Genderdiversität im IWF und in anderen Finanzinstitutionen - Ein Vergleich mit der OeNB[34]

Der Frauenanteil in internationalen Finanzorganisationen (IFIs) und Zentralbanken bleibt weiterhin niedrig. Dies betrifft insbesondere die Anzahl von Frauen in Führungspositionen. In diesem Sinne haben sowohl die IWF Working Group on Gender Diversity (WGGD) als auch die EZB Berichte zum Thema Genderdiversität verfasst, worin die gegenwärtige Verteilung von Frauen im Personalstand sowie in den Führungspositionen beschrieben wird. Beide Institutionen schließen in Bezug auf Genderdiversität schlecht ab, vor allem in Bezug auf Aufstiegschancen, und dies besonders aufgrund von Elternschaft.

Der EZB-Bericht zeigt jedoch, dass die Einführung radikaler Maßnahmen zur Verbesserung der Genderdiversität im Jahre 2010 zu einer deutlichen Verbesserung in Hinblick auf Karrieremöglichkeiten für Frauen geführt hat. Die IWF WGGD schlägt ebenfalls Maßnahmen vor, die zusätzlich zur 2016 verabschiedeten Strategie zu einer stärkeren Vertretung von Frauen im Exekutivdirektorium und in den Büros der Exekutivdirektoren beitragen sollen. Nachdem die Besetzung vieler Positionen jedoch unterschiedlichen nationalen Auswahlverfahren obliegt (offene Auswahlverfahren oder Direktvergabe), kann nur schwer herausgefunden werden, ob Genderziele einen Einfluss auf diese Prozesse haben.

Die Anzahl von Frauen in den unterschiedlichen Entscheidungsgremien der EU-Notenbanken hat sich in den 15 Jahren kaum verändert und einen durchschnittlichen Wert von 20% nicht überschritten. Auch in der OeNB ist die Situation in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben und weist viel Verbesserungspotenzial auf. 2018 lag der Anteil von Frauen in den Fachkarrieren bei 38%. Bei den Führungspositionen liegt der Frauenanteil jedoch nur bei 28%, dieser Wert ist seit 2015 unverändert.

Genderdiversität im IWF: Bestandsaufnahme

Die Working Group on Gender Diversity (WGGD) des IWF legte dem Gouverneursrat Anfang Oktober 2019 einen Bericht zum Thema Genderdiversität im Exekutivdirektorium vor. Darin bekräftigen die Exekutivdirektoren die Dringlichkeit des Themas und betonen, dass die Herangehensweise an diese Thematik aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu einer besseren Entscheidungsfindung führen würde. Auch die IWF-Mitglieder sowie das International Monetary and Financial Committee (IMFC) haben dieses Thema mehrfach beleuchtet. Genauer werden die folgenden Vorteile von Genderdiversität hervorgehoben:

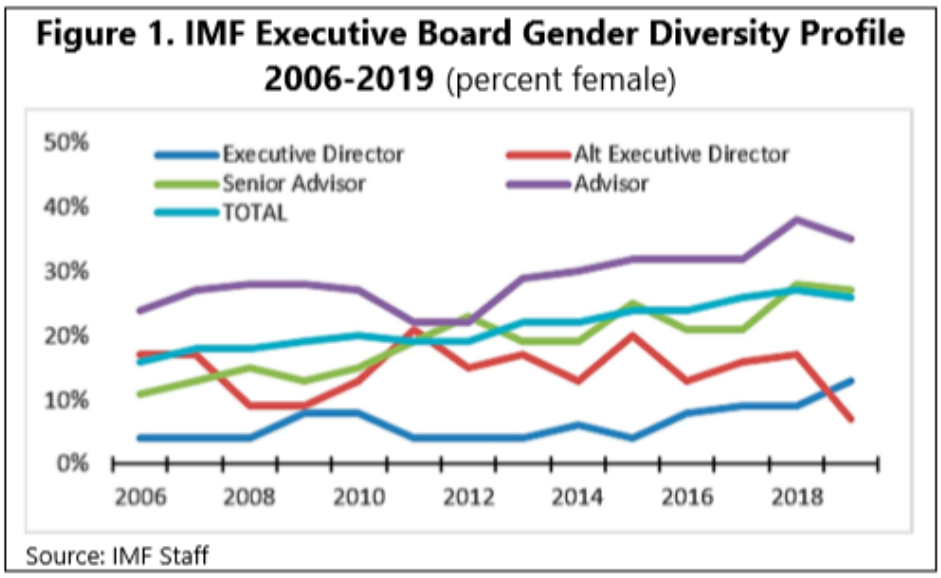
- Bessere Entscheidungsfindung durch breitere Perspektive, unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen;
- Bessere finanzielle Ergebnisse, geringere Risiken und stärkere Resilienz (basierend auf IWF-Studien);
- Niedrigeres Konfliktpotenzial, Konzentration auf Transparenz und Ethik und ein stärkerer Sinn für Unternehmensverantwortung.

