

**STADT WUPPERTAL / DIE OBERBÜRGERMEISTERIN**

Bericht	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich der Oberbürgermeisterin
	Ressort / Stadtbetrieb	Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
	Bearbeiter/in	Martina Völker
	Telefon (0202)	563 - 2600
	E-Mail	martina.voelker@stadt.wuppertal.de
	Verfasser/in	Roswitha Bocklage
	Telefon (0202)	563 - 5370
	E-Mail	Roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	12.06.2026
	Drucks.-Nr.:	VO/0727/26 öffentlich
Sitzung am Gremium Beschlussqualität		
23.06.2026 Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Inklusion Entgegennahme o. B.		
Bericht zum audit berufundfamilie sowie audit beruf&vielfalt für die Stadt Wuppertal		

Grund der Vorlage

Turnusgemäß hat im ersten Quartal 2026 die Re-Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie gestartet. Zusätzlich lässt sich die Stadtverwaltung mit dem audit beruf&vielfalt zertifizieren.

Der Bericht gibt einen Überblick über das neue Zertifizierungsverfahren zum Audit berufundfamilie sowie zum Audit beruf&vielfalt für die Stadtverwaltung Wuppertal sowie die bisherigen Maßnahmen.

Hintergrund und Ziel des audit berufundfamilie

Die Stadtverwaltung Wuppertal inklusive der Eigenbetriebe Kinder- und Jugendwohngruppen und das Gebäudemanagement lassen sich seit 2014 im Rahmen des audit berufundfamilie von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifizieren. Hierzu wird alle drei Jahre mit Unterstützung einer Auditorin ein umfangreiches Verfahren durchlaufen, dass neben Daten, Zahlen und Fakten auch Interviews mit unterschiedlichen Bereichen, Führungskräften sowie Mitarbeitenden beinhaltet, um zu klären, welche Maßnahmen weiterentwickelt werden sollten.

Ziel des audit berufundfamilie ist es, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Dienstleisterin für die Bürger*innen der Stadt sicherstellen zu können. Deshalb ist die

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben fester Teil der Personalpolitik und der Unternehmenskultur.

Mit dem audit berufundfamilie entwickelt die Verwaltung seine vorhandenen vielfältigen Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege weiter und fördert eine entsprechende Arbeitskultur.

Führungskräfte und Mitarbeiter*innen tragen gemeinsam Verantwortung für eine Arbeitsorganisation im Spannungsfeld von dienstlichen Anforderungen, individuellen Anliegen und Bedürfnissen sowie dem Interessenausgleich im Team. Damit positioniert sich die Stadtverwaltung mit ihren Eigenbetrieben als attraktiver Arbeitgeber für unterschiedliche Generationen und Geschlechter nach innen und nach außen.

Familienbegriff: Unser Familienbegriff orientiert sich an der Vielfalt der Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden. Familie ist für uns da, wo Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Die wichtigsten Kommunikationsmittel sind das Intranet, die Mitarbeitenden-Foren, die Führungskräfte-treffen sowie Mittagsgespräche für Führungskräfte.

Durchgeführte und laufende Maßnahmen (Auswahl)

- Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in Dienstvereinbarungen
- Umsetzung individueller Lösungen in der Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitszeiten, einer Kernarbeitszeit von 6 Stunden und Tele-Heim-Arbeit sowie mobilem Arbeiten
- Vielfältige Teilzeitmodelle, familienfreundliche Urlaubsplanung und Beurlaubungsmöglichkeiten
- Intranet-Information „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie Mitarbeiter*innen-App
- Gendercheckliste bei Organisationsveränderungen, Umsetzung eines Gleichstellungsplanes sowie eines Diversity Konzeptes
- Führungskräftequalifizierung und Jahresgespräche mit der Integration von Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie Austauschformate für Führungskräfte
- Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte sowie Elternzeitkonzepte und eigene Dienste für die Beratung von Beschäftigten
- Informationen und Veranstaltungen zum Thema Pflege sowie Information, Beratung und Belegplätze zur Kinderbetreuung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit der Möglichkeit der individuellen Unterstützung

Maßnahmen in Umsetzung (Auswahl)

- Umsetzung Diversity-Konzept
- Entwicklung eines Leitbildes für die Stadtverwaltung, dass eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt
- Anpassung der internen und externen Kommunikation unter Vielfalt-Aspekten
- Durchführung von Awareness-Aktivitäten zum Thema Vielfalt
- Maßnahmen der Förderung der Diversity-Kompetenz bei Führungskräften und bei Mitarbeitenden
- Anpassung der Personalentwicklungsinstrumente im Hinblick auf die Vielfalt der Belegschaft
- Förderung der Zusammenarbeit der Generationen

Hintergrund und Ziel des audit beruf&vielfalt

Die Stadtverwaltung Wuppertal hat für seine Personalpolitik ein Diversity Konzept entwickelt, dass für die Jahre 2023 – 2026 mit seinen 5 Handlungsfeldern und insgesamt 44 Maßnahmen handlungsleitend ist. Das Diversity Konzept ist im neuen Verfahren zur Zertifizierung mit dem audit beruf&vielfalt eine der Grundlagen für die Weiterentwicklung einer Personalpolitik, die die Vielfalt der Belegschaft berücksichtigt und fördert.

