

Dr. Daniela Bankier

Abteilungsleiterin in der Europäischen Kommission*

Juristinnen machen Karriere – wir stellen sie vor

Das Interview führte Margarete Hofmann, Referatsleiterin für interinstitutionelle und externe Beziehungen beim Europäischen Betrugsbekämpfungsamt (OLAF) in Brüssel und Vizepräsidentin des djb, am 11. Januar 2012 in Brüssel.

Das Thema Frauen in Führungspositionen und Frauenquote ist derzeit europaweit das auch medial mit der größten Aufmerksamkeit bedachte Thema im Bereich der Gleichstellungspolitik. Was sind aus Ihrer Sicht hierfür die Gründe?

Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft hat sich in den letzten Jahren leider kaum verändert. Bei den Aufsichtsräten und den Vorständen der börsennotierten Unternehmen ist die Situation besonders krass. So haben wir in Europa im Durchschnitt einen Frauenanteil von nur 12 Prozent in den Aufsichtsräten von großen börsennotierten Unternehmen; es gibt keinen eindeutigen Trend, dass sich in nächster Zeit grundlegend etwas ändern würde. Europa braucht aber die Talente der gut ausgebildeten Frauen auf allen Entscheidungsebenen, gerade auch in der gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Situation. 60 Prozent der Hochschulabsolventen in Europa sind heute Frauen, wir müssen dieses enorme Potential besser nutzen und den Frauen zugleich langfristige Karrierechancen bieten. Immerhin hat gerade auch die Medienaufmerksamkeit und der Druck der Öffentlichkeit ein gewisses Umdenken bei den Unternehmen bewirkt.

Die Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Viviane Reding, fordert bis 2015 einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent und bis 2020 von mindestens 40 Prozent für die Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft. Im März will sie die Selbstverpflichtungen der Wirtschaft überprüfen und Bilanz ziehen. Nach bislang vorliegenden Informationen haben die Selbstverpflichtungen der Wirtschaft („Pledge for Europe“) zu keinen nennenswerten Fortschritten geführt. Welche Strategie verfolgt nun die Kommission? Im legislativen Arbeitsprogramm der Kommission für 2012 ist lediglich von einer „Empfehlung“ die Rede.

Die EU-Kommission wird in Kürze überprüfen, ob sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der letzten Zeit verbessert hat. Auf der Grundlage dieser Analyse wird sie im Laufe des Jahres 2012 entscheiden, welche Maßnahmen auf europäischer Ebene ergriffen werden müssen. Wir stellen fest, dass mehrere Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren Initiativen zu diesem Thema auf den Weg gebracht haben. Dazu zählen legislative wie auch nicht-legislative Maßnahmen. In mehreren Mitgliedstaaten, wie auch in Deutschland, gibt es eine lebhafte öffentliche Debatte zur Notwendigkeit von Quotenregelungen, die die Veränderungsbereitschaft der Unternehmen doch stark beeinflusst. Aber wie Sie aus eigener Erfahrung wissen, ist das Quotenthema ein schwieriges und

Daniela Bankier ist in Wien geboren und aufgewachsen. Sie ist seit 1999 bei der Europäischen Kommission in Brüssel tätig, wo sie seit 2009 die Abteilung für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (Generaldirektion Justiz) leitet. Davor leitete sie die Rechtsabteilung für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Von 1999 bis 2004 war sie in der Europäischen Kommission Beraterin im Stab der deutschen Haushaltskommissarin Dr. Michaela Schreyer und 2005 stellvertretende Kabinettschefin des für Arbeitsmarkt, Sozialfragen und Chancengleichheit zuständigen Kommissars Vladimir Spidla.

Daniela Bankier begann ihre berufliche Laufbahn in der Internationalen Abteilung der Österreichischen Nationalbank, deren Repräsentanz in Brüssel sie zwischen 1995 und 1999 leitete.

Daniela Bankier hat in Wien, Paris und an der Michigan Law School in Ann Arbor, USA (LL.M.) Rechtswissenschaften studiert und 2003 zu den rechtlichen Fragen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion promoviert.