Der Bericht beschreibt die gegenwärtige Verteilung von Frauen im Exekutivdirektorium. Im Durschnitt waren zwischen 2014 und 2019 lediglich zwei von 24 Exekutivdirektoren (EDs) und vier von 31 Stellvertretende Exekutivdirektoren (Alternate Executive Directors, AEDs) Frauen. Auch die Anzahl von weiblichen Senior Advisors und Advisors befand sich mit respektive 24% und 33% unter den 2016 beschlossenen Zielwerten, bis 2020 35-45 % der Senior Advisor

[34] Autorin: Alice Radzyner (Abteilung für Integrationsangelegenheiten und Internationale Finanzorganisationen).

Positionen und 40-50% der Advisor-Positionen sollen mit Frauen besetzt werden[35]. In den letzten 14 Jahren ist zwar die Gesamtanzahl von Frauen im Board gestiegen, allerdings betrifft diese Entwicklung vor allem die Anzahl von Frauen in den Senior Advisor- und Advisor-Funktionen. Der Anteil von weiblichen AEDs ist im Vergleich zum 2017 veröffentlichten Bericht gesunken.

Genderdiversität im IWF Exekutivdirektorium: Entwicklung 2006-2019



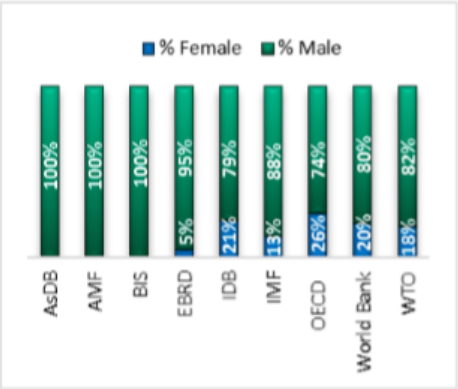
Genderdiversität in anderen Internationalen Finanzinstitutionen

Der Bericht des IWF-WGGD vergleicht außerdem die Genderdiversität im IWF-Exekutivdirektorium mit anderen internationalen Finanzinstitutionen (IFIs). Die Grafiken zeigen, dass die meisten IFIs nicht besonders gut abschneiden, der IWF aber besonders schlecht in Bezug auf Genderdiversität in Entscheidungsgremien aufgestellt ist. Im Vergleich zu Zentralbanken ist der Unterschied am größten. Hinsichtlich des privaten Sektors ist die Situation nicht viel besser. Die Frauenquote ist dort zwar immer noch niedrig, aber immer noch deutlich höher als im IWF.

[35] IMF WGGD, 2019 Report Working Group on Gender Diversity at the Executive Board, EBAP/19/86, 2019,S.2

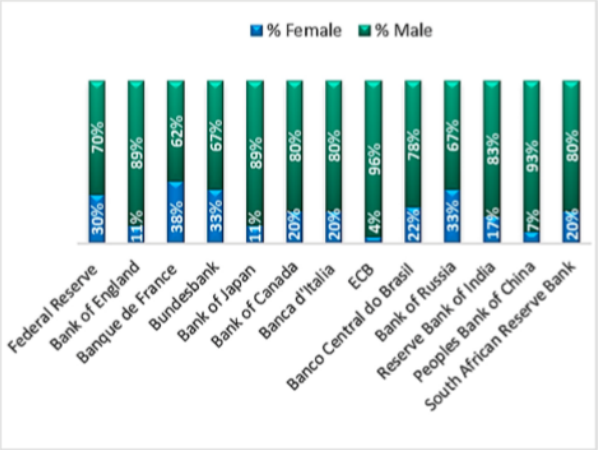
Genderdiversität in IFI Entscheidungsgremien, EZB sowie Zentralbanken[36]

Figure 2. Gender Diversity Profiles of IFI Boards



Sources: Data was provided by the WTO. All other data taken from publicly-available data published on the websites of each organization.
Note: Data as of July,2019.

Figure 3. Gender Diversity in the G7 Central Banks, ECB, and BRICS



Source: All information is taken from publicly-available data published on the websites of each central bank, as of August 2019. The data was validated by the Offices of Executive Directors.
Note: The information refers to the central banks' monetary policy decision-making bodies, except for the Bundesbank (Executive Board), Banca d'Italia (Directorate), and Banque de France (General Council).

