DIVERSITY KONZEPT DER STADTVERWALTUNG WUPPERTAL 2023 – 2026

ZIELE UND MASSNAHMEN

STADT WUPPERTAL

ZIELE DES DIVERSITY KONZEPTES

1 | WIR MÖCHTEN DIE VIELFALT DER BELEGSCHAFT ALS RESSOURCE UND STÄRKE FÖRDERN UND NUTZEN, DIE TALENTE UND POTENZIALE SEHEN UND MÖGLICHKEITEN ERÖFFNEN, DASS SICH DIESE POTENZIALE ENTFALTEN KÖNNEN.

---

2 | WIR MÖCHTEN EINE ORGANISATIONSKULTUR ENTWICKELN, DIE EIN WERTSCHÄTZENDES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES ARBEITSUMFELD FÖRDERT UND IN DER TEILHABE UND PARTIZIPATION FÜR ALLE BESCHÄFTIG-TEN MÖGLICH IST.

---

3 | WIR MÖCHTEN DIE UNTERSCHIEDLICHEN BEDARFE VON BÜRGER*-INNEN IN WUPPERTAL KENNEN, BERÜCKSICHTIGEN UND FÖRDERN SOWIE GLEICHZEITIG ABBILD DER DIVERSITÄT WUPPERTALS SEIN.

---

4 | WIR MÖCHTEN UNSERE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT STÄRKEN UND UNS ALS ATTRAKTIVE UND MODERNE ARBEITGEBERIN NACH AUSSEN DARSTELLEN.

---

5 | WIR BAUEN AUF VORHANDENEN INSTRUMENTEN AUF UND ENTWICKELN DIESE WEITER.

VORWORT

Liebe Führungskräfte, liebe Mitarbeiter*innen,

mir ist es ein zentrales Anliegen, mich für eine #stadt_ohne_diskriminierung einzusetzen. Hierbei spielt unsere Belegschaft eine große Rolle. Denn die Vielfalt unseres Personals ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass wir eine gerechte und lebenswerte Stadt gestalten. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin hat dabei seit jeher eine tragende Rolle und Vorbildfunktion, sowohl nach innen als auch nach außen in die Stadtgesellschaft hinein.

Das jetzt vorliegende Diversity Konzept sowie der Gleichstellungsplan, das Audit berufundfamilie, der Personalentwicklungsplan und das Inklusionskonzept sind Instrumente für die interne Weiterentwicklung unserer Personalmaßnahmen.

In den vergangenen Jahren hat sich viel bewegt und wir haben viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege mit dem Audit berufundfamilie erreicht. Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Führen in Teilzeit sind nur einige Möglichkeiten, damit vor allem Eltern ihre Berufstätigkeit und Karriere mit Familie oder Pflegetätigkeiten vereinbaren können. Bei der Geschlechtergerechtigkeit ist gerade im Bereich der Führungspositionen noch Handlungsbedarf. Mit der Inklusionsvereinbarung haben wir uns weitere Ziele für die Integration von Menschen mit Handicap gesetzt. Maßnahmen, die durch den Personalbericht verdeutlicht werden, greifen die uns aktuell bewegenden Themen – wie z.B. Führungskräftequalifizierung – auf.

Mit dem Diversity Konzept werden wir langfristig an vielen notwendigen Stellschrauben ansetzen, die in einem gemeinsamen Prozess zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft identifiziert worden sind. Damit werden wir nicht nur unser Bild nach außen verändern, sondern auch das nötige Selbstverständnis entwickeln, um mit Vielfalt in unserer Belegschaft gut umzugehen. Dabei gilt es vor allem Stereotype abzubauen und Zugänge für alle zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Herkunft, Religion, individuellen Einschränkungen, geschlechtlicher oder sexueller Orientierung oder sozialem Status. Eine Stadt ohne Diskriminierung kann von einer Stadtverwaltung, die mit gutem Beispiel vorangeht und an ihren eigenen Strukturen arbeitet, nur profitieren.

Das Diversity Konzept ist ein wichtiges Instrument, um aktuelle Bedarfe aufzuzeigen und die internen Ziele mit entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Ich bin mir sicher, dass es uns gemeinsam gelingen kann, eine gerechte und diskriminierungsfreie Stadtgesellschaft aufzubauen, der eine moderne Verwaltung zugrunde liegt.

Ihr

Uwe Schneidewind
Oberbürgermeister

GRUSSWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung!

Wuppertal ist eine vielfältige Stadt. Diese Vielfalt macht uns stark. Menschen verschiedenster Kulturen, Religionen, Nationalitäten und Lebensentwürfe bereichern unser Stadtleben und tragen zur Attraktivität bei.

Unsere Stadt steht in ihrer Tradition schon immer für ein friedliches Miteinander, in der Toleranz, Weltoffenheit, gleichberechtigte Teilhabe, Schutz vor Diskriminierung, gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Akzeptanz unterschiedlichster Auffassungen zentrale Werte darstellen. Diesen Grundsätzen unserer Stadtgesellschaft sieht sich auch die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin für die Menschen verpflichtet.

Mit unseren über 5.500 Mitarbeiter*innen wollen wir Vorbild für Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit sein. Deshalb haben wir ein Diversity Konzept erarbeitet, das einerseits Selbstverpflichtung ist, anderseits durch ein Handlungsprogramm festlegt, mit welchen Maßnahmen wir ganz konkret in Zukunft Chancengleichheit und Wertschätzung für alle Beschäftigten erreichen wollen.

Die insgesamt über 40 Maßnahmen sind darauf gerichtet, die Vielfalt unserer Belegschaft als Stärke für unsere immer vielfältiger werdende Aufgabenwahrnehmung zu fördern, eine Organisationskultur zu entwickeln, die ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schafft und in der umfassende Teilhabe für alle Beschäftigten möglich ist.

Darüber hinaus wollen wir auch die unterschiedlichsten Bedarfe der Menschen, für die wir als Verwaltung serviceorientierte Dienstleistungen erbringen, kennenlernen und erfahren, wo noch Handlungs- und Verbesserungsmöglichkeiten bestehen, um so unsere Angebote unter Diversitätsgesichtspunkten weiter zu entwickeln.

Das Diversity Konzept, das wir erstmalig vorlegen, ist keine statische Vorlage, sondern muss stetig fortgeschrieben und den sich verändernden Bedarfen und Erkenntnissen angepasst werden. Wir haben zu den einzelnen Maßnahmen klare Verantwortlichkeiten für die Umsetzung festgelegt und daher einen hohen Grad an Verbindlichkeit geschaffen. Wir werden den Stand der Umsetzung jährlich controllen und darüber auch berichten.

Mein Dank gilt allen, die an dem Diversity Konzept mitgearbeitet haben; wir werden es nur gemeinsam als Querschnittaufgabe erfolgreich mit Leben füllen und umsetzen.

Vielfalt und Chancengleichheit sind Leitprinzipien unserer Stadtverwaltung.

Mit herzlichen Grüßen.

Dr. Stefan Kühn

EINLEITUNG

Im Jahr 2022 lebten ca. 355.000 Menschen aus mehr als 160 Nationen in Wuppertal. Sie prägen die Stadt aufgrund ihrer eigenen Geschichten und Erfahrungen, ihres Alters und aufgrund ihrer vielfältigen Familien- und Beziehungsmodelle.

Die Vielfalt Wuppertals ist Stärke und Chance zugleich, nicht nur für die zukunftsfähige Gestaltung der Stadt, sondern auch für die Stadtverwaltung. Kommunalverwaltungen bundesweit werden von zahlreichen gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends stark beeinflusst. Der demografische Wandel[1] und neue Erwartungen jüngerer Generationen an Arbeitgeberinnen verändert auch Rahmenbedingungen in kommunalen Verwaltungen.

Vielfalt – oder genauer „Diversity-Management" – ist hier die Chance, auf zukünftige Herausforderungen und gesellschaftlichen Wandel gut zu reagieren: z.B. bringen diverse Teams bessere Lösungen und innovativere Produkte. Das Diversity-Management gibt Antworten auf diese Entwicklungen und kann geeignete Rahmenbedingungen für eine individuelle Lebensbalance gestalten.

Vielfalt ist jedoch natürlich nicht nur Ressource – sie ist ein großer Wert, wenn sie auch in der Kultur, im alltäglichen Denken und Handeln einer Institution, als Leitprinzip gelebt wird. Dafür bedarf es für Organisationen und Institutionen Konzepte und Handlungsleitlinien. Wir können uns nicht darauf verlassen, dass Vielfalt „einfach da" ist. Ein freier Zugang zur Teilhabe – auch an der Mitgestaltung der Verwaltungskultur, Schutz vor Diskriminierungen und Sicherstellung von Chancengerechtigkeit – sind zentrale Bausteine eines vorurteilsfreien, wertschätzenden Arbeitsumfelds. Der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung, dem Arbeitgeberinnen auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet sind, verfolgt das Ziel Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Diversity-Management und der Gedanke, dem sich die Stadtverwaltung Wuppertal mit diesem Konzept selbst verpflichtet, geht allerdings darüber hinaus und sieht den Mehrwert, den eine Perspektivenvielfalt, eine Vielfalt an Biographien, Erfahrungen und Realitäten für eine Arbeitskultur bietet. Hinzu kommt, dass diese Perspektivenvielfalt die Chance größerer Empathie gegenüber den Bedarfen der Bürger*innen bietet, für die wir da sind.

