

Diese Seite wurde maschinell übersetzt [\[Link\]](#). Maschinelle Übersetzungen können Fehler enthalten, die die Klarheit und Genauigkeit beeinträchtigen können. Der Bürgerbeauftragte übernimmt keine Haftung für etwaige Unstimmigkeiten. Die zuverlässigsten Informationen und die größte Rechtssicherheit finden Sie in der verlinkten Originalversion auf Englisch. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Sprachen- und Übersetzungsregelung \[Link\]](#).

Beschluss in der Sache 366/2017/AMF über den Umgang der Europäischen Investitionsbank mit Bedenken hinsichtlich geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Chancengleichheit für ihre Mitarbeiter

Entscheidung

Fall 366/2017/AMF - Geöffnet am 23/03/2017 - Empfehlung vom 12/04/2018 - Entscheidung vom 17/10/2018 - Betroffene Einrichtung Europäische Investitionsbank (Anregung (en) von der Institution angenommen) | Europäische Investitionsbank (Empfehlung, die das Organ akzeptiert hat) |

Der Fall betraf die Berichterstattung eines Mitarbeiters der Europäischen Investitionsbank (EIB) über mutmaßliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der EIB, insbesondere auf Verwaltungsebene.

Der Bürgerbeauftragte erkundigte sich zu dem Thema und stellte fest, dass die EIB es versäumt hatte, den Bericht umfassend zu beantworten, unter anderem indem sie keinen Überblick über die Maßnahmen zur Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechtergleichgewichts gab. Der Bürgerbeauftragte empfahl der EIB, diese Versäumnisse zu korrigieren, und schlug vor, dass die EIB auch ihre Politik zur Meldung von Missständen verbessert, indem sie eine Bestimmung enthält, in der die EIB eine Frist für die Beantwortung von Berichten von Mitarbeitern festlegt.

Die EIB hat dem Vorschlag und den Empfehlungen des Bürgerbeauftragten zugestimmt. Der Bürgerbeauftragte schließt damit die Untersuchung ab. Gleichzeitig fordert der Bürgerbeauftragte die EIB auf, ihre Bemühungen um eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Führungsebenen zu verstärken und über ihrem derzeitigen Ziel von 33 % Frauen in Führungspositionen bis 2021 anzustreben. Wie die Europäische Kommission an anderer Stelle bemerkt hat, neigen Organisationen, die eine vielfältige Belegschaft umfassen und für alle inklusiv sind, dazu, bessere Ergebnisse zu erzielen, mehr Innovationen zu entwickeln und bessere Entscheidungen zu treffen.



Hintergrund der Beschwerde

1. Der Beschwerdeführer ist Mitarbeiter der Europäischen Investitionsbank (EIB). Die Abteilung, in der der Beschwerdeführer tätig war, wurde nach der Ankunft eines neuen Direktors im Jahr 2014 neu organisiert. In diesem Zusammenhang verlor die Beschwerdeführerin ihre Führungsposition. Der Beschwerdeführer nahm dann an einem Auswahlverfahren für eine neue Führungsstelle innerhalb derselben Abteilung teil, wurde jedoch nicht ausgewählt. Die Beschwerdeführerin vertrat die Auffassung, dass sie und die anderen weiblichen Führungskräfte in der Abteilung ungerechtfertigt von ihrer Führungsrolle entwertet worden seien und dass Frauen in der EIB im Allgemeinen nicht die gleichen Möglichkeiten hätten wie Männer, auf Verwaltungsposten zuzugreifen. Am 26. Oktober 2016 meldete der Beschwerdeführer dies [1] der EIB [2] im Einklang mit der Whistleblowing-Politik der EIB [3]. Nach Angaben des Beschwerdeführers leidet die EIB insgesamt an einem Mangel an weiblichen Führungskräften – 2015 waren 20 % der Führungskräfte Frauen, während 89 % der Stellen für administrative Unterstützung von Frauen besetzt waren. Der Kern ihres Berichts war, dass die Grundsätze der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der EIB nicht eingehalten werden.

2. Am selben Tag richtete der Beschwerdeführer auch eine Beschwerde über Belästigung [4] im Rahmen seiner Richtlinie „*Dignity at Work*“ [5] ein.