Für die Zertifizierung wird die Verwaltung mit Unterstützung einer Auditorin ein Verfahren durchlaufen, dass neben Daten, Zahlen und Fakten auch Interviews mit unterschiedlichen Bereichen, Führungskräften sowie Mitarbeitenden beinhaltet, um zu klären, welche Maßnahmen weiterentwickelt werden sollten. Hierbei werden die Eigenbetriebe Kinder- und Jugendwohngruppen und das Gebäudemanagement mit einbezogen.

Mit dem audit beruf&vielfalt wird ein deutliches Statement dazu gesetzt, alle Mitarbeitende nochmal stärker in den Blick zu nehmen und Diskriminierung und Benachteiligung entgegenzuwirken sowie ein breiter Blick in die Organisation gewonnen.

Mit der Förderung von Diversity, Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit im Arbeitsumfeld positioniert sich die Verwaltung (intern und extern) zu den Vielfaltsdimensionen (Alter, Geschlecht und Identität, sexuelle Orientierung, Migrationsgeschichte/Nationalität, soziale Herkunft, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten) seiner Beschäftigten und in Bezug auf seine Dienstleistungen.

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.

Das Diversity Konzept enthält folgende Handlungsfelder: 1 Verwaltungskultur | 2 Führung und Personalentwicklung | 3 Personalgewinnung und Ausbildung | 4 Dienstleistungen und Angebote der Stadt | 5 Externe Kommunikation

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

Durchgeführte und laufende Maßnahmen (Auswahl)

- Entwicklung von Handwerkzeug: Checklisten, Informationsmaterial, Diversity Kalender, Leitlinien

- Abschluss der Dienstvereinbarung zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie begleitender Maßnahmen
- Abschluss der Dienstvereinbarung zur Vermeidung von Mobbing
- Umsetzung und Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung
- Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Rahmen der Führungskräfte Schulungen
- Konkretisierung des Diversity Themas beim Austausch der Führungskräfte im Rahmen der Mittagsgespräche
- Fortlaufend Fortbildungen für städtische Führungskräfte zum Thema „Diversity“ im Rahmen der Kommunalen Fortbildung
- Ausweisung des Themenfeldes „Diversity“ im Programm der Kommunalen Fortbildung, in dem alle Qualifizierungs-/ Informationsveranstaltungen gebündelt werden
- Coaching-Angebote über EAP-Assist für die Thematisierung von Alltagsrassismus
- Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie Vereinbarung eines Verfahrens mit zwei Anlaufstellen
- Einrichtung einer Gruppe „Queer in der Verwaltung“. Weiter Vernetzungsgruppen sind in der Konzeption
- Veränderung von Stellenbeschreibungen mit Hilfe von externen Fokusgruppen auf ihre Zielgruppenpassung
- Überarbeitung der standardisierten Elemente der Auswahlverfahren im Hinblick auf eine verbesserte, zielorientierte Berücksichtigung von Diversity-Aspekten
- Übernahme des Themas Diversity in die Ausbildungsrichtlinien der Stadtverwaltung
- Thematisierung des Themas in der Ausbildungswoche
- Übersetzung einer Vielzahl von Informationen von und über die Stadtverwaltung durch den Einsatz von Software Tools in andere Sprachen
- Pilotprojekt zu Informationen in leichter Sprache
- Präsentation der Vielfalt der Verwaltung durch den Instagram Auftritt der Ausbildungsabteilung
- Veröffentlichung des Diversity Konzeptes ist auf der Website der Stabsstelle, Präsentation in überregionalen und bundesweiten Kontexten
- Durch das Diversity Konzept Mitglied im bundesweiten Projekt InnoLab Vielfalt und im Netzwerk Interkulturelle Öffnung NRW

Beschlussvorschlag

Der Bericht zur Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie und dem audit beruf&vielfalt wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Roswitha Bocklage

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

Auswirkungen, bitte Auswahl treffen:

Neutral / keine Auswirkung

Begründung: Die Antidiskriminierungsstrategie hat keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.