Daher arbeitet die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin nicht erst seit dem Beitritt zur Europäischen Gleichstellungscharta 2009, dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Jahr 2011 und dem Zertifikat zum Audit berufundfamilie daran, Chancengleichheit und Wertschätzung für all ihre Beschäftigten durch verschiedene Projekte, Programme und Kampagnen zu gewährleisten.

Im Jahr 2021 wurde die Stadtverwaltung in einem gemeinsamen Antrag der Fraktionen SPD, CDU, Bündnis90/Die Grünen, FDP, DIE LINKEN sowie der Stadtverordneten Rafrafi und der Initiative Power of Color (POC) mit der Drucksage VO/1681/21 beauftragt, ein strategisches Diversity Konzept zu erstellen. Hierzu bedurfte es zunächst eines Sachstandes – an welcher Stelle stehen wir, was das Sicherstellen und Nutzen von Vielfalt in der Belegschaft angeht.

---

[1] d.h. der Eintritt in den Ruhestand der geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer")

Viele der Diversitätsdimensionen[2] werden in den standardisierten Personaldaten nicht abgefragt z.B. zur sexuellen Orientierung oder Geschlechtervielfalt außerhalb des binären Modells[3], zum ethno-kulturellen Hintergrund oder zur Religion. Die zugänglichen Personaldaten werden bei der Einstellung erhoben. Die Daten, die für eine Darstellung der Vielfalt der Belegschaft relevant sein könnten, dürfen für eine Einstellung keine Rolle spielen. Auch Entwicklungen in der Belegschaft (z.B. Transition bei trans*Menschen, Coming Outs, Konvertieren/Wechsel der Religionszugehörigkeit) können durch standardisierte Datenabfrage nicht dargestellt werden.

Folgende Eckpunkte zur Belegschaft sind bekannt:

- Am 31.12.2022 zählte die Stadtverwaltung Wuppertal inklusive der Eigenbetriebe 5.856 Mitarbeitende.
- Bei 5.856 Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 59,31 Prozent.
- Über 30 Prozent der (meist weiblichen Beschäftigten) arbeiten in Teilzeit.
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2022 46,52 Jahre.
- 2022 waren 400 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus über 45 Nationen bei der Stadtverwaltung beschäftigt.
- 100 Prozent der Dezernate werden von Männern geführt.
- 71 Prozent der Ressort-, Stadtbetriebs- und Amtsleistungen sind mit Männern besetzt
- 43 Prozent der Abteilungen und Fachbereiche werden von Frauen geführt.
- Derzeit liegt die Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Wuppertal bei 8,5 Prozent. Die gesetzliche Pflichtquote liegt bei 5 Prozent.

---

2 Zur Erklärung der Dimensionen: siehe nächstes Kapitel.

3 Das binäre westliche Geschlechtermodell bzw. das Zweigeschlechtermodell beruht auf der Annahme, es gäbe ausschließlich die zwei Geschlechter „Mann“ und „Frau“ bzw. nur Männer und Frauen seien die geschlechtliche Norm. Alle anderen Geschlechtsidentitäten werden dabei nicht mitgedacht bzw. berücksichtigt.

Mit Beschluss vom 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass der Staat „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ ermöglichen muss. Daraufhin wurde das Personenstandsgesetz mit Inkrafttreten am 22.12.2018 geändert: §§ 22 und 45 b ermöglichen „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den Eintrag divers. Diese Gerichtsentscheidung wird oft als Anerkennung eines „Dritten Geschlechts“ gesehen. Es gibt jedoch viele verschiedene Geschlechter, jenseits des binären Ver-ständnisses von Mann und Frau. Richtiger ist es, von „Dritter Option“ zu sprechen oder von „Geschlechtervielfalt“.

Quelle: https://www.genderleicht.de/schreiben.

Das vorliegende Diversity Konzept der Stadtverwaltung Wuppertal ist ein erstmaliges Konzept, das regelmäßig fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst wird. Hiermit ist ein Handlungskonzept erarbeitet worden, dass sich in die vielen bereits laufenden Konzepte zur Chancengleichheit einfügt. Perspektivisch sollen diese aktuell noch parallellaufenden Konzepte (z.B. Gleichstellungsplan, Maßnahmenplan zum Audit berufundfamilie, Personalentwicklungskonzept, Inklusionsvereinbarung) synchronisiert werden, sodass die Stadtverwaltung kompakt und umfassend aufgestellt ist.

Das Diversity Konzept fokussiert sich als internes Konzept in erster Linie auf die Rolle der Stadtverwaltung als gute Arbeitgeberin und auf die Dienstleistungen, die sie bereitstellt. Externe Projekte und Maßnahmen zur Antidiskriminierung werden in einer eigenen (externen) Antidiskriminierungsstrategie festgehalten, die ebenfalls 2023 veröffentlicht werden wird. Zudem wird die Stadt Wuppertal der Städtekoalition gegen Rassismus beitreten. Hierzu werden – auch mit externer Wirkung – Maßnahmen speziell gegen Rassismus entwickelt.

Wir als Stadtverwaltung wollen auch Vorbild für andere Arbeitgeberinnen sein. Dabei ist Diversity-Management ein wichtiges Instrument, um zukunftsfähig zu bleiben und die Vielfalt Wuppertals angemessen zu repräsentieren.

Michael Telian
Leiter des Haupt- und Personalamtes

Roswitha Bocklage
Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

[4] Mehr hierzu in den folgenden Kapiteln.

INHALT

VORWORT **03**

GRUSSWORT **04**

EINLEITUNG **05**

AUSGANGSLAGE **09**

BEGRIFFE UND HERLEITUNG **14**

ZIELE UND MASSNAHMEN **20**
1 Handlungsfeld: Verwaltungskultur
2 Handlungsfeld: Führung und Personalentwicklung
3 Handlungsfeld: Personalgewinnung und Ausbildung
4 Handlungsfeld: Dienstleistungen und Angebote der Stadt
5 Handlungsfeld: Externe Kommunikation

UMSETZUNGSPROZESS **27**

IMPRESSUM **29**

AUSGANGSLAGE

Bereits seit 2009 ist die Stadt Wuppertal der Europäischen Gleichstellungscharta beigetreten und hat in diesem Kontext im Rahmen von Beteiligungsverfahren Ziele und Maßnahmen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen entwickelt, die vom Rat der Stadt beschlossen wurden.

Seit 2011 ist die Stadtverwaltung Mitglied der Charta der Vielfalt[5]. Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinneninitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Die Unterzeichner*innen der Charta verpflichten sich diesem Ziel – so auch die Stadt Wuppertal.

2014 hat die Stadtverwaltung zum ersten Mal die Zertifizierung mit dem Audit berufundfamilie durchlaufen. Seitdem werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Beschäftigte in der Verwaltung entwickelt, umgesetzt und kommuniziert. Der Familienbegriff ist weit gefasst und soll Eltern und pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eröffnen, familiäre und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Hierzu wird intensiv an einer Unternehmenskultur gearbeitet, die die individuellen Belange der Beschäftigten mit den Anforderungen an die Stadtverwaltung als Dienstleister*in für die Bürger*innen sowie die Belange im Team in Einklang bringt.

Aspekte und Dimensionen zur Förderung der Vielfalt in der Stadtverwaltung sind in der Vergangenheit bereits in verschiedene Konzepte, Strategie und Verwaltungspraktiken eingebunden worden. Der Gleichstellungsplan, das Konzept „Frauen in Führung“ und der Personalentwicklungsbericht greifen unterschiedliche Aspekt von Diversität[6] auf.

Im September 2019 hat der Verwaltungsvorstand die Einführung geschlechtergerechter Sprache in Form des Gender-Sterns eingeführt und die Abfrage von Diversity-Kompetenzen sind schon länger Bestandteil des Auswahlverfahrens für einen internen Laufbahnwechsel bzw. Teil von Führungskräfteauswahlverfahren. Die Ausbildungsabteilung der Stadt hat ihren Auftritt und die Ansprache potenzieller Auszubildender überarbeitet und integriert die Förderung von Vielfalt und Toleranz in ihre jährlich stattfindenden Ausbildungswochen.

Aktuell beschäftigen wir knapp 400 Mitarbeiter*innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus über 45 Nationen, wie eine Auswertung aus Mitte 2022 ergeben hat.

---

[5] Weitere Informationen sind unter www.charta-der-vielfalt.de zu finden.

[6] Diversität, Diversity und Vielfalt werden in diesem Konzept und auch in der öffentlichen, allgemeinen Diskussion synonym verwendet.

Zeitgleich veröffentlichte der Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal das Zukunftprogramm[7], in dem Antidiskriminierung und Vielfalt in Form des Bausteins „#Stadt_ohne_Diskriminierung“ eine große Rolle zugewiesen wurde.

Im Februar 2023 ist außerdem das „Konzept zur Koordinierung und Steuerung von Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Integration beim Arbeitgeber Stadtverwaltung“ vom Verwaltungsvorstand verabschiedet worden. Dieses Konzept sieht vor, die Koordinierung zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und die interne Kommunikationsarbeit zu diesem Thema zu stärken.