3. Die EIB reagierte nicht auf den Bericht, den sie im Rahmen der Whistleblowing-Politik der EIB vorgelegt hatte. Der Beschwerdeführer wandte sich dann im März 2017 an den Bürgerbeauftragten [6] [6].

4. Der Bürgerbeauftragte leitete eine Untersuchung zur Behauptung des Beschwerdeführers ein, dass die EIB das von ihr gemeldete Problem im Rahmen der Whistleblowing-Politik der EIB nicht ordnungsgemäß geprüft habe.

Verbesserungsvorschläge des Bürgerbeauftragten und Empfehlungen

5. Die EIB brauchte mehr als acht Monate, um auf den Bericht des Beschwerdeführers zu antworten, der im Rahmen der Whistleblowing-Politik der EIB vorgelegt wurde. Die EIB antwortete auf den Bericht des Beschwerdeführers erst, nachdem sich der Bürgerbeauftragte beteiligt hatte. Obwohl die EIB-Regeln keine Frist für die Beantwortung von Hinweisen für die EIB festlegen, kann diese Zeitdauer nicht als akzeptabel angesehen werden, wenn eine Antwort auf potenziell schwerwiegende Verhaltensverstöße, die ein unverzügliches Handeln erfordern könnten, nicht akzeptabel ist. Verzögerungen bei der Beantwortung von Berichten von Mitarbeitern können auch das Vertrauen in die Whistleblowing-Politik der EIB ernsthaft untergraben und somit unwirksam machen.



6. Der Bürgerbeauftragte unterbreitete daher folgende Verbesserungsvorschläge für die EIB:

Die EIB sollte einen Zeitplan für die Bearbeitung von Berichten im Rahmen ihrer Whistleblowing-Politik einrichten [7] [7] .

7. In ihrer eventuellen Antwort auf den Bericht, der von der Beschwerdeführerin im Rahmen der Whistleblowing-Politik der EIB vorgelegt wurde, schlug die EIB vor, dass die Beschwerdeführerin den Bericht nur vorgelegt habe, weil sie im Auswahlverfahren für eine Führungsstelle erfolglos sei.

8. Die Bürgerbeauftragte vertrat die Auffassung, dass die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin mit dem Ergebnis des Auswahlverfahrens und der Umstrukturierung ihrer Dienststelle unzufrieden sei, nicht ausreicht, um zu beweisen, dass die allgemeine Frage, die sie der EIB zur Kenntnis gebracht habe – mangelnde Chancengleichheit – nicht in gutem Glauben gemeldet werde.

9. In ihrer Antwort auf den Bericht des Beschwerdeführers konzentrierte sich die EIB auf die Situation des Beschwerdeführers und anderer ehemaliger Managerinnen in ihrer jeweiligen Abteilung, die in der Tat im Bericht des Beschwerdeführers erwähnt wurden. Die EIB hat es jedoch versäumt, eine klare Antwort auf das angebliche Fehlen von Chancengleichheit für Frauen *im Allgemeinen* als mögliches systemisches Problem innerhalb der EIB zu geben. Die einzige Antwort der EIB auf die vom Beschwerdeführer gemeldeten Statistiken war, dass *dies in Bezug auf das allgemeine Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen der EIB Teil der von PERSONNEL geförderten und verwalteten Diversitätspolitik ist* . Die EIB hat ihre Diversitätspolitik jedoch in keiner Weise beschrieben. Es wurde auch nicht gesagt, ob die Diversitätspolitik öffentlich gemacht oder an die Mitarbeiter verteilt worden war. Darüber hinaus hat die EIB dem Bürgerbeauftragten keine Kopie ihrer Diversitätspolitik zur Verfügung gestellt. Der Bürgerbeauftragte stellte daher fest, dass die Art und Weise, wie die EIB den Bericht des Beschwerdeführers im Rahmen der Whistleblowing-Politik der EIB behandelt hatte, Missstände in der Verwaltung darstellte.