Sie ist verheiratet und hat drei Kinder.

erhitzt die Gemüter, und das ist auch auf europäischer Ebene nicht anders.

Wäre es nicht auch sinnvoll, unter Corporate Governance-Aspekten gezielt sektorspezifische Regelungen, wie z.B. für Banken und Finanzinstitute, vorzuschlagen?

Sicherlich haben auch sektorspezifische Maßnahmen ihre Gültigkeit. In den Führungsetagen der großen Banken und Finanzinstitute sieht es mit der Beteiligung von Frauen im Übrigen besonders schlecht aus. Eine rezente Studie aus dem Vereinigten Königreich hat aufgezeigt, dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, die in der Finanzbranche der Londoner City arbeiten, überdurchschnittlich hoch ist.

In Deutschland hat die Kampagne des djb „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ mit dem Besuch von Hauptversammlungen börsennotierter Unternehmen ganz entscheidend dazu beigetragen, dass sowohl in der Wirtschaft als auch parteienübergreifend in der Politik ein Umdenken stattfindet und gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen gefordert werden. Wie wird dieses Thema in anderen Mitgliedstaaten diskutiert? Wie erklären Sie sich

* Dr. Bankier bringt in diesem Interview ihre persönlichen Ansichten zum Ausdruck und nicht notwendigerweise die offizielle Linie der Kommission.

zum Beispiel, dass gerade die nordischen Länder so unbeirrt den Weg der Gleichberechtigung gehen? Hielten Sie es für sinnvoll, der djb-Aktion vergleichbare Kampagnen auch in anderen Mitgliedstaaten durchzuführen?

Das djb-Projekt hat mich sehr beeindruckt und ich wünsche weiterhin einen guten Verlauf mit konkreten und nachhaltigen Ergebnissen! Vergleichbare Aktionen in anderen Mitgliedstaaten sind mir nicht bekannt, aber es käme auf einen Versuch an. Unabhängig davon steht dieses Thema in vielen Mitgliedstaaten auf der politischen Agenda weit oben. Die nordischen Staaten sind hier wie oft im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Avantgarde. Allerdings gibt es auch zwischen den nordischen Staaten große Unterschiede in der Herangehensweise: Norwegen hat ja bekanntlich als erster europäischer Staat gesetzliche Quoten eingeführt, während Schweden, Finnland oder Dänemark auf Selbstverpflichtungen, Corporate Governance Codes und unterstützende Maßnahmen, wie z.B. Coaching oder Mentoring, setzen.

das gesetzte Ziel, d.h. einen Anteil von 25 Prozent Frauen, erreicht. Natürlich müssen wir intern unsere Anstrengungen weiter verstärken, um noch mehr Frauen in Führungspositionen des europäischen öffentlichen Dienstes zu bringen.

Es wird immer wieder gesagt, den Frauen fehle im Gegensatz zu den Männern der letzte unbedingte Wille zur Macht und zum beruflichen Weiterkommen. Wie beurteilen Sie diese Aussage, haben Sie damit Erfahrungen gemacht?

Ich denke, dass Frauen sich in der Arbeitswelt aufgrund ihrer unterschiedlichen Sozialisation anders verhalten als Männer. Ohne verallgemeinern zu wollen, beobachte ich, dass die Wertigkeiten oft andere sind. Frauen glauben oft daran, dass sie, wenn sie nur tüchtig sind und hart arbeiten, belohnt werden und sozusagen automatisch nach oben kommen. Sie übersehen dabei die Bedeutung von Netzwerken, wichtigen Kontakten und von – übrigens oft männlichen – Unterstützern, die sie bei ihrer Karriere fördern. Die Bedeutung dieser Faktoren nimmt mit aufsteigender Karriere eher zu. Ich beobachte auch,



Die EU-Kommission selbst tut sich intern schwer mit der Verwirklichung der Chancengleichheit; der Anteil von Frauen auf der höheren Führungsebene (Generaldirektorinnen und Direktorinnen), der 2009 21,4 Prozent betrug, soll bis Ende 2014 auf 25 Prozent steigen. Das ist weniger als die „kritische Masse“ von 30 Prozent, die Frau Reding in einem ersten Schritt (bis 2015) von der Wirtschaft verlangt. Wie ist dies zu erklären?