ENTSTEHUNG DES DIVERSITY KONZEPTES

Am 09.12.2021 wurde die Verwaltung mit der Drucksache VO/1681/21 zur Konzeption einer Diversity Strategie aufgefordert: „Die Verwaltung wird aufgefordert, den Mitgliedern des Integrationsausschusses spätestens in der Juni-Sitzung 2022 die wesentlichen Elemente und Zielsetzungen eines möglichen Konzeptes zum „Diversity-Management“ schriftlich vorzustellen.“

In Abstimmung und enger Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt, das in der Drucksache adressiert wurde, nahm die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung die Arbeit an der Diversity-Strategie der Stadtverwaltung Wuppertal federführend im ersten Quartal 2022 auf. Die ersten Schritte der Konzeption umfassten Recherchen schon existierender Strategien anderer öffentlicher Einrichtungen, die Auswertung von Best-Practice-Beispielen und Interviews mit Personen des Haupt- und Personalamtes, die mit dem Thema Personalentwicklung betraut sind, um den Ist-Stand intern erfassen zu können.

Diese Ergebnisse wurden im zweiten Quartal 2022 ausgewertet. Auf dieser Grundlage konnte eine standardisierte Umfrage entwickelt werden, die nach den positiven Erfahrungen mit Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung und nach Diskriminierungserfahrungen am jeweiligen Arbeitsplatz gefragt hat. Diese Befragung ist am 31.05.2022, dem Diversity-Tag, für alle Beschäftigten der Stadt online geschaltet worden.

Insgesamt 228 Beschäftigte haben an der Umfrage teilgenommen. Abbildung 1 zeigt die Verteilung von Alter und Geschlecht unter den Teilnehmenden.

7 Weitere Informationen zum Zukunftsprogramm sind unter https://www.wuppertal.de/microsite/Fokus_Wuppertal/Fokus_Wuppertal.php zu finden.

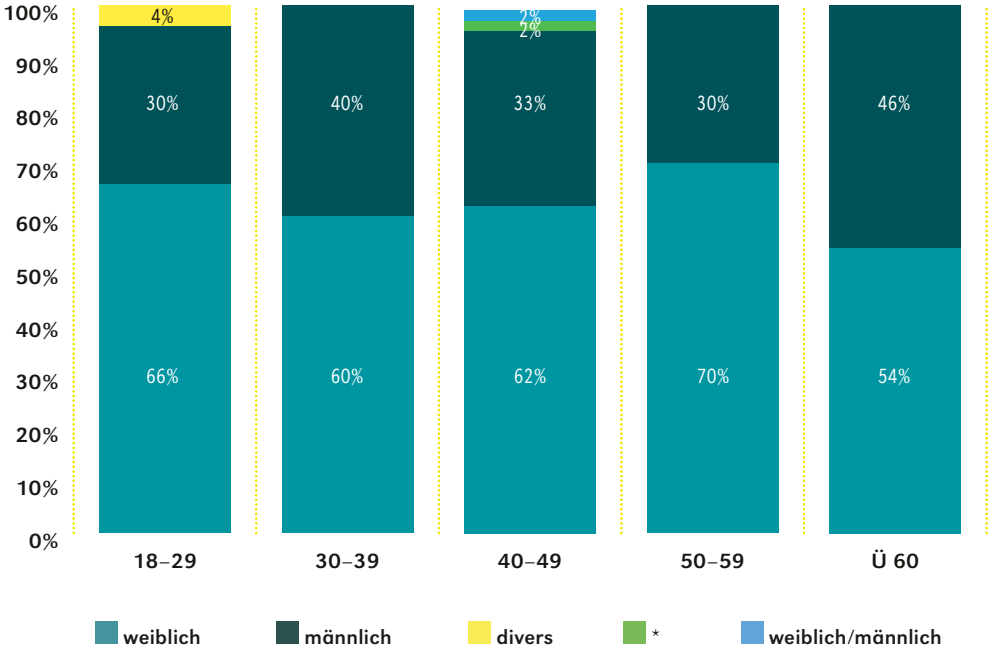


Abbildung 1: Verteilung von Alter und Geschlecht unter den Teilnehmenden der Umfrage.

75 Prozent der Teilnehmenden waren Mitarbeiter*innen ohne Führungsverantwortung, 21 Prozent gaben an, Führungskräfte zu sein und 4 Prozent machten hierzu keine Angaben.

In der Umfrage wurde zunächst gefragt, inwiefern die Teilnehmenden bereits mit dem Thema Diversity in der Verwaltung in Kontakt gekommen sind und ob sie – ganz allgemein – positive Erfahrungen mit Vielfalt gemacht haben. 37 Prozent der Befragten gab an, positive Erfahrungen mit Diversität gemacht zu haben, 21 Prozent verneinten dies und eine große Gruppe der Befragten machte entweder keine Angabe oder war sich nicht sicher („weiß ich nicht“) (Abbildung 3).

HABEN SIE INNERHALB DER VERWALTUNG POSITIVE ERFAHRUNG MIT DIVERSITÄT GEMACHT?

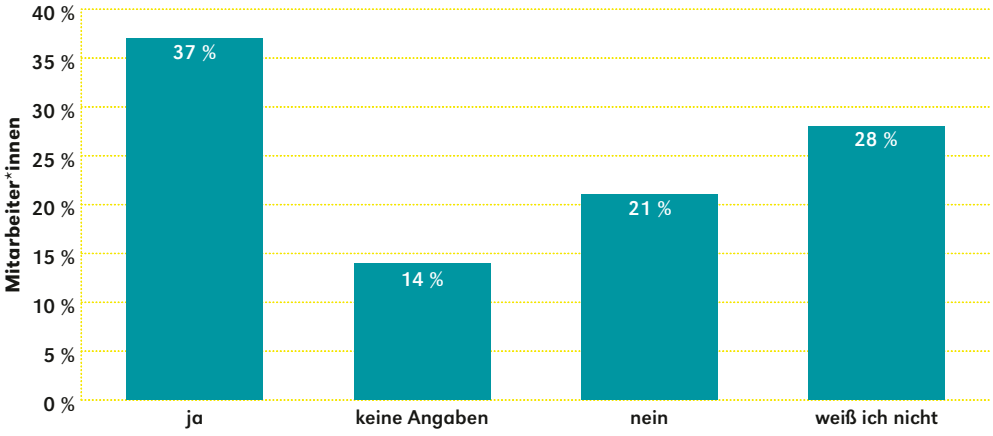


Abbildung 2: Positive Erfahrung mit Diversität innerhalb der Verwaltung.

Die Befragten hatten des Weiteren die Möglichkeit, die positiven Erfahrungen in einem offenen Textfeld zu konkretisieren. Eine Zusammenfassung dieser Antworten zeigt Abbildung 4.

Abbildung 3: Beschreibung der positiven Erfahrungen mit Diversität in der Verwaltung.

Von allen Teilnehmenden gaben 68 Prozent an, keine eigenen Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, 30 Prozent der Befragten haben laut eigener Angabe Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Von dieser Gruppe (30 Prozent aller Befragten) haben 32 Prozent Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erfahren, 24 Prozent haben Rassismus erlebt, 15 Prozent Homo-, Queer- oder Trans*Feindlichkeit, 11 Prozent wurden aufgrund ihres Alters diskriminiert und 5 Prozent aufgrund einer Behinderung.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON ...

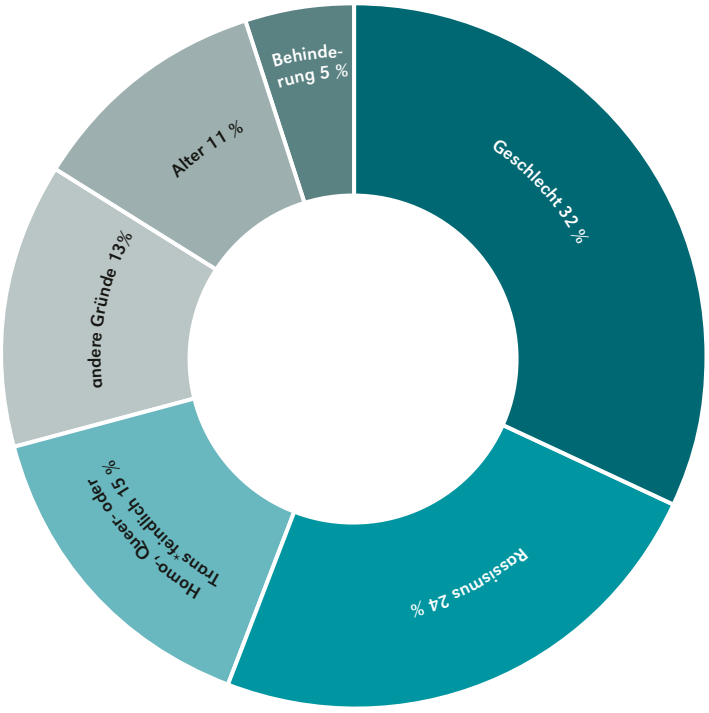


Abbildung 4: Angabe der Diskriminierungsform

Die Befragten hatten im weiteren Verlauf der Umfrage die Möglichkeit, Situationen, in denen sie Diskriminierungen selbst erfahren oder beobachtet haben, in einem Freitext-Feld zu schildern. Hierbei ist verhältnismäßig häufig die Diskriminierung aufgrund von Körperformen oder Gewicht genannt worden, aber auch von rassistischen Bemerkungen, Alltagssexismus und queerfeindlichen Beschimpfungen wurde berichtet.

