

EO10400 10. April 2026



Der Oberbürgermeister

über
Magistrat

und
Herrn Stadtverordnetenvorsteher
Dr. Gerhard Obermayr

an den Ausschuss für Soziales, Integration, Wohnen,
Kinder, Familie

31. März 2026

Einführung eines Diversitätsmonitorings prüfen ⁰⁰⁰⁷
Beschluss-Nr. 007 vom 28. Januar 2028, (SV-Nr.26-F-63-007)

Der Magistrat wird gebeten,

- 1) zu prüfen, mit welchem Aufwand ein Diversitätsmonitoring (ähnlich wie Frankfurt am Main bzw. die der Bundesregierung) verbunden wäre. Dabei soll festgestellt werden, ob ein spürbarer Wandel in der Verwaltung seit der Einführung des AGGs stattgefunden hat und die Vielfalt der Mitarbeitenden der LHW könnte dadurch abgebildet werden.
- 2) dem Ausschuss die Ergebnisse der Prüfung vorzulegen, damit darüber entschieden werden kann, ob ein Diversitätsmonitoring entwickelt werden soll und wie es ggf. perspektivisch mit dem Integrationsmonitoring zusammengeführt werden könnte. Um alle Teilnehmenden zu schützen, würde eine Befragung natürlich anonym und nach Datenschutzkonformitäten durchgeführt werden.

Ein Diversitätsmonitoring für eine Stadtverwaltung ist im Kern ein systematisches Verfahren, um sichtbar zu machen, wie vielfältig die Mitarbeiterschaft, die Führungsebenen und die städtischen Dienstleistungen tatsächlich sind und wo es noch Lücken gibt. Es geht um eine belastbare Datengrundlage, die hilft, faire Chancen, Repräsentation und diskriminierungsfreie Prozesse zu fördern.

Ziele eines Diversitätsmonitorings sind dabei neben der Transparenz über die Zusammensetzung der Belegschaft das Erkennen von Barrieren in Personalprozessen, die Verbesserung der Servicequalität für eine vielfältige Stadtgesellschaft sowie das Schaffen einer Grundlage für strategische Maßnahmen (z. B. Diversity-Strategie).

Stadtverwaltungen orientieren sich bei einem Diversitätsmonitoring in der Regel an den AGG-Dimensionen und erweitern sie um verwaltungsspezifische Aspekte.

Typische Kategorien sind somit:

- Geschlecht
- Alter
- Migrationshintergrund / Staatsangehörigkeit

- Behinderung / Schwerbehinderung
- Religion / Weltanschauung (nur freiwillig und anonym)
- Sexuelle Orientierung (nur freiwillig und anonym)
- Sozioökonomischer Hintergrund (zunehmend relevant)
- Beschäftigungsart (Vollzeit/Teilzeit, Befristung)
- Hierarchieebene / Führung
- Vergütungsgruppen / Entgeltstufen

Wichtig: Alles muss datenschutzkonform, freiwillig und anonymisiert erfolgen.

Um an die Daten und Informationen zu diesen Kategorien zu kommen, werden in Stadtverwaltungen meistens Kombinationen aus Personalstatistiken, freiwilligen Mitarbeitendenbefragungen, Prozessdaten sowie Service- und Kundendaten genutzt.

Zu 1)

Wie bereits ausgeführt umfasst ein Diversitätsmonitoring die Erhebung, Auswertung und Interpretation sensibler Daten, die Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen sowie die Betreuung einer zentralen Beratungs- und Beschwerdestruktur. Dies kann nicht allein durch bestehende Strukturen gewährleistet werden.

Teilweise können Daten aus Personalstatistiken, etwa zu Alter, Geschlecht, Beschäftigungsumfang gewonnen werden und es können insoweit auch konkrete Auswertungen zu einzelnen Organisationseinheiten gemacht werden. Auch vorhandene Prozessdaten wie Bewerbungszahlen und -erfolg nach Diversitätsmerkmalen, Teilnahmen an Fortbildungen, Beförderungen, Krankenstand und Fluktuation können genutzt werden. Zur Thematik Service- und Kundendaten müssten weitergehende Auswertungen und gegebenenfalls neue Erhebungen gemacht werden, um etwa Fragen der Barrierefreiheit oder auch des Sprachbedarfs zu klären.

Im Frühjahr 2024 wurde durch die DEXT-Fachstelle, die Fachstelle für Demokratieförderung und phänomenübergreifende Extremismusprävention, eine Mitarbeitendenbefragung bei den städtischen Mitarbeitenden inklusive der Eigenbetriebe zum Thema „Vielfalt und Toleranz in der Stadtverwaltung und bei den Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Wiesbaden“ durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, die Erfahrungen der Mitarbeitenden in Bezug auf Diskriminierung und Diversität am Arbeitsplatz zu erfassen und Maßnahmen zur Förderung eines respektvollen und inklusiven Arbeitsumfeldes zu entwickeln. Begleitet und durchgeführt wurde die Maßnahme durch einen Professor und seine Mitarbeitenden der Ruhr-Universität Bochum. Die Befragung hat unter anderem ergeben, dass viele Mitarbeitende bestehende Anlaufstellen für Beratung und Beschwerden nicht kennen und daher nur eingeschränkt nutzen. Dies zeigt, dass das AGG - obwohl es bei der Landeshauptstadt Wiesbaden für städtische Mitarbeitende viele Möglichkeiten der Beratung und Unterstützung (z. B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, Konfliktberatung, DEXT-Fachstelle) sowie Beschwerdestrukturen (z. B. AGG-Beschwerdestelle) gibt - noch nicht flächendeckend sensibilisiert und strukturell verankert ist. Es wurde auch von Diskriminierungserfahrungen berichtet. Von ca 7.000 Beschäftigten nahmen etwas mehr als 1000 Mitarbeitende an der Befragung teil.

