



> Helene Wildfeuer (9. v.l.), Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, zu Gast bei der Arbeitsgemeinschaft für frauenpolitische Fragen im DPhV in Königswinter.

Tagung der Arbeitsgemeinschaft für frauenpolitische Fragen im DPhV:

Frauen in Führung – und doch benachteiligt

Wenn Kolleginnen aus den einzelnen Bundesländern zur jährlichen Frühjahrstagung in Königswinter zusammenkommen, tun sie dies in mindestens einer Führungsposition: als Verbandsvertreterin, die Ansprechpartnerin und Multiplikatorin in ihrem Bundesland ist.

phie: Teilzeittätigkeit, Ausfallzeiten durch Geburt, Kindererziehung und Pflege – das senkt am Ende auch die Renten- bzw. Pensionsansprüche. Zeiten, in denen gar nicht oder Teilzeit gearbeitet wird, schlagen sich zudem häufig in der Karriere nieder: Höhere Gehaltsstufen werden nur mühsam, wenn überhaupt, >

von ANITA TOBIAS

Einige von uns kennen Führungsaufgaben in Form einer Klassen- oder Kursleitung, als Inhaberin einer Funktionsstelle außerhalb von Schulleitung oder als Personalratsmitglied in größerer Verantwortung. Auch zwei Schulleiterinnen gehören zu unserem Gremium. Damit sind sie allerdings in der deutlichen Minderheit: Die Erfahrungsberichte aus allen Bundesländern zeigen, dass Frauen in gehobenen Führungspositionen immer noch klar unterrepräsentiert sind.

> Woran kann das liegen? – Die unwiderlegbaren Fakten!

Helene Wildfeuer, die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, referierte dazu

unwiderlegbare Fakten. Auch im öffentlichen Dienst, der doch gleiche Entgelt- und Bezahlungsguppen für Männer und Frauen vorhält, kommt es

zu Einkommensunterschieden bis zu sechzehn Prozent zu Ungunsten der Frauen! Diese Unterschiede entstehen durch Brüche in der Erwerbsbiogra-

> Die Erfahrungsberichte von den Verbandsvertreterinnen aus allen Bundesländern zeigen, dass Frauen in gehobenen Führungspositionen immer noch klar unterrepräsentiert sind.



erklommen. Wie sehr sich letztlich dann auch jahrelange Teilzeit in der Rente oder Pension auswirkt, darüber sind sich viele Frauen, die der Familie wegen beruflich zurückstecken, nicht im Klaren – mit den genannten negativen Folgen.

> **Teilzeit, weil die Arbeitsanforderungen zu hoch sind?**

Eine brisante Frage in diesem Zusammenhang ist, wie viele Kolleginnen wohl in Teilzeit arbeiten, weil sie sich den gestiegenen und verdichteten Anforderungen ihrer Arbeit in Vollzeit nicht mehr gewachsen fühlen. Diese Frage eröffnet den nächsten großen, wichtigen Themenkomplex für unsere weitere Arbeit in der AG: die Stärkung der Lehrgesundheit – ein Thema, das nach Gender-Grundsätzen nicht nur für uns Frauen wichtig ist!

> **Kollegiale Fallberatung – Ein Instrument erfolgreicher Führung?**

Für Frauen (und Männer) in Führung erwachsen beson-

ders vielfältige, teils einander widersprechende Aufgaben und Erwartungen. Diese Diskrepanzen zu bewältigen und einen geeigneten Führungsstil zu entwickeln, ist eine große Herausforderung. Dazu referierte Anke Weigend, die Geschäftsführerin der dbb akademie, sehr ausführlich und anschaulich. Sie stellte, mit praktischer Erprobung durch die Seminarteilnehmerinnen, die Methode der Kollegialen Fallberatung als ein Instrument erfolgreicher Führung vor, und empfahl, diese in Schulen zu installieren.

> **Verantwortungsvolles Gesundheitsmanagement ist notwendig!**

Einige Kolleginnen konnten dazu positive Erfahrungen beisteuern und bestätigen, dass die Kollegiale Fallberatung Teil eines verantwortungsvollen Gesundheitsmanagements sein kann. Unsere Arbeitsgemeinschaft wird die Arbeit daran vertiefen und im Frühjahr 2017 einen Kongress dazu durchführen, zu dem alle interessierten Kolleginnen und Kollegen schon jetzt herzlich eingeladen sind! ■



> Die Geschäftsführerin der dbb akademie, Anke Weigend (l.), machte deutlich, dass die Kollegiale Fallberatung auch Teil eines verantwortungsvollen Gesundheitsmanagements sein kann.