Im Sommer 2022 wurden diese Ergebnisse ausgewertet und in zentralen städtischen und politischen Gremien vorgestellt. Auf der Basis der Umfrageergebnisse konnten erste Schwerpunkte und Arbeitsfelder für die Diversity Strategie festgelegt werden – diese sind im dritten Quartal 2022 gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt in den politischen Gremien abgestimmt worden.

In der zweiten Hälfte 2022 und im ersten Quartal 2023 wurde das Thema Diversität im Kontext verschiedener Beteiligungsverfahren in Workshops integriert und bearbeitet: in zwei Workshops zur Entwicklung der (externen) Antidiskriminierungsstrategie[8] der Stadt (am 24.09.2022 und 27.01.2023), zu denen breit über die Öffentlichkeitskanäle der Stadtverwaltung eingeladen wurde und in zwei Workshops zur Fortschreibung des Audit berufundfamilie, zu denen alle Führungskräfte und teilweise Beschäftigte eingeladen wurden; am 22.02.2023 unter dem Titel „Vielfalt in der Belegschaft“ und am 02.03.2023 zum Thema „Zusammenarbeit der Generationen“. Die Ergebnisse all dieser Beteiligungsverfahren sind in dieses Diversity Konzept eingeflossen und die teilweise dort schon sehr konkret erarbeiteten Maßnahmen übernommen worden.

Die Entwürfe der Strategie sind im ersten Quartal 2023 schließlich sowohl mit dem Haupt- und Personalamt und der Inklusionsbeauftragten der Stadt, der Integrationsbeauftragten sowie der Beauftragten für Antirassismus aus dem Ressort für Zuwanderung und Integration, der Beauftragten für LSBTIQ* in der Stabsstelle sowie dem Sozialamt final abgestimmt worden.

---

[8] **Die (externe) Antidiskriminierungsstrategie wird auf Basis des Beitritts der Stadtverwaltung zur Europäischen Gleichstellungscharta entwickelt. Die Charta sieht vor, dass Maßnahmen zu einzelnen Schwerpunkten unter Betei-ligung von Expert*innen und Stadtgesellschaft mit konkreten Zuständigkeiten und Umsetzungszeiten entwickelt werden. Die Schwerpunkte beziehen sich auf Maßnahmen, die eine Veränderung von Zuschreibungen, Teilhabe-möglichkeiten an Dienstleistungen, Entscheidungen und Planungsvorhaben, Verringerung von Armut, Diskriminie-rung und Gewalt ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Verwaltung als Arbeitgeberin.**

Da zu allen Schwerpunkten im Rahmen der Beteiligungsworkshops gearbeitet wurde, konnten hieraus Maßnah-men für das Diversity Konzept genutzt werden, die von Expert*innen und Vertreter*innen der Stadtgesellschaft als wichtig erachtet wurden. Die Antidiskriminierungsstrategie wird – nach ihrer Fertigstellung – von den politischen Gremien der Stadt verabschiedet. Ein Controlling begleitet die Umsetzung.

Mit dem Audit berufundfamilie werden beteiligungsorientiert Maßnahmen entwickelt, die sich ausschließlich auf Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung beziehen. Die Beteiligungsformate richten sich ausschließlich an Führungskräfte und Beschäftigte der Verwaltung. Im nunmehr abgeschlossenen Prozess konnten wir unsere The-men wählen und haben uns dafür entschieden, sie in den Kontext des Diversity Konzeptes zu stellen. Die Zielver-einbarung aus dem Audit berufundfamilie wird von der Stadtspitze unterzeichnet und verpflichtet – auch mit Hilfe jährlicher Berichte – zur Umsetzung der Maßnahmen. Somit befördert die aktuelle Zielvereinbarung aus dem Audit das Diversity Konzept.

BEGRIFFE UND HERLEITUNG

DIVERSITY/DIVERSITÄT

Der Begriff Diversity stammt aus dem Englischen und wird häufig mit den Begriffen „Vielfalt“ oder „Diversität“ übersetzt. Diversity als Ansatz oder Konzept bedeutet primär Perspektivenvielfalt. Es ist ein Konzept, das einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität ausdrückt und die verschiedenen Lebensrealitäten von Menschen berücksichtigt. „Diversity“ umfasst hier sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede von Menschen und verweist zugleich auf den internationalen Rahmen, in dem Diversity-Ansätze entstanden sind und diskutiert werden.

Der bekannteste Ansatz ist aus der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung der USA und politischen Kämpfen der Frauen-, Schwulen-, Lesben- und Behindertenbewegung hervorgegangen. Er ist menschenrechtsbasiert, zielt auf Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung. Als Reaktion wurde daraufhin die Gleichberechtigung durch den „Civil Rights Act“ (1964), die „Equal Employment Opportunities“ (1965) und die „Affirmative Action“ (1965) in der Verfassung der USA festgelegt. Auch als Reaktion auf gesetzliche Diskriminierungsverbote entstand in den USA der unternehmerische Diversity-Ansatz.

In Deutschland wurde der Ansatz in den 1990ern bekannt. Das „Diversity Management“ nutzt die Vielfalt der Mitarbeiter*innen für die eigenen unternehmerischen Ziele. Für diesen Ansatz wirbt in Deutschland seit 2006 die Wirtschaftsinitiative „Charta der Vielfalt e.V.“.

Wichtig, um den Diversity Ansatz zu verstehen und das Management für alle Diskriminierungsdimensionen sensibel auszurichten, ist, die Dimensionen zu kennen und auch deren Zusammenspiel zu beachten.

Die Charta der Vielfalt spricht von sieben Dimensionen, die in Abbildung 5 dargestellt sind. Das vorliegende Diversity Konzept der Stadtverwaltung Wuppertal folgt dem Vorschlag der Charta in ihrem Grundgedanken. Durch diesen wird deutlich, dass Vielfalt mehrschichtig ist und auf verschiedenen Ebenen Ausdruck findet und auch auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden muss, um eine Vielfaltskultur in Organisationen zu etablieren und zu leben.

Den Kern dieses Modells bildet die Persönlichkeit. Die nächste Ebene um die Persönlichkeit herum bilden hier die Kern-Dimensionen von Vielfalt, diese sind[9]: Soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Unterschiede, Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethno-kulturelle Unterschiede und Nationalität[10] sowie Alter.

Jeder Mensch besitzt verschiedenen Merkmale – was auch zu anderen Erfahrungen und auch zu möglichen Mehrfachbenachteiligungen führen kann. So stellt sich z.B. bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen die Frage, welche Erfahrungen Menschen mit Behinderungen machen, die z.B. auch aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethno-kulturellen Herkunft benachteiligt sind. Welche Zugänge sind hier gewährleistet? Welche Informationen und Hilfen müssen bereitgestellt werden?

---

[9] Die Kern-Dimensionen von Vielfalt/Diversity unterscheiden sich in verschiedenen Konzepten im Inhalt nicht. Die Bezeichnung der Dimensionen variieren allerdings, besonders die Bezeichnung „ethnische Herkunft/Nationalität“ wird sehr unterschiedlich benannt. So spricht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beispielsweise von dem Diskriminierungsmerkmal „Ethnische Herkunft/Rassismus“.

[10] Wir verwenden stattdessen den Begriff „ethno-kulturelle Unterschiede“.

All diese Kern-Dimensionen (wie Alter, Geschlecht, etc.) sind nahezu unveränderbar und gehen in unserer Gesellschaft leider immer noch häufig mit Diskriminierungserfahrungen einher. Menschen werden aufgrund dieser Eigenschaften bestimmte Merkmale oder Rollen zugeschrieben. Die Charta der Vielfalt fasst zusammen[11]: „Diese [Eigenschaften in diesen Kern-Dimensionen] haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung".

Auch die aktuelle Lebenslage von Individuen und die organisationale Ebene üben Einfluss auf die Vielfaltskultur und die Erfahrungen der Menschen aus – diese sind aber flexibler und wandelbarer als die Kern-Merkmale und die Persönlichkeit der Individuen. Diese Ebenen bilden allerdings keine Werte-Hierarchie, jede Dimension kann einen starken Einfluss ausüben. Dieses Modell des Diversity-Managements ist ein ganzheitlicher Ansatz: er verdeutlicht, wie viele Dimensionen im Kontext von Diversitäts-Themen eine Rolle spielen und welche Wechselwirkungen entstehen können.

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung bringen durch ihre unterschiedlichen Lebenslagen und Kern-Merkmale unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven mit, die es in einem ganzheitlichen Ansatz zu beachten gilt und die die Stadtverwaltung bereichern. Diese Grundlage fließt in das Diversity Konzept der Stadt Wuppertal ein.