10. Der Bürgerbeauftragte richtete daher folgende Empfehlungen an die EIB:

Die EIB sollte der Beschwerdeführerin umfassend auf die in ihrem Whistleblower-Bericht zitierten Fakten und Zahlen antworten, die ihrer Ansicht nach ihre Behauptung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb der EIB unterstützen. In ihrer Antwort sollte sich die EIB auch mit der allgemeinen Frage des Geschlechtergleichgewichts befassen, wobei die öffentlichen Erklärungen ihres Präsidenten und ihre neue Strategie für Vielfalt und Inklusion zu berücksichtigen sind . Die EIB sollte dem Beschwerdeführer eine Kopie ihrer Diversitätspolitik zur Verfügung stellen und darlegen, welche Maßnahmen sie ergriffen hat und künftig ergreifen will, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Institution zu erreichen. Diese umfassende Antwort sollte dem Beschwerdeführer innerhalb von zwei Monaten nach dieser Empfehlung übermittelt und gleichzeitig dem Bürgerbeauftragten eine Kopie der



Antwort (und der Politik der Vielfalt) übermittelt werden.

Stellungnahme der EIB zum Verbesserungsvorschlag des Bürgerbeauftragten und Empfehlungen

11. Die EIB teilte der Bürgerbeauftragten mit, dass sie ihrem **Vorschlag Rechnung tragen werde**, im Rahmen der laufenden Überarbeitung ihrer Whistleblowing-Politik einen Zeitrahmen für die Bearbeitung von Meldungen über Hinweismeldungen festzulegen.

12. Zu den **Empfehlungen** des Bürgerbeauftragten antwortete die EIB im Juni 2018 auf den Beschwerdeführer. In ihrer Antwort beanstandete die EIB die von ihr vorgelegten Statistiken. Anfang 2014 betrug der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei der EIB 24 %. Sie war bis Ende 2016 auf 27 % gestiegen. Die EIB erkannte an, dass der Anteil der Frauen in administrativen Unterstützungsfunktionen Ende 2015 89 % betrug. Sie argumentierte jedoch, dass „*dies ein Spiegelbild des Marktplatzes ist*“.

13. In ihrer Antwort übermittelte die EIB dem Beschwerdeführer eine Kopie der „EIB-Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021“, die die dritte von der EIB angenommene Diversitätsstrategie darstellt. Die vorherige erstreckte sich auf den Zeitraum 2012-2015. Nach Angaben der EIB wurde die Diversitätsstrategie 2012-2015 eingeführt, als die Ereignisse stattfanden, die die Beschwerdeführerin dazu veranlassten, ihren Whistleblowing-Bericht zu erstellen. *Zu den Zielen der Diversitätsstrategie 2012-2015 gehörten „Bewerberinnen für Führungspositionen“ und „Förderung von Frauen in Führungspositionen“.* Die Diversitätsstrategie 2012-2015 enthielt jedoch keine spezifischen Ziele für die Rekrutierung weiblicher Führungskräfte.

14. Die EIB erklärte, dass sie sich seit 2014 kontinuierlich darum bemüht, Frauen zu ermutigen, sich auf freie Stellen zu bewerben, indem sie an gezielten Einstellungsveranstaltungen und durch die Nutzung sozialer Medien teilnimmt. Im Jahr 2015 beauftragte die EIB auch ein externes Beratungsunternehmen mit der Durchführung einer Analyse des Vorgehens in Bezug auf die Vielfalt. Diese Studie half der EIB, die wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln, die in ihrer Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021 angegangen werden müssen, in der anerkannt wird, dass die *bisherigen Fortschritte bei einigen wichtigen Kennzahlen – insbesondere der Geschlechtervielfalt in Führungs- und Führungsebenen – unter unseren Ambitionen liegen*.

15. Die EIB wies darauf hin, dass in ihrer Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021 ein Ziel festgelegt wird, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2021 von 27 % auf 33 % zu erhöhen. Darüber hinaus will die EIB den Anteil der männlichen Hilfskräfte bis zum selben Tag von 9 % auf 21 % erhöhen. Die EIB erkennt an, dass „*das Ziel für Frauen auf Führungsebene unter dem von einigen gleichgestellten Organisationen liegt, insbesondere der Europäischen Kommission, die ein ehrgeiziges Ziel von 40 % Frauen auf Referatsleiterin (entspricht EIB-Ebene 7) und darüber bis 2019“ hat*. Die EIB ist jedoch der Auffassung, dass ihr Ziel „mit Organisationen übereinstimmt, die *in ähnlichen Marktsegmenten tätig sind, insbesondere der EZB, die 35 %*



