

B E R U F F A M I L I E

TEILE MIT MIR!

WEGWEISER FÜR
PARTNERSCHAFTLICHE VEREINBARKEIT
VON BERUF UND FAMILIE



Inhalt

	Seite
Vorwort.....	3
Als emanzipiertes Paar in den Kreißsaal	4
„Arbeit teilen“ unter die Lupe genommen	6
Vier typische Vereinbarkeitsmodelle.....	7
Modell Verzicht	8
Modell Steigern	9
Modell 50:50	10
Modell Flexibel	11
Vereinbarkeit auf den Punkt gebracht.....	12
Viel Gesprächsstoff	14
Arbeitsbogen	16
Zum guten Schluss	20
Es gibt noch viel zu tun.....	21
ABC der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	22
Kleiner Exkurs in die Zahlenwelt	24
Information und Beratung	26



IMPRESSUM

Herausgeber: Kreis Wesel – Der Landrat
Redaktion: Monika Seibel, Fachstelle Frau und Beruf
Gestaltung: Sieckmann, Design für Print & Screen, Bochum
Stand: Februar 2021

Vorwort

Guten Tag liebe (werdende) Eltern,

Sie wollen beide im Beruf bleiben, sich weiterentwickeln und für stabile Einkommensverhältnisse sorgen. Sie wollen aber auch Zeit mit Ihren Kindern verbringen und verantwortlich sein für die ganz alltäglichen Familienbelange? Vielleicht fühlen Sie sich an der ein oder anderen Stelle zerrissen zwischen Arbeit, beruflichem Fortkommen und Familie entscheiden zu müssen?

Sie halten den Wegweiser für partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie „Teile mit mir!“ in den Händen und – das ist gut so! Denn hier finden Sie Schritt für Schritt konstruktive Anregungen, wie es funktionieren kann, gleichberechtigt und partnerschaftlich gemeinsam diese Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu meistern.

Ich möchte Ihnen Mut und Lust darauf machen.



Ingo Brohl,

Ihr Landrat Kreis Wesel

A handwritten signature in black ink, reading "Ingo Brohl". The signature is written in a cursive style.



Als emanzipiertes Paar in den Kreißsaal ...



Monika Seibel
Fachstelle Frau und Beruf

Es ist paradox: Viele Paare sehen sich als modernes Paar und leben eine gleichberechtigte Beziehung und Arbeitsteilung. Viele werdende Eltern wollen beides: Kind(er) und ein erfülltes Berufsleben. Doch aus verschiedenen Gründen klappt es nicht immer so, wie es sich die Paare wünschen.

Mit der Geburt des ersten Kindes greifen Eltern oft auf traditionelle Rollenmodelle zurück:

- Ein Partner – meist der Mann – arbeitet in Vollzeit weiter und verdient den Großteil des Einkommens, um die Familie zu „ernähren“.
- Die Frau bleibt zu Hause, ist für die Kindererziehung, den Haushalt, die Privatsphäre und die sozialen Kontakte zuständig und/oder ist „Zweitverdienerin“ und verdient in Teilzeit oder Minijob hinzu.

Neben der Eltern-Freude, kann es zu einer Belastungsprobe innerhalb der Beziehung kommen. Nicht nur weniger Schlaf und weniger Zeitautonomie zerran an den Nerven, sondern auch die historisch gewachsenen gesellschaftlichen Strukturen (unflexible und selten flächendeckende Kinderbetreuung, wenig familienorientierte Arbeitswelt). Zudem werden immer noch zur Entscheidung für oder gegen Erwerbstätigkeit und/oder Familienarbeit falsche Anreize durch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen gesetzt.

In diesem Wegweiser „Teile mit mir!“ finden Sie Anregungen, wie Sie – als Paar – Beruf und Familie (noch) partnerschaftlicher teilen können.



... als traditionelles wieder heraus?

Mit dieser Broschüre möchte ich ...

