

## Rezension: Henriette Müller, Ingeborg Tömmel (Hrsg.), 2022: Women and Leadership in the European Union

Ahrens, Petra

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ahrens, P. (2023). Rezension: Henriette Müller, Ingeborg Tömmel (Hrsg.), 2022: Women and Leadership in the European Union. [Rezension des Buches *Women and Leadership in the European Union*, hrsg. von P. Ahrens, & I. Tömmel]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 15(2), 148-150. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i2.11>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Rezensionen

Petra Ahrens

Henriette Müller/Ingeborg Tömmel (Hrsg.), 2022: *Women and Leadership in the European Union*. Oxford: Oxford University Press. 400 Seiten. 107,90 Euro

---

Die Europäische Union (EU) und ihre Institutionen präsentieren sich gerne selbst als Motor für Gleichstellungspolitik oder – in den Worten der derzeitigen und ersten Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen – als „Union der Gleichheit“. Ob sich dieses Selbstbild in der Realpolitik, d. h. in entsprechenden Machtpositionen für und Politikbeeinflussung durch Frauen niederschlägt, war eine bisher weitgehend unbeantwortete Frage.

*Henriette Müller* und *Ingeborg Tömmel* nehmen sich dieser Frage in ihrem Sammelband *Women and Leadership in the European Union* umfassend und auf vielfältige Weise an. In 16 Kapiteln, die nebst Einleitungs- und Schlusskapitel in fünf Abschnitte gegliedert sind, stellen 22 Autorinnen mittels verschiedener innovativer Theorierahmen und mit großer Methodenvielfalt neue Daten und Analysen zur deskriptiven Repräsentation von Frauen und zur Form der ausgeübten Führungsmacht in verschiedenen EU-Institutionen im Detail vor.

Der Band ist kohärent aufgebaut und die einzelnen Kapitel sind theoretisch wie empirisch aufeinander bezogen. Dies liegt nicht zuletzt an der innovativen Theoretisierung und Konzeptualisierung eines ‚positional and behavioral leadership‘ durch die beiden Herausgeberinnen im Einführungskapitel, das sämtliche Kapitel strukturiert. Sie definieren positionale Führung als deskriptive Repräsentation in Führungspositionen und behaviorale Führung bezogen auf den Führungsstil bzw. darauf, wie Führung ausgeübt wird und die daraus resultierenden Effekte. Quer dazu differenzieren Müller und Tömmel Führungspositionen in politische, administrative und fachbezogene. Diese Differenzierung systematisiert die Buchabschnitte und wird ergänzt durch einen Abschnitt zu Staatschefinnen. Angesichts der zahlreichen Kapitel werden nachfolgend entlang der Systematisierung politische, administrative und fachbezogene Führung exemplarisch Beiträge vorgestellt.

Die Kapitel zu politischer Führung sind untergliedert in die zwei Aspekte Zugang zu Führungspositionen und Ausübung von Führung. *Sarah Dingler* und *Jessica Fortin-Rittberger* untersuchen, ob sich der hohe und seit der ersten Direktwahl 1979 zudem kontinuierlich steigende Frauenanteil im Europäischen Parlament (EP) in entsprechenden Machtpositionen übersetzt. Mit ihrer Analyse der Anzahl von Fraktionsvorsitzenden, Ausschussvorsitzenden und deren Vizes sowie der Frage danach, welche Ausschüsse eher von Frauen geleitet werden, zeichnen sie ein ernüchterndes Bild. Vergleichbar zur Situation in den Mitgliedsstaaten, sind auch im EP Frauen – trotz ihres numerischen Gewichts von mittlerweile über 40 Prozent – in allen Machtpositionen unterrepräsentiert und leiten zudem häufiger statusärmere und/oder als ‚feminin‘ stereotypisierte Ausschüsse. *Johanna Kantola* und *Cherry Miller* vertiefen in ihrem Kapitel die EP-Analyse für die aktuell sieben Fraktionen. Sie zeigen vergleichend, dass Parität sehr



unterschiedlich gegeben ist und die Prozesse für die Besetzung von Führungspositionen sich unterscheiden, wobei vor allem in konservativen Fraktionen Frauen in machtvollen Positionen nicht entsprechend ihres Anteils repräsentiert sind.

*Michele Cini* zeichnet detailliert die Karriere einer der bekanntesten EU-Politiker\*innen, der Luxemburgerin Viviane Reding, nach. Sie diskutiert, inwiefern individuelle Führungsstile unterschiedlich passfähig mit unterschiedlichen institutionellen Logiken sind und dadurch ‚behavioral leadership‘ beeinflusst wird. Sie zeigt, dass Reding mit ihrem oft konfrontativen individuellen Führungsstil in der Kommission zahlreiche Erfolge verzeichnete, während dieser im konsensorientierten EP für sie hinderlich war. Der Beitrag verdeutlicht, dass Debatten um mehr Frauen in Führungspositionen über reine Zahlen hinausgehen müssen und von der Auseinandersetzung mit dem jeweiligen institutionellen Kontext profitieren.

Diesen institutionellen Kontext, präziser den Balanceakt zwischen so genannten ‚maskulinen‘ und ‚femininen‘ Charakteristika, den insbesondere Staatschef\*innen bewältigen müssen, nehmen *Femke A. W. J. van Esch* und *Christoph Erasmý* in einer Analyse zu Angela Merkels europäischem Wirken sowie *Sandra Eckert* und *Charlotte Galpin* zu Theresa May und Brexit auf. In beiden Kapiteln wird deutlich, wie sehr die beiden Staatschefinnen im Vergleich zu männlichen Pendants immer noch einem ‚double bind‘ unterliegen und ihr Erfolg davon abhängt, inwiefern sie bereit und in der Lage sind, ihr weiblich konnotiertes ‚Führungskapital‘ kontextbezogen einzusetzen.