Frauen im mittleren Management und darüber (mit 28 % in leitenden Funktionen) und privaten Unternehmen des Finanzsektors, bei denen Ziele zwischen 30 % und 35 % auf der Ebene des höheren Managements liegen, anstrebt“. Um ihre Ziele zu erreichen, wird sich die EIB in erster Linie auf die Entwicklung interner Talente konzentrieren. Es wird auch darauf abzielen, neue Mitarbeiter von *hoher Qualität und Vielfalt* zu gewinnen und zu rekrutieren.

16. In ihrer Stellungnahme zur Antwort der EIB erklärte die Beschwerdeführerin, dass der Unterschied zwischen den von ihr vorgelegten Statistiken und den von der EIB genannten Statistiken darauf zurückzuführen sei, dass die EIB den Prozentsatz der Frauen in „Verwaltungsfunktionen“ anstelle von „Verwaltungsposten“ angibt. Der allgemeinere Begriff „Management-Rolle“ umfasst Mitarbeiter, die die täglichen Aufgaben eines Teams verwalten, ohne offiziell eine Führungsposition innehaben zu müssen.

17. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass das von der EIB festgelegte Ziel, ihren Anteil an weiblichen Führungskräften in fünf Jahren von 27 auf 33 % zu erhöhen, bei weitem nicht ehrgeizig ist. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass sich die EIB lediglich auf den jährlichen Anstieg des Anteils weiblicher Führungskräfte um 1 % stützt, der sich in den letzten Jahren als stabil erwiesen hat.

Bewertung des Bürgerbeauftragten nach dem Verbesserungsvorschlag und Empfehlungen

18. Die Bürgerbeauftragte begrüßt, dass die EIB ihren Vorschlag weiterverfolgen und im Rahmen der laufenden Überarbeitung ihrer Whistleblowing-Politik einen Zeitrahmen für die Bearbeitung von Hinweisberichten festlegen wird.

19. Als Reaktion auf die **Empfehlung** der Bürgerbeauftragten hat die EIB der Beschwerdeführerin eine ausführliche Antwort auf die in ihrem Whistleblowing-Bericht genannten Fakten und Zahlen übermittelt, einschließlich einer Bewertung der Lage in Bezug auf das Geschlechterverhältnis. Darüber hinaus hat die EIB dem Beschwerdeführer und dem Bürgerbeauftragten eine Kopie ihrer Diversitätsstrategie zur Verfügung gestellt.

20. Die Bürgerbeauftragte hält es für besonders bedauerlich, dass die EIB den Whistleblowing-Bericht der Beschwerdeführerin zunächst als ungerechtfertigten Versuch betrachtete, sich über ihre eigene individuelle Situation zu beschweren. Erstens sind, wie unten bestätigt, die vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Fragen ernsthaft besorgniserregend. Zweitens riskiert die EIB, indem sie sich auf die Motive eines Hinweisgebers und nicht auf die in dem Bericht angesprochenen Aspekte konzentriert, sondern die Whistleblower davon abzuhalten, sich zu melden – das erste und wichtigste, was zu tun ist, wenn ein Whistleblowing-Bericht eingegangen wird, ist es, so schnell wie möglich festzustellen, ob die angesprochenen Fragen untersucht werden sollten. Drittens hat das Gericht der EU, insbesondere in Bezug auf die Lage des Beschwerdeführers, unlängst festgestellt, dass die EIB die Beschwerde des Beschwerdeführers über Belästigung nicht ordnungsgemäß bewertet und weiterverfolgt hat [8]. Dies macht den Ansatz der EIB zum Whistleblowing-Bericht des



Beschwerdeführers umso bedauerlicher. Er schlägt auch eine Kultur bei der EIB vor, die zumindest zum Zeitpunkt der betreffenden Ereignisse noch nicht bereit war, diese Fragen ernst zu nehmen. Dies wird weiter unten untersucht.