Im Vergleich zu früheren Jahren ist in der Kommission ein sehr klarer Trend zur Verbesserung der Situation zu erkennen. Auf der höheren Führungsebene haben wir bereits Ende 2011

dass Frauen oft bescheidener und zurückhaltender sind als Männer und sich nicht so wirkungsvoll präsentieren.

Was raten Sie ganz persönlich Frauen, die höhere Führungspositionen anstreben?

Frauen sollen zu sich und ihrem gewählten Weg stehen und sich nicht verunsichern lassen. Sie sollten nicht ständig an den eigenen Fähigkeiten und der eigenen Leistung zweifeln. Wichtig ist, selbstbewusst aufzutreten, sich bekannt zu machen, sich zu vernetzen und im entscheidenden Moment den Hut in den Ring zu werfen.

Sie verfolgen die europäische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik seit vielen Jahren und haben sie auch aktiv mitgestaltet. Was sind aus Ihrer Sicht die größten und sichtbarsten Erfolge, und sind auch Rückschläge zu verzeichnen?

Der größte Erfolg der europäischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik liegt aus meiner Sicht darin, dass eine Reihe von Mitgliedstaaten erst mit der Übernahme der europäischen Regeln in ihr nationales Recht Gesetze zu wichtigen Fragen – etwa zum Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit, zum Anspruch auf Elternurlaub für Mutter und Vater oder zur Beweislastumkehr in Diskriminierungsfällen – geschaffen haben. Oft versichern mir Vertreter aus den Mitgliedstaaten, dass der Antrieb aus Europa, aus Brüssel ganz wichtig ist, um auf nationaler Ebene Reformen auf den Weg zu bringen.

Was sind – über das bereits abgehandelte Thema Frauen in Führungspositionen hinaus – aktuelle Schwerpunkte der europäischen Gleichstellungspolitik? Wie arbeiten Sie mit der jeweiligen Ratspräsidentschaft (derzeit Dänemark) zusammen? Welche Rolle spielt in diesem Bereich das Europäische Parlament?

Die Schwerpunkte der EU-Kommission sind die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die Überwindung des Lohngefälles zwischen Frau und Mann, das im europäischen Durchschnitt immer noch bei rund 20 Prozent liegt, und das bedauerlicherweise unverändert aktuelle Thema Gewalt gegen Frauen. Wir arbeiten eng mit den Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament zusammen, denn nur wenn wir an einem Strang ziehen, können wir konkrete Resultate und Fortschritte für die Frauen und Männer erzielen.

Die Rechte von Frauen und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern stehen in vielen Ländern dieser Erde nur auf dem Papier (wenn überhaupt). Weltweit werden Frauen immer noch unterdrückt und sind Opfer von Gewalt. Was kann die EU und ganz konkret die EU-Kommission tun, um diesen Frauen zu helfen?

Durch das Prinzip der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen, das in den Gründungsverträgen der EU verankert ist, ist die Gleichstellung auch in unseren Außenbeziehungen ein ganz wichtiges Thema. Das gilt zum Beispiel in unserer Nachbarschaftspolitik, Stichwort Nordafrika und Osteuropa, und in der Vorbereitung von EU-Beitrittskandidaten auf ihre EU-Mitgliedschaft, aber natürlich auch in der europäischen Entwicklungspolitik. Geschlechtergerechtigkeit und die Beachtung der in internationalen Abkommen verankerten Rechte von Frauen ist eine mit Nachdruck vertretene politische Forderung an unsere Partner weltweit, hier darf es keine Kompromisse geben. Parallel dazu entwickelt die Kommission in Zusammenarbeit mit den betroffenen Drittländern Programme und Projekte, die Frauen ganz gezielt zugute kommen, z.B. in den Bereichen Bildung und Gesundheit.

Sie haben nun schon mehrmals mit dem djb zusammengearbeitet. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wie schätzen Sie den djb ein?