- ... Sie als (werdende) Eltern ansprechen,
- ... Ihnen Fragen an die Hand geben,
- ... Ihnen typische Vereinbarkeitsmodelle vorstellen,
- ... Sie darin unterstützen, gemeinsam Ihr eigenes Modell zu entwickeln,
- ... Ihnen Mut machen, etwas zu verändern,
- ... Sie dabei unterstützen, dass niemand auf der Strecke bleibt.

Schlussendlich möchte ich, dass – wenn Sie dies wünschen und anstreben – Ihnen eine wirklich gleichberechtigte Familien- und Karriereplanung gelingt und so eine Win-Win-Situation für alle entsteht.

A handwritten signature in black ink that reads "M. Seibel".

Monika Seibel

Fachstelle Frau und Beruf

„OHNE MOOS NICHTS LOS!“ – „DAS BISSCHEN HAUSHALT!“

„Arbeit teilen“ unter die Lupe genommen

Gerecht aufteilen lassen sich Berufstätigkeit und unbezahlte Familienaufgaben nur, wenn Ihnen bewusst ist, welche Aufgaben überhaupt anfallen und wer diese in der Regel übernimmt.

Aufgaben und Verantwortungsbereiche

- Familieneinkommen (Wer verdient wie viel?)
- Private und betriebliche Altersvorsorge
- Vermögensaufbau
- Kinderbetreuung: Bringdienste, Hausaufgaben, Freizeit, Arztbesuche, krankes Kind, Elternabende, ...
- Betreuung/Pflege der Eltern/Schwiegereltern: Arztbesuche, Einkauf, Besuche, ...
- Arbeiten rund ums Haus: Wäsche, Kochen, Putzen, Instandhaltung, Einkauf, Garten, Auto, Fahrrad, Garage, Haustiere, ...
- Papierkram: Finanzen, Steuern, Versicherungen, ...
- soziale Kontakte: Einladen und Besuche gemeinsamer Freund*innen, Nachbarschaft, Freizeitaktivitäten, Ehrenamt, ...
- Zweisamkeit: planen und organisieren, Kinderbetreuung sichern (Babysitter)
- Urlaub: planen und vorbereiten
- Feierlichkeiten: planen und durchführen
- Mental Load*: permanentes Nachdenken über und organisieren von Alltagsaufgaben (Wie lange reicht die Zahnpasta? Welche Geburtstage stehen an? Was braucht das Kind an neuen Sachen?)



Hier schleichen sich schon mal schnell traditionelle Rollenmuster ein. Nicht zu unterschätzen ist der „Mental Load“.

WER macht was und mit welchem zeitlichen Aufwand?

WER hat welche Vorlieben und Kompetenzen?

WER übernimmt die Routinearbeiten?

WER trägt die Verantwortung für die Ausnahmen?

WER ist für wie viele Stunden täglich aus dem Haus?

LEGENDE



Fragen fordern Antworten heraus.



Herausforderungen zeichnen die Problemfelder und deren Folgen.



Lösungsansätze skizzieren Ideen – keine Patentrezepte.



Perspektiven „erfahrener“ Eltern und Infos relativieren so manches Problem.

* Mental Load bezeichnet vorrangig die Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben entsteht, die gemeinhin als „nicht der Rede wert“ erachtet werden und somit weitgehend unsichtbar sind. „Mental Load“ beschreibt die Last der alltäglichen Verantwortung für Haushalt und Familie, die Beziehungspflege sowie das Auffangen persönlicher Bedürfnisse und Befindlichkeiten. Nicht immer lassen sich Mental Load (die Verantwortung für den Gesamtprozess) und Aufgaben klar trennen.