Vielfalt und Maßnahmen zu ihrer Förderung gewinnen für eine moderne, leistungsfähige und zukunftsorientierte Stadtverwaltung zunehmend an Bedeutung. Die Zusammenführung vorhandener Daten sowie - falls erforderlich - die Erhebung zusätzlicher Diversitätsdaten im Rahmen eines Diversitätsmonitorings, das gezielte Maßnahmen für diskriminierungsfreie und vielfältige Prozesse ermöglicht, wird grundsätzlich begrüßt.

Auch der Bund und die Stadt Frankfurt haben sich insoweit bereits auf den Weg gemacht. In Frankfurt wurde sogar eigens für die Thematik das Amt für Diversität, Antidiskriminierung und gesellschaftlichen Zusammenhalt (AmKA) gegründet. Etwa 20 Mitarbeitende sind hier sowohl nach innen in die Stadtverwaltung, als auch nach außen in die Stadtgesellschaft tätig. Die Stadt Frankfurt hat sich dabei bewusst für ein eigenes Amt entschieden: Das AmKA ist bewusst eigenständig, um die Aufgaben sichtbar, strukturell verankert und unabhängig wahrnehmen zu können. Die Erfahrung zeigt, dass Diversitätsmanagement, Antidiskriminierungsberatung und Monitoring nicht nebenbei oder projektförmig umgesetzt werden können.

Die Stadt Köln beispielsweise legt ebenfalls ein großes Augenmerk auf Vielfältigkeit. Dort gibt es das Büro für Diversity-Management. Die Stadt hat ein eigenes Diversity-Konzept „2020: Köln l(i)ebt Vielfalt“. Köln wurde von der EU-Kommission als „Europäische Hauptstadt für Integration und Vielfalt“ ausgezeichnet, was zeigt, dass strategisches Handeln in diesem Feld dort auf hoher Ebene wahrgenommen wird. Im Rahmen der Stadtverwaltung sind dem Amt für Integration und Vielfalt alleine rund 80 Mitarbeitende zugeordnet, die verschiedene Querschnitts- und Integrations-Aufgaben übernehmen, inklusive interkultureller Öffnung der Verwaltung.

Die Empfehlung ist daher, dass auch die Landeshauptstadt Wiesbaden ein Diversitätsmonitoring einführen sollte. Hier wird eine regelmäßige Durchführung, z. B. alle zwei bis fünf Jahre, empfohlen. Die Einführung eines Diversitätsmonitoring wäre dabei sowohl mit personellem als auch mit finanziellem Aufwand verbunden. Dies kann nicht durch bestehende Strukturen allein gewährleistet werden. Die DEXT-Fachstelle Wiesbaden im Personalamt kann die fachliche Basis liefern, benötigt aber personelle Verstärkung, um Monitoring, Beratung und Organisationsentwicklung parallel zu übernehmen. Wie hoch der tatsächliche Aufwand ist, kann dabei nur geschätzt werden. Aus der Erfahrung der bisherigen Mitarbeitendenbefragung wird der personelle Aufwand auf eine halbe Stelle (0,5 VZÄ) zusätzlich geschätzt. Dies zunächst probeweise für zwei Jahre. Eine Einbindung des Amtes für Stadtforschung und Statistik wird insoweit ebenfalls als erforderlich angesehen. Anschließend ist maßgeblich, was an Maßnahmen vorgesehen wird, denn ein Diversitätsmonitoring ist nur sinnvoll, wenn anschließend vielfaltswirksame Maßnahmen ergriffen werden, um Prozesse diskriminierungsfrei und vielfältig zu gestalten. Hierfür sind dann ebenfalls finanzielle Mittel vorzusehen. Auch die (wiederholte) Datenerhebung ist mit Kosten verbunden. Für die Mitarbeitendenbefragung zu Vielfalt und Toleranz entstanden in 2024 Kosten in Höhe von ca. 25.000 Euro. Eine regelmäßige Wiederholung wäre hier erforderlich.

Die Schätzungen beziehen sich auf ein Diversitätsmonitoring im Hinblick auf die Mitarbeiterschaft der Landeshauptstadt Wiesbaden, nicht für die Stadtgesellschaft.

Zu 2)

Das Integrationsmonitoring richtet sich auf die gesamte Stadtgesellschaft. Eine Zusammenführung ist daher - zumindest im Rahmen eines Diversitätsmonitorings unter den genannten Voraussetzungen - nicht möglich. Es ermöglicht lediglich einen Abgleich im Hinblick auf das AGG-Kriterium der Herkunft zwischen der Stadtgesellschaft und der Mitarbeiterschaft.


Gert Uwe Mende