Ich habe einen ausgesprochen guten Eindruck vom djb und seinen Mitgliedern. Die Veranstaltungen, die ich besucht habe oder auf denen ich gesprochen habe, waren von sehr hoher Qualität und sehr professionell vorbereitet. Auch spürte ich jedesmal ein ganz besonderes Engagement der djb-Frauen. Die Kompetenz und Expertise des djb in Sachen Gleichstellung ist beeindruckend, die djb-Frauen wissen, worauf es ankommt. Wer als Juristin etwas auf sich hält, ist im djb, habe ich mir sagen lassen. Es macht einfach Freude, zu sehen, wie engagiert und klug die djb-Frauen ans Werk gehen.

Sie sind österreichische Juristin. Können Sie uns verraten, warum es in Österreich keine Juristinnenvereinigung gibt?

Die Frage habe ich mir auch schon gestellt, ohne allerdings eine Antwort zu finden. Vielleicht liegt es daran, dass überparteiliche Interessenvertretung in Österreich noch keine lange Tradition hat. Aber ich bin vermutlich schon zu lange aus Österreich weg, um das richtig beurteilen zu können. Und falls ich wieder einmal dort leben sollte, würde ich mich bemühen, einen „öjb“ zu gründen!

Nun noch einige persönliche Fragen: Ihr Lebens- und Berufsweg ist sehr stark europäisch und international geprägt. Sie kommen aus Wien, haben dort das französische Gymnasium besucht und anschließend in Wien, Paris und Ann Arbor (USA) studiert. Seit 1995 leben Sie mit Ihrer Familie in Brüssel. Was waren die wesentlichen Impulse für Ihren Werdegang?

Für mich hat alles Internationale immer eine große Anziehungskraft gehabt. Verschiedene Sprachen sprechen, reisen, sich mit unterschiedlichen Kulturen anfreunden und sich darin mit der Zeit auch ein Stück zuhause fühlen, das hat mich immer fasziniert. Das kommt sicher zum Teil von meinen Eltern; mein Vater riet mir immer: Gehe in die Welt hinaus, um zu lernen.

Was bedeutet Heimat für Sie?

Heimat ist dort, wo meine Familie ist, meine Bücher und – als geborene Wienerin – mein Lieblingskaffeehaus. Gefühlsmäßig schrumpfte meine Welt in den letzten Jahren durch die neuen Technologien, die Kommunikation so einfach und Reisen unkomplizierter machen, so dass Europa als Ganzes so etwas wie Heimat geworden ist.

Was hat Sie konkret dazu bewogen, 1999 zur Europäischen Kommission zu wechseln? Was schätzen Sie an Ihrer Arbeitgeberin?

Die Europäische Kommission ist ein hoch spannender Arbeitsplatz. Hier schätze ich insbesondere die sehr qualifizierten und motivierten Kolleginnen und Kollegen, von und mit denen man viel lernen kann, und das multikulturelle und vielsprachige Umfeld. Großartig finde ich auch, dass es noch Einiges

aufzubauen gibt, Aufgaben, bei denen wir eigentlich bei Null beginnen und etwas ganz Neues konzipieren und so aufbauen müssen, dass es langfristig gut funktioniert. Ein Beispiel aus meinem direkten Arbeitsumfeld ist das neue Europäische Institut für Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Vilnius. Sehr interessant finde ich auch die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und anderen europäischen Institutionen, wie etwa dem Europäischen Parlament.

Welche berufliche Etappe hat sie besonders geprägt? Was war bislang der Höhepunkt in Ihrer Karriere?

Meine ersten Jahre bei der österreichischen Nationalbank, das ist die Notenbank der Republik Österreich, haben mich sehr geprägt, weil ich während meiner Zeit dort sehr aktiv an der Vorbereitung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion und der neuen gemeinsamen Währung gearbeitet habe. Am meisten glaube ich prägen mich die Menschen, die ich in meinem Berufsleben kennenlerne und mit denen ich arbeite. So hat mich die langjährige Zusammenarbeit mit Dr. Michael Schreyer zu ihrer Zeit als Mitglied der Europäischen Kommission sehr inspiriert.