21. Zwar ist die Bürgerbeauftragte der Auffassung, dass die EIB ihren Verbesserungsvorschlag sowie ihre Empfehlungen akzeptiert und daher beschlossen hat, den Fall abzuschließen, doch möchte sie bestimmte Bedenken hinsichtlich des Inhalts der Antwort der EIB zum Ausdruck bringen, die sie bei der Umsetzung ihrer Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021 berücksichtigen sollte.

Weitere Überlegungen

22. Unabhängig davon, ob die vom Beschwerdeführer vorgelegten Zahlen mit den offiziellen Zahlen der EIB übereinstimmen, ist es nach wie vor besorgniserregend, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der EIB 2017 bei 27 % lag.

23. Die Diversitätsstrategie der EIB für 2012-2015, die eingeführt wurde, als der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Institution unter 25 % lag, enthielt keine spezifischen Maßnahmen für die *Einstellung* weiblicher Führungskräfte (nur eine allgemeine Absicht, Frauen in Führungspositionen zu *fördern*). Nach Ablauf der Diversitätsstrategie 2012-2015 hat die EIB mehrere Jahre gebraucht, um eine neue Strategie für Vielfalt und Inklusion (die Strategie für den Zeitraum 2018-2021) zu verabschieden. Als die Beschwerdeführerin ihre Whistleblowing-Beschwerde bei der EIB und ihre anschließende Beschwerde des Bürgerbeauftragten einreichte, verfügte die EIB daher nicht über eine Diversitätsstrategie.

24. Die Ergebnisse der Analyse der Diversitätssituation der Bank, die 2015 von einem externen Auftragnehmer durchgeführt wurde, zeigten, dass die EIB 2014 im Vergleich zu anderen Finanzinstituten einen deutlich geringeren Frauenanteil auf Führungsebene aufwies [9] [9]. Die Analyse ergab auch, dass die EIB 2014 keine Frauen für „Top-Management-Jobs“ (Direktor/stellvertretender Generaldirektor oder Direktor) von außerhalb des Instituts eingestellt hat. Nur 19 % der externen Rekruten auf Referatsleiterenebene waren Frauen.

25. In diesem Zusammenhang beschloss die EIB, in ihrer Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021 Ziele für die *Einstellung* weiblicher Führungskräfte festzulegen. In der Strategie für Vielfalt und Inklusion 2018-2021 wird ein Ziel von 33 % der weiblichen Führungskräfte bis 2021 festgelegt.

26. Es ist wichtig anzumerken, dass in der Empfehlung des Europarates von 2003 zur ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an politischen und öffentlichen Entscheidungsprozessen [10] festgelegt wird, dass „*ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern [in Entscheidungsgewalt] als mindestens 40 % der Vertretung jedes Geschlechts in jedem Entscheidungsgremium im politischen und öffentlichen Leben definiert wird*“. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der EIB (wo ein wesentlicher Teil der Entscheidungsbefugnis des Instituts liegt) lag 2014 bei 13 %. Diese Zahlen sind besorgniserregend und scheinen auf ein systemisches Problem hinzuweisen, das der Präsident



der EIB im August 2017 anerkannt und vom Europäischen Parlament in einer Entschließung zur EIB im April 2015 [12] festgestellt hat.

27. Ein Ziel von 33 % Frauen in Führungspositionen bis 2021 ist sicherlich besser als gar kein Ziel, aber es ist immer noch weit entfernt von dem 40 %-Ziel, das andere öffentliche Einrichtungen, wie die Europäische Kommission [13], gemäß der Empfehlung des Europarats festgelegt haben. Das Ziel der EIB liegt näher an dem 30 %-Ziel, das der Wirtschafts- und Sozialausschuß der Vereinten Nationen für Frauen auf Entscheidungsebene bis **1995 festgelegt hat** [14]. Mehr als zwanzig Jahre später könnte es für die EIB als europäische öffentliche Einrichtung angebracht sein, in Erwägung zu ziehen, das „ambitiösere“ Ziel von 40 % zu erreichen. Eine Erhöhung der weiblichen Führungskräfte um 6 Prozentpunkte über einen Zeitraum von fünf Jahren zu zielen scheint nur geringfügig höher als die bereits bestehende Steigerungsrate von 1 Prozentpunkten pro Jahr zu sein. Die Tatsache, dass es jetzt mehr Frauen auf „junior professional level“ (57 % im Jahr 2017) gibt, ist positiv, aber diese Frauen werden nur in eher ferner Zukunft für Führungspositionen in Frage kommen.