Auch die EZB hat im April 2019 einen Bericht zu diesem Thema herausgegeben[37]. Der Bericht analysiert u.a. die Unterschiede in den Gehaltsentwicklungen zwischen Frauen und Männern und zeigt, dass auch hier höhere Positionen weniger wahrscheinlich von Frauen als von Männern besetzt sind. So liegt in den Gehaltsschemata F/G (economist, senior economist) der Anteil von Frauen bei 31,6%, im Gehaltsschema H (principal economist) bei 24,2% und im Gehaltsschema I (advisor) bei 16,8%[38]. Während die Ausgangssituation (Alter, Berufserfahrung) zum Zeitpunkt des Einstiegs in die EZB bei Männern und Frauen sehr ähnlich ist, ist schon nach wenigen Berufsjahren ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu konstatieren. Der Bericht zeigt auch, dass Frauen weniger dazu tendieren sich für höhere Positionen zu bewerben. Im Falle eines beruflichen Aufstiegs schließen Frauen in weiterer Folge bei Gehaltserhöhungen sogar besser ab als Männer. Einer der wichtigsten Treiber für diese Entwicklung ist Elternschaft. Tatsächlich ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ohne Kinder geringer als jenes zwischen Männern und Frauen mit Kindern.

Genderdiversität in Zentralbanken: Das Beispiel der OeNB

Im Jahr 2018 wurden lediglich 11 (6%) von 173 Notenbanken von Frauen geführt. Unter Berücksichtigung von Vizegouverneurinnen steigt diese Statistik laut dem 2018 OMFIF Gender

[36] N.B.: AsDB = Asian Development Bank; AMF = Asian Monetary Fund; BIS = Bank of international Settlement; EBRD = European Bank of Reconstruction and Development; IDB = Islamic Development Bank; OECD = Organisation for Economic Cooperation and Development;IMF = International Monetary Fund; WTO = World Trade Organization.

[37] Hospido, Laeven, Lamo. The gender promotion gap: evidence from central banking. ECB Working Paper Series. No 2265 April 2019.

[38] Die Analyse bezieht sich auf die Gehaltsschemata F/G, H und I. Gehaltsschema F: economist; G: senior economist; H: principal economist, I: advisor.

Balance Index Bericht auf etwas über 30%. Die Anzahl von Frauen in den unterschiedlichen Entscheidungsgremien der EU-Notenbanken hat sich in den 15 Jahren laut einer Studie der Banque de France kaum verändert und den Wert von 20% nicht überschritten[39].

In der OeNB ist die Situation in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben und weist Verbesserungspotenzial auf. Der Frauenanteil am Personalstand liegt bei ca. 39%. Im Jahr 2018 lag der Anteil von Frauen in der Fachkarriere bei 37,9% (im Jahr 2017 bei 33,1%, 2015 ebenfalls bei 37%), für das Jahr 2019 liegt die Prognose bei 36%[40]. In den Führungspositionen beträgt der Anteil von Frauen nur 28% und ist seit 2015 unverändert[41].

Laut einer Information des Gleichbehandlungsteams der OeNB konnte das Bewusstsein im Haus sichtbar erhöht werden. Dies spiegelt sich im deutlichen Anstieg weiblicher Bewerbungsquoten und deren Präsenz in internen und externen Recruiting-Prozessen wider. U.a. aufgrund zunehmend technischer Berufsrollen konnte der Frauenanteil in der Grundgesamtheit bis dato noch nicht weiter angehoben werden und liegt relativ konstant bei 39%. Diese strukturelle Problematik macht es nicht leichter, das Ziel einer 50-prozentigen Frauenquote in den hierarchischen Ebenen zu erreichen und erfordert daher umso konkretere Maßnahmen. So richten sich gezielte Maßnahmen im externen Recruiting insbesondere an Frauen in technisch-mathematischen Studienrichtungen.

Maßnahmen zur Verbesserung von Genderdiversität in Internationalen Finanzinstitutionen

2016 wurde im IWF eine Strategie zur stärkeren Vertretung von Frauen im Exekutivdirektorium und in den Büros der Exekutivdirektoren (OED) verabschiedet. Diese setzt dem IWF u.a. das Ziel, bis 2020 35-45 % der Senior Advisor- und 40-50% der Advisor-Positionen mit Frauen zu besetzen. Da diese Positionen jedoch von Land zu Land auf unterschiedliche Weise vergeben werden (offene Auswahlverfahren oder Direktvergabe), kann nur schwer herausgefunden werden, ob Genderziele einen Einfluss auf diese Prozesse haben. Darüber hinaus wurde die bereits schon erwähnte Arbeitsgruppe WGGD gegründet, die sich aus sieben Exekutivdirektoren zusammensetzt. Diese empfiehlt einige Maßnahmen, basierend auf den Ergebnissen des vorliegenden Berichts, wie zum Beispiel:

- Alle EDs sollen die Wichtigkeit von Genderdiversität gegenüber ihren Behörden sowie innerhalb ihrer Stimmrechtsgruppen betonen;
- Informationsmaterial verteilen, um die Dringlichkeit des Themas zu unterstreichen;
- Im Exekutivdirektorium die Aufmerksamkeit auf das Thema lenken;
- Das Thema auch bei den Frühjahrestagungen und Jahrestagungen auf die Agenden der Constituency-Meetings setzen, und in offenen Events (besonders in jenen, wo die Zivilgesellschaft auch eingeladen ist) anbringen.