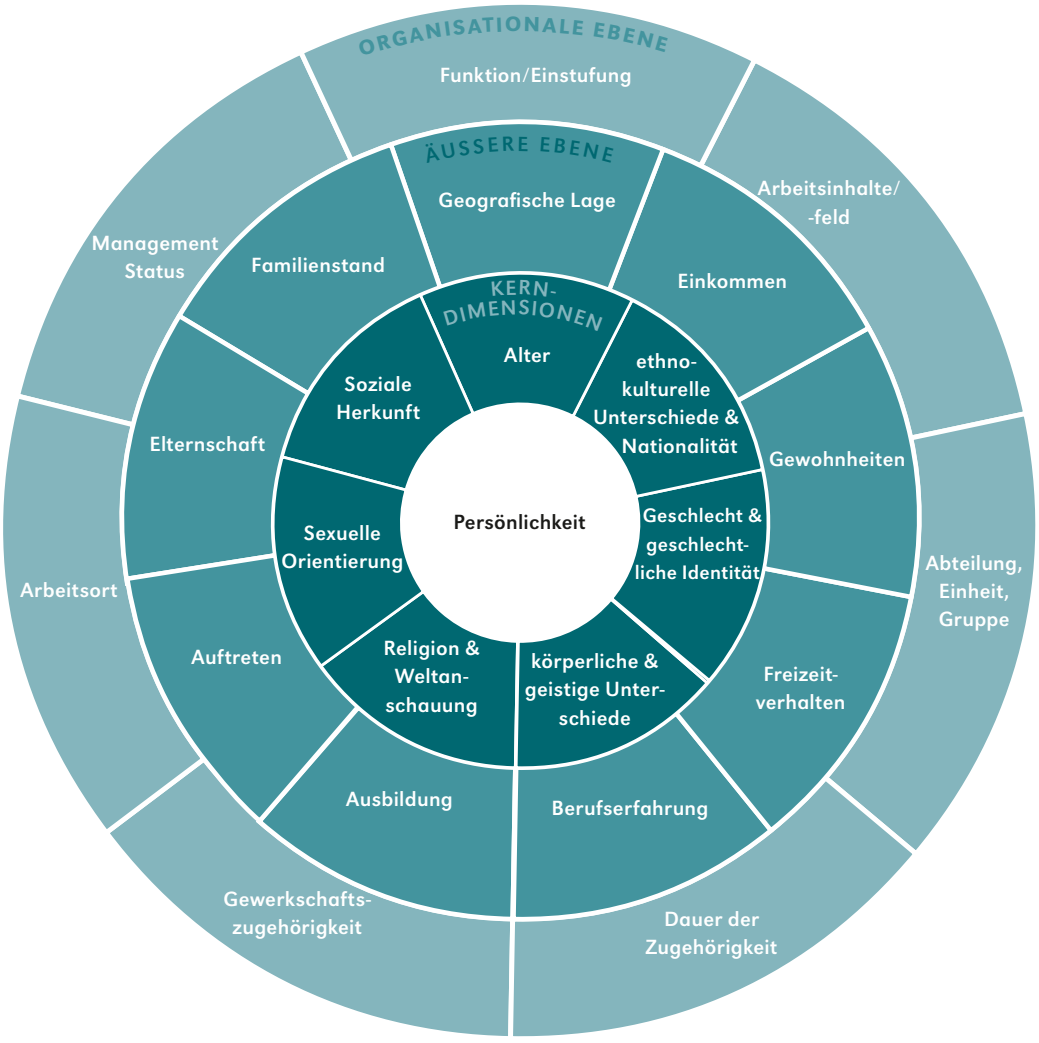


Abbildung 5: Dimensionen von Vielfalt, Quelle: Charta der Vielfalt e.V.

11 Zu finden unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/

ORGANISATIONSKULTUR

Fast alle Ansätze des Diversity-Managements beziehen sich auf Veränderungen und diversitätsorientierte Weiterentwicklung der „Organisationskultur“. Die Kommunale Gemeinschaft für Verwaltungsmanagement (KGST) schreibt in ihrem Bericht zum Kommunalen Diversity Management[12]: „Diversity ist Kulturarbeit“. Die Kultur einer Organisation setzt sich aus Grundannahmen, bekundeten Werten, Normen, Symbolen und nicht-festgeschriebenen (informellen) Strukturen und Prozessen zusammen.

Diese Bausteine einer Organisationskultur sind von Beobachter*innen außerhalb der Organisation oft schwer entschlüssel- und erklärbar. Der Kulturbegriff beschreibt die Art und Weise, wie – also wie „üblicherweise“ – in der Organisation gearbeitet wird.

Die Grundannahmen, auf denen eine Organisationskultur basiert, bezeichnet Überzeugungen oder Haltungen der Mitglieder einer Organisation, die den Einzelnen nicht immer bewusst sind und die nicht immer mit den eigenen, persönlichen Haltungen übereinstimmen müssen.

Diversity-Management versucht diese unbewussten, informellen Prozesse, Annahmen, Symbole und Werte und Normen, zu „entschlüsseln“, d.h. zu benennen, zu verstehen und transparent zu machen, um im nächsten Schritt die Organisationskultur aktiv hin zu Wertschätzung von Vielfalt weiterzuentwickeln. Dies geschieht in den meisten Fällen anhand eines partizipativen Prozesses der „Leitbild-“ oder „Selbstverständnisentwicklung“ und grundlegenden Standards. Da es in diesem Konzept um die kommunale Verwaltung geht, sprechen wir im Folgenden von „Verwaltungskultur“.

DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist das einheitlich zentrale Regelungswerk in Deutschland zur Umsetzung des Benachteiligungsverbotes, das am 18.08.2006 in Kraft trat. Das Gesetz regelt den Schutz vor Diskriminierung aus „rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteure (u.a. Arbeitgeber, Vermieter, Anbieter von Waren und Dienstleistungen)“[13] umfassend.

Mit diesem Diskriminierungsverbot geht die Pflicht der Arbeitgeber*innen einher, die Mitarbeiter*innen angemessen vor Diskriminierung zu schützen. So dient das AGG z.B. als Grundlage von Dienstvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten gegen sexualisierte Übergriffe. Das AGG richtet sich aber nicht nur an die Arbeitgeber*innen, sondern auch an die Beschäftigten im Verhalten untereinander. Das AGG bietet eine Grundlage, auf der die Arbeitgeber*innen freiwillige Maßnahmen ergreifen können. Sie müssen die Möglichkeit eröffnen, sich bei einer „zuständigen Stelle“ beschweren zu können. Dies ist durch die Benennung einer „Ansprechpartner*in für das AGG“ im Haupt- und Personalamt erfolgt. Eine Definition der Rechtsstellung der Ansprechpartner*in ist über das AGG allerdings nicht möglich.

---

12 S. KGSt® B 13/2022 Kommunales Diversity Management

13 vgl. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html

Anders sieht es bei der Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW regelt die Rechtsstellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten für die Beteiligung an internen Personalmaßnahmen. Zur Rechtsstellung von Gleichstellungsbeauftragten gehört die so genannte „Weisungsfreiheit". Sie erlaubt es Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu entscheiden, in welchen Themenfelder sie besonderen Handlungsbedarf sehen, welche Strategien sie für richtig erachten, um Antidiskriminierung innerhalb der Verwaltung vorzubeugen und ermöglichen ihnen eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.[14]

Das kommunale Diversity-Management geht für Wuppertal über den Schutz vor Diskriminierung der Beschäftigten hinaus und enthält Maßnahmen, die den Vorteil von Vielfalt für die Stadtverwaltung hervorheben.

KOMMUNALES DIVERSITY-MANAGEMENT

Diversity Management beschreibt ein ganzheitliches Managementkonzept. Als solches ist es auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Mitarbeiter*innen ausgerichtet – unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensstilen oder -entwürfen. Es umfasst alle Strategien, Maßnahmen und Instrumente, die Vielfalt in der Organisation fördern und gestalten. Ziel ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit der Belegschaft zu erfassen, organisationsrelevante Aspekte dieser Vielfalt zu identifizieren und Arbeitsumfelder zu schaffen, die inklusiv und frei von Vorurteilen sind.

Viele privatwirtschaftliche Unternehmen haben diesen Ansatz in ihrer Organisation bereits etabliert. Aber auch für Kommunalverwaltungen ist die Etablierung dieses Ansatzes wichtig – Verwaltungen haben durch ihre Rolle im föderalen System eine besondere Bedeutung und Verantwortung den Beschäftigten und Einwohner*innen ihres Einflussbereiches gegenüber. Sie sind Dienstleister*in für die Bürger*innen vor Ort.

Aufgrund des intensiven Kontakts und Austauschs zwischen Kommunalverwaltungen und der örtlichen Gemeinschaft erscheint es logisch und konsequent, dass Leistungen der Verwaltung die Bedarfe der Bevölkerung in den Mittelpunkt rücken. Ausgangsfrage bei der Gestaltung kommunaler Dienstleistungen sollte daher stets sein: Wie muss die Leistung angeboten werden, damit möglichst viele Menschen diese bequem und einfach in Anspruch nehmen können? Wie können wir innerhalb der Verwaltung die Perspektiven unterschiedlicher Personen nutzen, um unsere Angebote in diesem Sinne weiter zu entwickeln?