Im Abschnitt zu administrativer Führung analysiert *Ingeborg Tömmel* eine bisher übersehene zentrale Führungsposition in der Verwaltung: die Generalsekretär\*in der Europäischen Kommission. Sie zeigt, wie Catherine Day, die dieses Amt von 2005 bis 2015 innehatte, in ihrer Karriere ihre Expertise zur Kommission nutzte, um diese intern umfassend zu reformieren, und wie sie die politische Agenda formte und somit durch ihr ‚behavioral leadership‘ entscheidend zur Modernisierung der EU-Verwaltung beitrug. In dieser wie auch in anderen Analysen wird sichtbar, wie der Einfluss von Frauen in den EU-Institutionen ‚übersehen‘ oder zumindest unsichtbar gemacht wird, weil ihre Leistungen öffentlich anderen – im Fall von Day den Kommissionspräsidenten José Barroso und Jean-Claude Juncker – zugeschrieben werden.

Fallstudien für fachbezogene Führung sind im Sammelband der Gerichtshof der EU und die Europäische Zentralbank. *Jessica Guth* erforscht mit dem Gerichtshof eine der ältesten EU-Institutionen und zeigt, dass Parität bis vor Kurzem nicht thematisiert wurde, obwohl Frauen immer noch gravierend unterrepräsentiert sind. Andererseits wurden Gerichtsfälle nicht stereotypisierend zugewiesen und Frauen auch nicht bei prestigeträchtigen Themen übergangen, was verglichen mit den anderen Institutionen Hoffnung gibt.

Insgesamt bietet die von Müller und Tömmel entwickelte Matrix aus positionaler/behavioraler Führung sowie politischen, administrativen und fachbezogenen Positionen ein innovatives und hilfreiches Instrumentarium, um Führungsfunktionen in politischen Institutionen zu analysieren. Zwar ursprünglich entwickelt für die supranationale Ebene, lässt sich dieses Instrumentarium zukünftig auch in anderen, z. B. nationalen Zusammenhängen nutzen, um verschiedene Aspekte von Führung auszuleuchten und über rein deskriptive Zahlen hinauszugehen. Der Sammelband füllt für die supranationale Ebene eine wichtige Forschungslücke und ergänzt sinnvoll bisherige Perspektiven zu Gleich-

stellungspolitik und Gleichstellungsprozessen in den EU-Institutionen. Besonders hervorzuheben ist außerdem der Anhang, der eine komprimierte und informative Übersicht zu Frauen in Führungspositionen aller EU-Institutionen bietet.

Wünschenswert wäre es dennoch gewesen, deutlicher die Verbindungen zwischen den Institutionen und zu vergebenden Positionen hervorheben. So wäre nicht nur die Situation innerhalb einer Institution, sondern es wären auch die politischen Aushandlungsprozesse untereinander sichtbarer, z. B. zur Nominierung als EZB-Präsident\*in, Kommissionspräsident\*in und EP-Präsident\*in. Auch intersektionale Aspekte sind in den Kapiteln nicht weiter ausgeführt worden. So stellt sich nach der Lektüre beispielsweise die Frage, ob Frauen aus kleineren Mitgliedsländern oder jenen, in denen Frauen ohnehin in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, noch geringere Chancen auf supranationale Karrieren haben.

Auch andere Aspekte, z. B. wie sich ‚women leadership‘ insgesamt für EU-Integrationsprozesse auswirkt, also, ob die bisherigen Frauen in Führungspositionen progressiver wirken oder sie bestimmte Themen (Demokratiedefizit, Nachhaltigkeit/Klimawandel, Ökonomie) anders bearbeiten, kann mit der vorgeschlagenen Theoretisierung nicht ohne weiteres erschlossen werden. Es bleibt zu hoffen, dass ein Folgeband sich dieser Themen annimmt.

## Zur Person

*Petra Ahrens*, Dr. phil., Academy of Finland Research Fellow, Tampere Universität, Finnland. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union und Deutschland, Gender Mainstreaming, politische Repräsentation, supranationale Zivilgesellschaft, gendersensible Parlamente.

Kontakt: Tampere Universität, Kalevantie 4–5, 33014 Tampere, Finnland

E-Mail: [petra.ahrens@tuni.fi](mailto:petra.ahrens@tuni.fi)

## Janne Krumbügel

Annika Wehling, 2021: *Männer im Schwangerschaftskonflikt. Erfahrungen nach einem beunruhigenden pränatalen Befund*. Bielefeld: transcript. 328 Seiten. 45,00 Euro

---

Eine involvierte Rolle bereits vor der Geburt wird zunehmend zum Vaterschaftsideal. Auch in wissenschaftlichen Untersuchungen rücken werdende Väter vermehrt in den Fokus und werden sogar als „Co-Schwangere“ konzipiert, um ihre soziale Bedeutsamkeit in der Schwangerschaft hervorzuheben. Viele werdende Väter begleiten ihre schwangere Partnerin zu vorgeburtlichen medizinischen Untersuchungen und bei der Geburt. Besonders Ultraschalltermine gelten als Gelegenheit, um die vorgeburtliche Beziehung des werdenden Vaters zum Ungeborenen zu stärken. In erster Linie handelt es sich da-