Sie und Ihr spanischer Mann, der ebenfalls bei der Kommission arbeitet, haben drei kleine Kinder. Wie bekommen Sie Familie und Beruf unter einen Hut? Wie organisieren Sie sich?

Ich versuche immer ganz konzentriert den Moment zu erleben und dort zu sein, wo ich gerade bin. Das bedeutet, ich bin

voll mit und bei meinen Kindern, wenn ich mit ihnen bin, und mache dann auch nichts Anderes, Ablenkendes, wie zum Beispiel telefonieren oder E-Mails bearbeiten. Genauso versuche ich mich in meiner Arbeit auf das zu konzentrieren, was meine Aufgabe ist, und was eben nur ich machen kann. Was aber auch ganz entscheidend ist: mein Mann unterstützt mich und meine Berufstätigkeit sehr.

Wie schaffen Sie es, abzuschalten und sich zu erholen?

Im Wald spazieren gehen, einen guten Film anschauen, mit Freunden einen schönen Abend verbringen oder, falls sie weit weg sind, zumindest telefonieren.

Sie waren mehrere Jahre Beamtin bei der österreichischen Nationalbank und haben ihre Doktorarbeit über die rechtlichen Aspekte der Wirtschafts- und Währungsunion geschrieben. Frage an die Fachfrau: Überrascht Sie das Ausmaß der gegenwärtigen Krise, war das vorhersehbar?

Aus meiner Sicht sind erste Anzeichen einer Beruhigung und einer Verbesserung der Lage und auch der gesamten Stimmung zu erkennen. Das ist ermutigend. Ja, mich hat das Ausmaß der Krise überrascht, und auch, dass es genau an den „Sollbruchstellen“ der Konstruktion gekracht hat.

Herzlichen Dank für dieses interessante Gespräch!

Impressum

Schriftleitung

Anke Gimbal, Rechtsassessorin (V.i.S.d.P.)
Juliane Lindner

Redaktionsanschrift

Deutscher Juristinnenbund e. V.
Anklamer Str. 38
10115 Berlin
Telefon: 030 443270-0
Telefax: 030 443270-22
E-Mail: geschaeftsstelle@djb.de
www.djb.de

Erscheinungsweise:

4 Ausgaben im Jahr

Bezugspreise 2012

Jahresabonnement 52,- €; Einzelheft 14,- €. Alle Preise verstehen sich incl. MwSt, zzgl. Vertriebskosten.

Bestellmöglichkeit

Bestellungen beim örtlichen Buchhandel oder direkt bei der Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden

Kündigungsfrist

jeweils drei Monate vor Kalenderjahresende

Bankverbindung generell

Zahlungen jeweils im Voraus an Nomos Verlagsgesellschaft, Postbank Karlsruhe: BLZ 660 100 75, Konto Nr. 73636-751 oder Sparkasse Baden-Baden Gaggenau: BLZ 662 500 30, Konto Nr. 5-002266

Druck und Verlag

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestr. 3-5, D-76530 Baden-Baden
Telefon (07221) 2104-0/Fax (07221) 2104-27
E-Mail nomos@nomos.de

Anzeigen

Sales friendly Verlagsdienstleistungen
Siegburger Str. 123, 53229 Bonn
Telefon (0228) 978980, Fax (0228) 9789820
E-Mail roos@sales-friendly.de

Urheber- und Verlagsrechte

Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags.

Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Ur-

heberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Herausgeber/Redaktion oder des Verlages wieder. Unverlangt eingesendete Manuskripte – für die keine Haftung übernommen wird – gelten als Veröffentlichungsvorschlag zu den Bedingungen des Verlages.

Die Redaktion behält sich eine längere Prüfungsfrist vor. Eine Haftung bei Beschädigung oder Verlust wird nicht übernommen. Bei unverlangt zugesandten Rezensionstücken keine Garantie für Besprechung oder Rückgabe. Es werden nur unveröffentlichte Originalarbeiten angenommen. Die Verfasser erklären sich mit einer nicht sinnentstellenden redaktionellen Bearbeitung einverstanden.

ISSN 1866-377X