Diversity-Management bietet die Chance, hierauf moderne und passgenaue Antworten zu finden. Es ist ein kultureller Ansatz und bezieht sowohl Personalmanagement als auch Organisationsentwicklung mit ein. Diversity-Management ist ein Querschnittsthema, das über alle Dezernate hinweg umgesetzt werden muss.

Diese Ausrichtung bietet Kommunen viele Vorteile, auf aktuelle und zukünftige Bedarfe und Entwicklung angemessen reagieren zu können, wie im Folgenden aufgeführt wird.

---

[14] Die Gemeindeordnung NRW (§ 5) regelt die externen Aufgaben von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. (https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=1&bes_id=6784&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=609661)

VORTEILE EINER DIVERSITY STRATEGIE FÜR DIE STADTVERWALTUNG

Auf der Grundlage der verschiedenen Beteiligungsformate, der Recherche von Best-Practice Beispielen und dem wissenschaftlichen Diskurs in Deutschland zum Diversity-Management können hier die zentralen Vorteile, die die Umsetzung des Ansatzes für die Stadtverwaltung Wuppertal bieten kann, zusammengefasst werden.

VORTEILE I **INTERN**	VORTEILE I **EXTERN**
Identifikation: Eine individuelle Wertschätzung verringert Spannungen und Diskriminierungen – gleichzeitig erhöhen sich Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten.	**Kreativität und Problemlösung:** Durch eine vielfältig zusammengestellte Belegschaft wird eine höhere Zufriedenheit der Bürger*innen erreicht, da Informationen, Angebote und Dienstleistungen zielgerichteter gestaltet werden.
Arbeitszufriedenheit: Größere (Perspektiven-) Vielfalt innerhalb der Teams und Organisationseinheiten und das Vermeiden von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz führt zu höherer Zufriedenheit unter den Mitarbeiter*innen.	**Personalmarketing:** Gelebte Vielfalt, eine offene Kultur und das Bekenntnis zu Antidiskriminierung sind wichtige Argumente, um die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.
Kreativität und Problemlösung: Eine vielfältig zusammengestellte Belegschaft kann zu zunehmender Kreativität und Innovation innerhalb der Organisationseinheiten führen.	**Marketing:** Diversity Marketing drückt den hohen Stellenwert von gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung aus und stärkt die positive Wahrnehmung der Verwaltung.
Nutzung von Potenzialen und Kompetenzen: Durch Perspektivenvielfalt und einer stärkeren Kultur der Vielfalt können ungenutzte personelle Ressourcen, Potenziale und Kompetenzen freigesetzt werden, die die Organisation bereichern.	**Wettbewerb:** Eine Kultur der Wertschätzung und ein weltoffenes Klima sowie Diversitätspolitik erhöhen die Attraktivität der Kommune als Wirtschaftsstandort.

Unabhängig all dieser Vorteile, die dazu beitragen, dass die Stadtverwaltung Wuppertal eine zukunftsfähige, attraktive Arbeitgeberin bleibt, ist das grundlegende Prinzip des Diversity-Ansatzes Mitarbeiter*innen und Bürger*innen vor Diskriminierung zu schützen und Chancengerechtigkeit zu leben und zu fördern. Dies ist eine Kernaufgabe der Stadtverwaltung Wuppertal als Arbeitgeberin, der sie sich mit der Einführung des Diversity Konzeptes noch stärker verschreibt als bisher.

Vor dem Hintergrund dieser Vorteile wurden für die Stadtverwaltung Wuppertal im Kontext des vorliegenden Konzeptes fünf Hauptziele und fünf Handlungsfelder definiert, die im nächsten Kapitel vorgestellt werden.

ZIELE UND MASSNAHMEN

Um proaktiv die Vielfalt in der Organisation zu fördern, sollten Ziele im Kontext des Diversity Managements immer auf unterschiedlichen Ebenen wirken – auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter*innen, auf der Interaktions- und der Organisatorischen Ebene. Diese Ebenen sind in den Zielen und Maßnahmen für die Stadtverwaltung Wuppertal enthalten.

Die Stadt Wuppertal bezieht sich in ihrem ersten Diversity Konzept auf fünf Hauptziele, die im Erarbeitungsprozess entstanden sind und den Rahmen der Umsetzung bilden.

ZIELE DES DIVERSITY KONZEPTES

1 | Wir möchten die Vielfalt der Belegschaft als Ressource und Stärke fördern und nutzen, die Talente und Potenziale sehen und Möglichkeiten eröffnen, dass sich diese Potenziale entfalten können.

2 | Wir möchten eine Organisationskultur entwickeln, die ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördert und in der Teilhabe und Partizipation für alle Beschäftigten möglich ist.

3 | Wir möchten die unterschiedlichen Bedarfe von Bürger*innen in Wuppertal kennen, berücksichtigen und fördern sowie gleichzeitig Abbild der Diversität Wuppertals sein.

4 | Wir möchten unsere Zukunftsfähigkeit stärken und uns als attraktive und moderne Arbeitgeberin nach außen darstellen.

5 | Wir bauen auf vorhandenen Instrumenten auf und entwickeln diese weiter.

Zur Operationalisierung sind in den diversen Workshops (siehe Kapitel 1) fünf Handlungsfelder identifiziert worden, denen Diversity-Maßnahmen zugeordnet werden. Die Handlungsfelder sind sowohl in den Beteiligungsworkshops als auch in allen Good-Practice-Beispielen immer wieder genannt worden. Das heißt, dass jede einzelne Maßnahme zur Erreichung eines oder mehrerer dieser Ziele beitragen soll.

Wie in den vorangegangenen Kapiteln deutlich geworden ist, ist Diversity-Management eine ganzheitliche Querschnittsaufgabe, die auf verschiedenen Ebenen verankert werden muss.

DARUM WIRD DAS ERSTE DIVERSITY KONZEPT
IN FOLGENDEN HANDLUNGSFELDERN UMGESETZT:

1 | Verwaltungskultur
2 | Führung und Personalentwicklung
3 | Personalgewinnung/Ausbildung
4 | Dienstleistungen/Angebote
5 | Externe Kommunikation

Um auf vorhandenen Instrumenten aufzubauen, werden das Diversity Konzept, der Personalbericht, der Gleichstellungsplan, das Konzept Frauen in Führung, die Maßnahmen zum Audit berufundfamilie sowie die Inklusionsvereinbarung fortgeschrieben, miteinander abgeglichen, zusammengeführt und nach innen und außen kommuniziert. Über die Umsetzung der Maßnahmen wird einmal jährlich berichtet. Die Federführung liegt beim Haupt- und Personalamt gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung.

1 HANDLUNGSFELD: VERWALTUNGSKULTUR

01 | Es wird ein Leitbild für die Stadtverwaltung entwickelt, das eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt und auf die Ziele des Diversity Konzepts abgestimmt ist.	Federführung: Büro Oberbürgermeister Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
02 | Die Förderung von Vielfalt ist durchgängiges Leitprinzipien allen städtischen Handelns. Dies spiegelt sich auch im Auftritt nach innen und außen wider, insbesondere durch die Pflege einer diversitätssensiblen Sprache und Kommunikation.	Federführung: Verwaltungsvorstand Kooperation: Geschäftsbereichsbüros Kosten: laufender Haushalt
03 | Diversity-Themen werden über die Verwaltungsspitze kommuniziert.	Federführung: Büro des Oberbürgermeisters Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
04 | Der Diversity-Tag wird jedes Jahr dazu genutzt, für eine Kultur der Vielfalt in der Stadtverwaltung zu werben.	Federführung: Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung, Interne Kommunikation, Haupt-und Personalamt Kosten: laufender Haushalt
05 | Ein Diversity-Kalender wird erstellt, in dem alle wichtigen Fest- und Feiertage sowie Veranstaltungen im Zusammenhang mit Diversity aufgenommen und kommuniziert werden.	Federführung: Interne Kommunikation, Haupt- und Personalamt, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
06 | Eine interne Diversity-Broschüre, die über die vielfältigen Aspekte des Themas informiert, wird entwickelt und intern beworben. Hierbei wird auch auf leichte Sprache geachtet.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kooperation: Interne Kommunikation Kosten: laufender Haushalt
07 | Es wird eine interne Kampagne entwickelt, mit dem Ziel, Symbole und Informationen, die Vielfaltskultur ausdrücken, in allen Leistungseinheiten der Stadt sichtbar zu machen.	Federführung: Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung, Interne Kommunikation, Haupt-und Personalamt Kosten: laufender Haushalt
08 | Eine standardisierte diskriminierungssensible Datengrundlage zur Vielfalt der Belegschaft wird entwickelt. Ein Controlling der Daten und des Berichtswesens wird gleichzeitig etabliert. Bei der Entwicklung wird auf bestehende Expertisen zurückgegriffen.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt

09 | Maßnahmen zur Personalentwicklung, zur Organisationsveränderung und zur Personalgewinnung werden unter diversitätssensiblen Aspekten bewertet und diversitätsorientiert weiterentwickelt.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
10 | Das betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt Diversity-Aspekte und spezifische Belastungsrealitäten. Im Bericht werden diese Aspekte aufgegriffen, aus den Daten werden Handlungsoptionen entwickelt.	Federführung: Stabsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement Kooperation: Haupt- und Personalamt Kosten: laufender Haushalt
11 | Für die Verwaltung werden Aspekte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der Dienstvereinbarung in die allgemeinen Schulungsmaßnahmen integriert.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
12 | Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung veröffentlicht.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kooperation: Haupt- und Personalamt, AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
13 | Ein Leitfaden für den diskriminierungsfreien Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt (z.B. Namensänderungen, Geschlechtseinträge, Unterstützung beim gewünschten Co-ming-Out) am Arbeitsplatz wird entwickelt, bekannt gemacht und angewendet.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
14 | Gemeinsam mit dem Gebäudemanagement der Stadt wird eine Auswertung erstellt, an welchen Stellen die Einführung von genderneutralen Beschäftigtentoiletten räumlich möglich ist.	Federführung: Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung, GMW Kosten: laufender Haushalt
15 | Die Inklusionsvereinbarung vom 1.11.2021 wird mit den vereinbarten Strukturen umgesetzt. Über die Umsetzung wird einmal jährlich durch den Inklusionsbericht informiert.	Federführung: Geschäftsbereiche der Stadt Wuppertal Kooperation: Inklusionskoordinatorin Kosten: laufender Haushalt

2 HANDLUNGSFELD: FÜHRUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

01 | Im Rahmen der Führungskräfteschulungen wird auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Prävention von Diskriminierung von Mitarbeiter*innen und entsprechende Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Diese Informationen werden mit einer entsprechenden internen Öffentlichkeitsarbeit begleitet.	**Federführung:** Haupt- und Personalamt Kooperation: AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung **Kosten:** laufender Haushalt
02 | Führungskräfte werden zum Thema Unconscious Bias geschult. Dieses Thema wird mit einer entsprechenden internen Öffentlichkeitsarbeit begleitet.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
03 | Diversität wird einmal jährlich im Führungskräftetreffen als Schwerpunktthema platziert.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Interne Kommunikation, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
04 | Einmal jährlich wird Diversity mit einem konkreten Aspekt zum Thema des Austausches der Führungskräfte im Rahmen der Mittagsgespräche gemacht.	Federführung: Stabstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung, Interne Kommunikation, Haupt-und Personalamt Kosten: laufender Haushalt
05 | Im Rahmen der Kommunalen Fortbildung werden fortlaufend Fortbildungen für städtischen Kolleg*innen durch ausgewiesene Fortbildner*innen zum Thema „Diversity" angeboten. Das Programm der Kommunalen Fortbildung enthält zukünftig ein gesondertes Themenfeld „Diversity", in dem alle Qualifizierungs-/ Informationsveranstaltungen gebündelt und transparent dargestellt sind.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
06 | Um Alltagsrassismus thematisieren zu können, werden für Kolleg*innen als Teil der Personalentwicklung Instrumente der Supervision, der Schulung und des Coachings angeboten.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung und Beauftragte für Anti-Rassismus Kosten: laufender Haushalt

07 | Ein Rahmen für die interne Vernetzung zu verschiedenen Diversity-Themen wird erarbeitet, intern veröffentlicht und beworben.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: AGG Beauftragte/r der Stadt Wuppertal, Interne Kommunikation, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Inklusi-onsbüro, Beauftragte für Anti-Rassismus Kosten: laufender Haushalt
08 | Diversity-Kompetenz wird in allen Verfahren zur Personalentwicklung als Baustein etabliert. Sie findet auch Eingang in die neu zu entwickelnden Führungsleitlinien der Verwaltung und wird mittelfristig auch in das Beurteilungswesen integriert.	Federführung: Haupt- und Personalamt | Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung | Kosten: laufender Haushalt

3 HANDLUNGSFELD: PERSONALGEWINNUNG UND AUSBILDUNG

01 | Stellenbeschreibungen werden mit Hilfe von Fokusgruppen auf Zielgruppenpassung überprüft, damit sie alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen ansprechen.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: externe Fokusgruppen Kosten: laufender Haushalt
02 | Die Möglichkeiten von anonymisierten Bewerbungen bei der Stadt Wuppertal wird geprüft.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation mit Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
03 | Testverfahren für die Auswahl von Auszubildenden werden auf Diversity-Aspekte hin überprüft.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung und externe Fokusgruppen Kosten: laufender Haushalt
04 | Die standardisierten Elemente der Auswahlverfahren werden im Hinblick auf eine verbesserte, zielorientierte Berücksichtigung von Diversity-Aspekten überarbeitet und diversitätsorientiert weiterentwickelt.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und An-tidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
05 | In das On-Boarding-Konzept der Verwaltung werden Diversity Gesichtspunkte aufgenommen.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und An-tidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt

06 | Die Ausbilder*innen werden verpflichtend zum Thema Diversity geschult.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation mit Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
07 | Das Thema Diversity wird mit noch zu entwickelnden Inhalten in die Ausbildungs-richtlinien der Stadtverwaltung aufgenommen. In der Ausbildungswoche wird weiterhin Diversity thematisiert.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung und externe Fokusgruppen Kosten: laufender Haushalt
08 | Die Potenziale von Menschen mit internationaler Familiengeschichte werden offensiv genutzt und über eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit bei Auswahlverfahren der Verwaltung vermittelt.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Ressort für Zuwanderung und Integration Kosten: im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

4 HANDLUNGSFELD: DIENSTLEISTUNGEN UND ANGEBOTE DER STADT

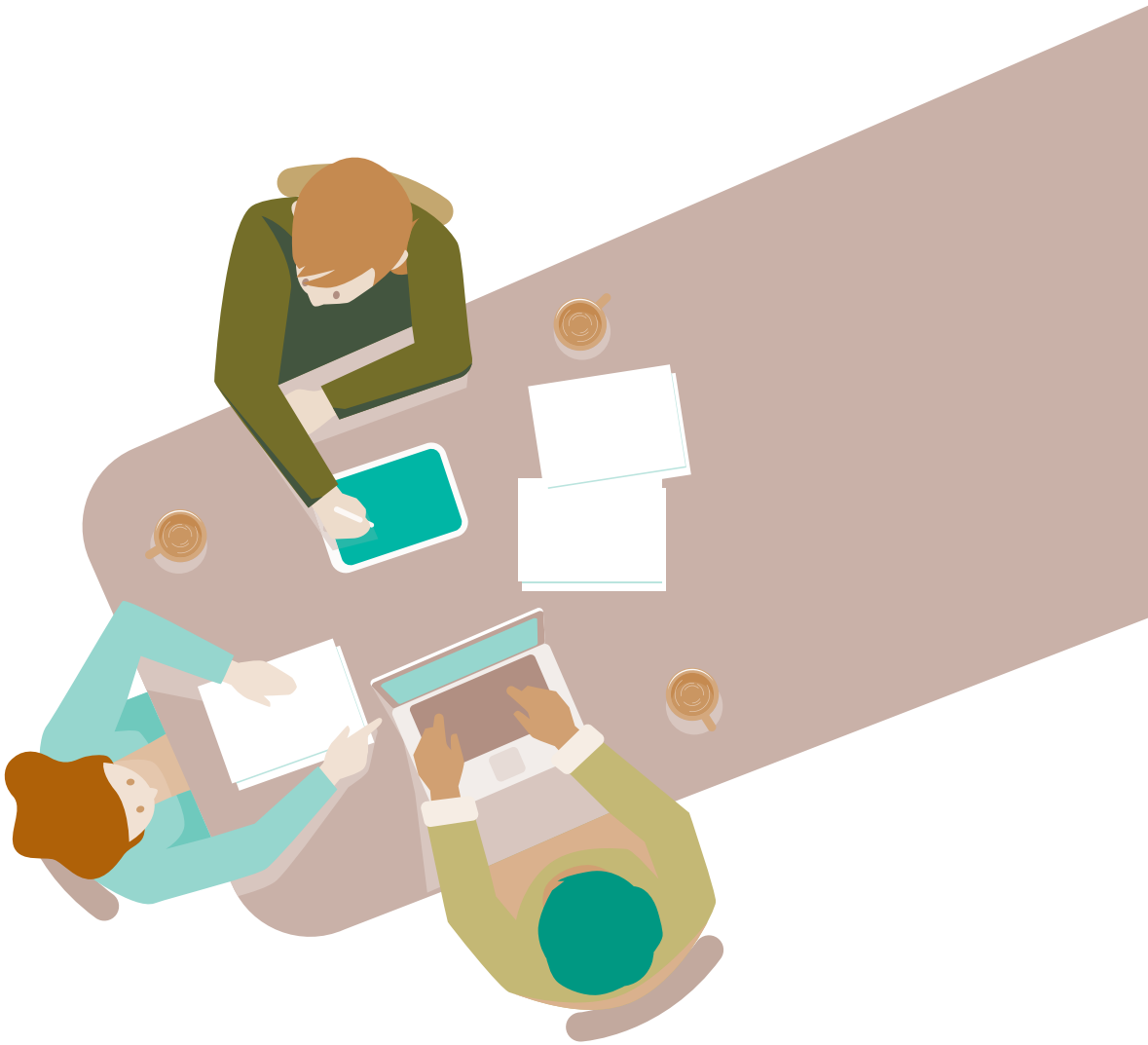
01 | Es wird erstmalig eine Befragung der Einwohner*innen unserer Stadt zu ihren Erfahrungen/Bewertungen und Vorschlägen zur Diversitätsorientierung der Angebote der Verwaltung vorbereitet und durchgeführt.	Federführung: Haupt- und Personalamt Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Büro des Oberbürgermeisters, Bürgerbeteiligung Kosten: laufender Haushalt
02 | Um die Verwaltung mit ihren Menschen für die Bürger*innen erlebbar zu machen, werden Tage der Offenen Tür angeboten. Die Möglichkeit einer offenen Sprechstunde der Verwaltung zum Thema „Diversität“ für die Einwohner*innen wird geprüft.	Federführung: Interne Kommunikation Kosten: laufender Haushalt
03 | Informationen zum Verwaltungsservice werden mehrsprachig und in leichter Sprache bereitgestellt.	Federführung: Haupt- und Personalamt und Ressort für Zuwanderung und Integration Kooperation: Presseamt der Stadt Wuppertal; Sozialamt Kosten: laufender Haushalt
04 | Es wird eine Diversity-Checkliste erstellt, die Hinweise auf Grafiken, die Verwendung von Fotos und Statements, diversitätsorientierte Sprache und Darstellungsformen enthält. Sie wird sowohl intern als auch extern zur Verfügung gestellt.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kooperation: Medienzentrum des Stadtbetriebs Schulen, Büro des Oberbürgermeisters Kosten: laufender Haushalt