Die EZB hat 2010 radikale Maßnahmen eingeführt, um die Genderdiversität im eigenen Stab zu stärken. Diese Maßnahmen können in vier grobe Kategorien eingeteilt werden: (i) weibliche

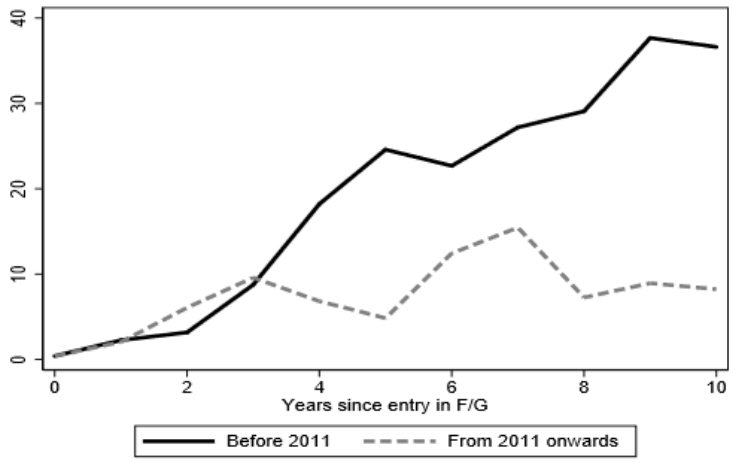
[39] Istrefi, K., Sestieri, G. Central banking at the top: it's a man's world, Banque de France.

[40] Information des Gleichbehandlungs-Teams der OeNB.

[41] OeNB. Geschäftsbericht 2018. Mit Wissensbilanz und Umwelterklärung. Nachhaltigkeitsbericht 2018.

Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugen, (ii) Intern die Pipeline für weibliche Bewerberinnen verbessern, (iii) die „work-life-balance“ vereinfachen und (iv) die Verantwortung und Verpflichtung (commitment) intern stärken. Im „diversity plan“ der EZB wurden auch konkrete Zielwerte vereinbart; genauer sollen bis Ende 2019 35% Frauen in Management-Positionen und 28% Frauen in Senior Management Positionen arbeiten. Darüber hinaus hat die EZB 2013 eine Regel eingefügt, wonach mehr Frauen in den Auswahlkomitees vertreten sein sollen. Außerdem stellt die EZB seit Ende 2014 Mentoren zur Verfügung, die jüngere Mitarbeiterinnen beraten und coachen sollen, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten. Die Grafik (Figure 4) zeigt, dass vor der Einführung dieser Maßnahmen die Wahrscheinlichkeit in ein höheres Gehaltsschema aufzusteigen für Frauen weit niedriger war als für Männer. Tatsächlich war der „gender gap“ in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit mit den Berufsjahren in den Gehaltsschemata aufzusteigen vor 2011 (schwarze Linie) noch weit höher als nach 2011 (gestrichelte Linie). Vor 2011 lag der “gender promotion gap” zehn Jahre nach dem Berufseinstieg bei über 36%; nach 2011 war er in Schnitt um 80% kleiner und lag nur mehr bei 8%.

Figure 4: Gender gap in the probability of promotion from salary band F/G, % (before 2011 and from 2011 onwards)



Notes: Gender gap on the average annual probability of promotion (moving from salary band F/G to H or I) since entry in F/G before 2011 and from 2011 onwards.

Quelle: Hospido, Laeven, Lamo, 2019

In der OeNB wurde gemäß Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) seitens des Direktoriums per 1.1.2016 der erste offizielle Frauenförderungsplan der OeNB mit der Wirkungsdauer 2016 bis 2021 in Kraft gesetzt. Als quantitative Zielvorgabe wurde darin beschlossen, den Frauenanteil in der Grundgesamtheit sowie in allen relevanten Gruppen und Ebenen ausgehend vom Vorjahresniveau jeweils um einen Prozentpunkt pro Jahr zu erhöhen. Gesetzlich verankertes Monitoring und ggf. daraus resultierende Anpassungen im Frauenförderungsplan erfolgen im 2-Jahresrhythmus und damit wieder im Q1/2020.