28. Die EIB scheint der Auffassung zu sein, dass ihr Ziel von 33 % mit anderen Organisationen, die in ähnlichen Marktsegmenten tätig sind, wie der Europäischen Zentralbank und privaten Finanzunternehmen, im Einklang steht. In Bezug auf private Finanzunternehmen ist der Bürgerbeauftragte der Ansicht, dass der öffentliche Dienst der EU auf einem höheren Standard als bei privaten Finanzunternehmen gehalten werden sollte und ein Beispiel in Bezug auf Chancengleichheit und Vielfalt setzen sollte. Nach Angaben der EIB sind „Ziele von 30 % bis 35 % auf Ebene des höheren Managements“ bei privaten Finanzunternehmen üblich. Der Bürgerbeauftragte ist der Ansicht, dass, wenn private Finanzunternehmen in der Lage sind, ein Ziel von 30-35 % der Frauen in **höheren** Führungspositionen festzulegen, die „Marktsegmente“ für die EIB kein Hindernis darstellen sollten, ein Ziel von 40 % Frauen auf **mittlerer** Führungsebene und darüber zu erreichen.

29. Die EIB rechtfertigt auch die Tatsache, dass der Anteil der Frauen in Unterstützungsfunktionen derzeit bei 89 % liegt, als „Reflexion des Marktplatzes“. In diesem Fall scheint die EIB jedoch entschlossen zu sein, diese „Markttrends“ zu bekämpfen und die Zahl der männlichen Assistenten über fünf Jahre von 9 % auf 25 % zu erhöhen. Dies steht im Gegensatz zu dem Ziel, die Zahl der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen, die über fünf Jahre auf sechs Prozentpunkte begrenzt ist und, wie bereits erwähnt, ohne nennenswerte Anstrengungen der EIB erreicht werden kann.

30. Die vorstehenden Überlegungen rechtfertigen die Aufforderung an die EIB, „vorläufige Sondermaßnahmen zur Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Männern und Frauen“ im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau [15] zu erwägen. Der Bürgerbeauftragte stellt fest, dass die „de-facto-Gleichstellung“ in öffentlichen Entscheidungsgremien vom Europarat als *mindestens 40 % der Vertretung jedes Geschlechts definiert wurde*.

31. Die Bürgerbeauftragte setzt sich dafür ein, die höchstmöglichen Verwaltungsstandards im gesamten öffentlichen Dienst der EU zu fördern, auch im Bereich der Chancengleichheit. Wie



die Europäische Kommission in ihrer Mitteilung „*Ein besserer Arbeitsplatz für alle: von Chancengleichheit bis hin zu Vielfalt und Inklusion* – Organisationen, die unterschiedliche Arbeitskräfte umfassen und für alle inklusiv sind, neigen dazu, bessere Ergebnisse zu erzielen, mehr Innovationen zu erzielen und bessere Entscheidungen zu treffen [16]. Der Bürgerbeauftragte fordert die EIB daher auf, ihre Anstrengungen zu verstärken, um eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Verwaltungsebenen zu erreichen und mehr als das Ziel von 33 % Frauen in Führungspositionen bis 2021 anzustreben. Sie wird in dieser Hinsicht einen zusätzlichen Verbesserungsvorschlag unterbreiten. Der Bürgerbeauftragte wird die diesbezüglichen Fortschritte der EIB im Rahmen von Folgemaßnahmen in 18 Monaten weiterhin genau beobachten.

Schlussfolgerungen

Auf der Grundlage der Untersuchung schließt der Bürgerbeauftragte diesen Fall mit folgenden Schlussfolgerungen ab :

Die Europäische Investitionsbank hat dem Verbesserungsvorschlag des Bürgerbeauftragten zugestimmt.

Die Europäische Investitionsbank hat die Empfehlungen des Bürgerbeauftragten akzeptiert.

Der Beschwerdeführer und die EIB werden über diesen Beschluss unterrichtet .