05 | Zum Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen mit städtischen Töchtern und größeren Unternehmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf wird ein Netzwerk aufgebaut.	Federführung: Wirtschaftsförderung Wuppertal Kooperation: Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände (VBU) (für die Initiierung) | Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt
06 | Die Verwaltung bewirbt aktiv diversitätsorientiert ihre Angebote.	Federführung: Ressort für Zuwanderung und Integration und Presseamt der Stadt Wuppertal | Kosten: laufender Haushalt

5 HANDLUNGSFELD: EXTERNE KOMMUNIKATION

01 | Bei der Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung wird auf Diskriminierungsfreiheit geachtet. Hierzu wird ein Leitfaden erarbeitet. Er enthält Tipps und Anregungen zum sprachli-chen Umgang mit den verschiedenen Themen und Dimensionen der Diversität.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen, Presseamt der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
02 | Zur Förderung einer diversitätssensiblen Sprache werden amtliche Publikationen, Formulare, Schulungsunterlagen, Pressemitteilungen, der Internetauftritt der Verwaltung weiterentwickelt. Im Rahmen eines Projektes wird die Möglichkeit einer diversitätsorientierte Gestaltung von Vorlagen der Verwaltung für die politischen Gremien aufgezeigt.	Federführung: Haupt- und Personalamt und Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
03 | Eine Foto- und Grafiktoolbox für diversitätssensible Darstellungen wird erstellt und bei Bedarf angepasst.	Federführung: Presseamt der Stadt Wuppertal Kooperation: Medienzentrum, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung; Expert*innen der Fachbereiche Kosten: laufender Haushalt
04 | Es wird eine Kampagne unter dem Motto „Diversität bei der Stadtverwaltung Wuppertal" initiiert. Hierbei werden unterrepräsentierte Gruppen in verschiedenen Berufen sichtbar gemacht.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Büro des Oberbürgermeisters Kooperation: Haupt- und Personalamt Kosten: laufender Haushalt

05 | Auf die bestehenden Konzepte der Verwaltung im Bereich von Diversity wird öffentlichkeitswirksam hingewiesen. Hierzu werden Veranstaltungen angeboten, die Website der Stadt und Social Media genutzt.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen und Presseamt der Stadt Wuppertal Kosten: laufender Haushalt
06 | Es wird mit Hilfe von Plakataktionen, über die Social Media-Kanäle, über Image-Filme und Logos unter den Mails auf die Vorteile von Diversity aufmerksam gemacht. Hierzu findet eine Vernetzung statt.	Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Haupt- und Personalamt Kooperation: Büro Oberbürgermeister Kosten: laufender Haushalt
07 | Als Anregung für Wuppertaler Unternehmen werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit gute Beispiele zur Umsetzung der Diversity-Strategie der Stadtverwaltung anhand einzelner Aspekte gesondert hervorgehoben und kommuniziert.	Federführung: Presseamt der Stadt Wuppertal, Büro Oberbürgermeister Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Kosten: laufender Haushalt



UMSETZUNG DER MASSNAHMEN

Wie in Kapitel 3 angegeben, ist die Verantwortung für die jeweilige Maßnahme einem Bereich federführend zugeordnet. Eine Kultur der Vielfalt kann aber natürlich nur dann etabliert und umgesetzt werden, wenn an möglichst vielen Stellen und auf allen Hierarchieebenen gemeinsam daran gearbeitet wird. Hierzu sind bei vielen Maßnahmen Kooperationspartner*innen benannt. Gleichzeitig bedarf die Umsetzung einer zentralen Struktur, die die Umsetzung und Verbreitung des Diversity Konzepts begleitet und überprüft.

EINBETTUNG IN INTERNE STRUKTUREN

In der Stadtverwaltung Wuppertal arbeiten bereits verschiedene Akteur*innen an dezentralen Stellen zu verschiedenen Aspekten der Vielfalt bzw. der Antidiskriminierung.

Dies umfasst vor allen Dingen

- die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für LSBTIQ* und der Beauftragten für Antidiskriminierung
- das Ressort für Zuwanderung und Integration mit der Integrationsbeauftragten und der Beauftragten für Antirassismus, Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus
- das Sozialamt mit der Behindertenbeauftragten und Leiterhin des Inklusionsbüros und der Abteilung Sozialplanung, Beratung und Qualitätssicherung
- das Haupt- und Personalamt mit der Inklusionskoordinatorin und Ansprechpartnerin für das AGG
- die Personalvertretung mit der Schwerbehindertenvertretung

Ein zentrales Anliegen der Stadtverwaltung ist es, die verschiedenen Konzepte, Strategien und Personalberichte mittelfristig zu synchronisieren und Parallelstrukturen abzubauen.

Die Laufzeit des Diversity Konzepts ist deshalb auf den Zeitraum von 2023 bis 2026 festgelegt worden. So besteht die Chance, ab 2026 die verschiedenen Konzepte (Gleichstellungsplan, Audit berufundfamilie, Personalentwicklungsplanung) synchronisieren zu können. Aus diesem Grund soll außerdem für die Umsetzung und das Controlling auf schon etablierte Strukturen (Personalbericht) zurückgegriffen werden.

UMSETZUNGSGREMIUM

Um Doppelstrukturen zu vermeiden, wird für den Umsetzungsprozess das bisherige Projektteam zum Audit berufundfamilie verändert, als Projekt-Team Diversity neu aufgestellt und personell verändert. Unter Beteiligung der Personalvertretung, des Gesundheitsmanagements, der Fachämter mit ihren Beauftragten und dem Haupt- und Personalamt, der internen Kommunikation und der Stabstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung wird die Umsetzung der Maßnahmen konzeptionell und zeitlich gesteuert. Der Personalkonferenz, in der alle Geschäftsbereiche vertreten sind, wird regelmäßig berichtet.

CONTROLLING

Das Projekt-Team Diversity steuert die Berichte der Verantwortlichen zu den einzelnen Maßnahmen. Ein jährlicher Bericht über den Umsetzungsstand wird in den Personalbericht der Stadtverwaltung einfließen und von der Personalkonferenz beraten. So werden alle Geschäftsbereiche (auch die, die keine Federführung übernehmen) über den Prozess informiert.

Das Konzept wird nach Beschussfassung in den politischen Gremien intern in der Verwaltung kommuniziert aber auch extern in geeigneter Form vorgestellt.

FINANZIERUNG

Zur Umsetzung des Diversity Konzepts bedarf es personeller und finanzieller Ressourcen. Hierbei geht es um zeitliche Ressourcen, um neue Konzepte erstellen, vorhandene überprüfen und ggf. bestimmte Maßnahmen entwickeln zu können.

Für gezielte Öffentlichkeitsarbeit oder Befragungen ist die Stadtverwaltung auf Dritte angewiesen, für die finanzielle Ressourcen notwendig sind. Dies wird bei der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt.

Weitere, sich aus dem Konzept ergebende finanzielle Auswirkungen, werden im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanungen berücksichtigt.

Bild: © pch.vector_freepik

IMPRESSUM

Herausgeberin
Stadtverwaltung Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Haupt- und Personalamt
Johannes-Rau-Platz 1 I 42275 Wuppertal

Ansprechpartner
Michael Telian
Tel. 02 02 563 61 00 I michael.telian@stadt.wuppertal.de

Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
Johannes-Rau-Platz 1 I 42275 Wuppertal

Ansprechpartnerinnen
Roswitha Bocklage
Tel. 02 02 563 53 70 I roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Gesine Ahlzweig
Tel. 02 02 563 40 37 I gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de

Erstellt durch die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Gesine Ahlzweig in Abstimmung und enger Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt und in Rücksprache mit den Beauftragten und Expert*innen in den Leistungseinheiten. Mai 2023.