Verbesserungsvorschläge

Die Europäische Investitionsbank sollte sich stärker darum bemühen, eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in ihren Führungspositionen zu erreichen und damit das Ziel von 33 % Frauen in Führungspositionen bis 2021 zu übertreffen.

Emily O'Reilly

Europäischer Bürgerbeauftragter

Straßburg, den 17.10.2018

[1] In ihrem Bericht brachte die Beschwerdeführerin vor, dass es Verstöße gegen die Nummern 1.2 und 1.3 des Verhaltenskodex für Bedienstete gebe. In Punkt 1.2 geht es um die Chancengleichheit und heißt, dass „die Bank ein Arbeitgeber ist, der Chancengleichheit



gewährleistet und die Achtung der Würde ihrer Arbeitnehmer gewährleistet.“ Ziff. 1.3 betrifft die Nichttoleranz von Diskriminierung und stellt unter anderem fest, dass „der Kodex die höchsten Standards in Bezug auf die Nichttoleranz von Diskriminierung festlegen soll. Dies gilt insbesondere für die illegale Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“

http://www.eib.org/attachments/thematic/code_conduct_staff_fr.pdf [Link]

[2] Auf der Grundlage von Artikel 1.5.1 des Verhaltenskodex der EIB.

[3] In Punkt III.2 Buchstabe a der Whistleblowing-Politik der EIB heißt es: „Bei einem schwerwiegenden Fehlverhalten oder einem schwerwiegenden Verstoß gegen den Verhaltenskodex für Personal oder die Integritätspolitik und die Charta der Integritätspolitik und der Compliance-Charta sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Angelegenheit unverzüglich an den Chief Compliance Officer zu verweisen.“

http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_s_whistleblowing_policy_en.pdf [Link]

[4] Die Beschwerdeführerin beschwerte sich nicht bei der Bürgerbeauftragten darüber, wie die EIB mit ihrer Belästigungsbeschwerde umgegangen ist. Sie entschied sich, diese Frage vor Gericht zu bringen, siehe Randnummer 20.

[5] Abrufbar unter http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Link]

[6] In Abschnitt III.2 Buchstabe d der Whistleblowing-Politik der EIB heißt es: „Bei Missständen der Bank bei der Verwaltung der oben genannten Verfahren können die Bediensteten als letztes Mittel die Angelegenheit gemäß den einschlägigen Bestimmungen an den **Europäischen Bürgerbeauftragten** verweisen.“

[7] Im Sinne von Artikel 6 des „Beschlusses des Europäischen Bürgerbeauftragten über interne Vorschriften für die Offenlegung im öffentlichen Interesse“:

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/correspondence.faces/en/59102/html.bookmark#h14> [Link]

[8] Siehe Urteil des Gerichts vom 13. Juli 2018, *SQ/European Investment, Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Pressemitteilung abrufbar hier: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Link]

[9] 13 % auf der Ebene Vizepräsident/Direktor/stellvertretender Generaldirektor gegenüber 29 % bei anderen Finanzinstituten; 20 % auf Direktorenebene gegenüber 29 % bei anderen Finanzinstituten; und 27 % auf Ebene des Referatsleiters gegenüber 45 % bei anderen Finanzinstituten.

[10] Verfügbar unter:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Link]



[11] Siehe Artikel „[Macho Time Warp bei der EIB](#)“ in Politico [\[Link\]](#):
<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Verfügbar unter:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>
[\[Link\]](#). Siehe Randnummer 58: „[Das Europäische Parlament] *bedauert die mangelnde Vielfalt im Verwaltungsausschuss, im Verwaltungsrat und im Verwaltungsrat der EIB, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung [...]*“

[13] *Vielfalt und Inklusion: Die Europäische Kommission beschließt, in ihrem Management mindestens 40 % Frauen zu erreichen, und lanciert eine umfassende Strategie*
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [\[Link\]](#)

[14] Siehe die Erklärung und Aktionsplattform der Vereinten Nationen von Peking, „Frauen an der Macht und Entscheidungsfindung“, Ziff. 182
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [\[Link\]](#)

[15] Verfügbar unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2>
[\[Link\]](#) Artikel 4.1.

[16] Verfügbar unter:
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en
[\[Link\]](#)