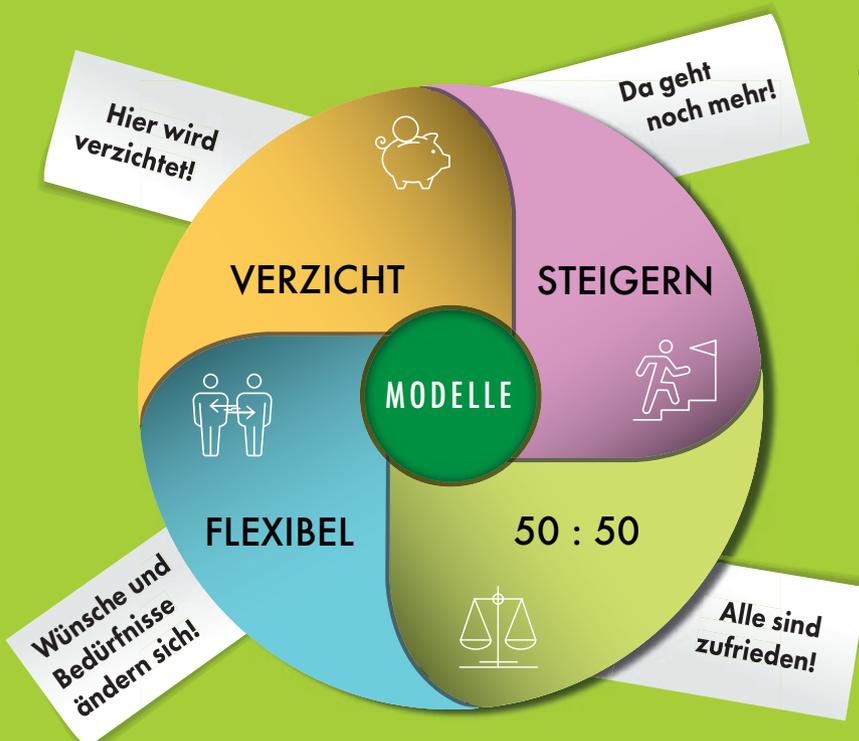


BERUF UND FAMILIE

Vier typische Vereinbarkeitsmodelle

Es werden Ihnen zunächst vier idealtypische Vereinbarkeitsmodelle vorgestellt: kontrastreich und überspitzt. Mischformen sind allerdings die Regel.

Bei den skizzierten Modellen geht es nicht um Richtig oder Falsch, solange Sie sich als Paar grundsätzlich einig sind und sich damit gut fühlen.



Gelebte Vereinbarkeitsmodelle sind von vielen Faktoren abhängig:

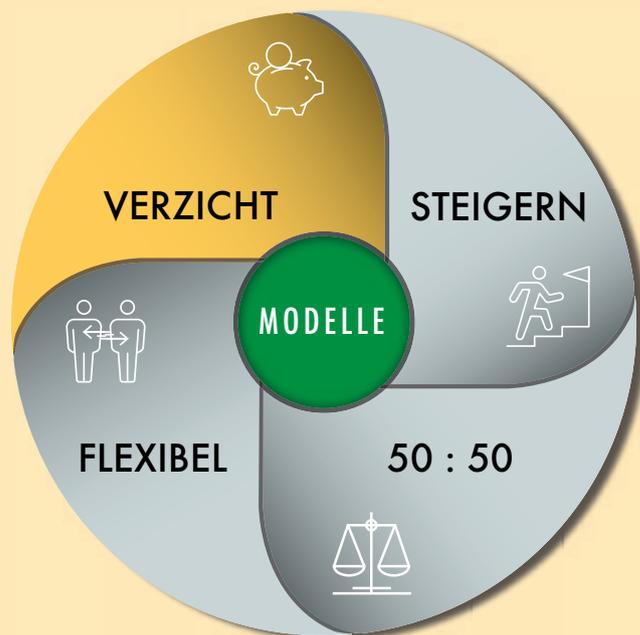
- Familiäre Sozialisation
- Familieneinkommen
- Beziehungsstatus sowie Anzahl und Alter der Kinder
- Wohnort und Infrastruktur (Stadt oder Land, Fahrtwege, Öffnungszeiten der Kita, Ganztagschule ...)

HIER WIRD VERZICHTET!

MODELL VERZICHT

Frauen verzichten oft auf Erwerbszeit und damit auf existenzsicherndes Einkommen, ihre Karriere und Altersvorsorge. Sie bleiben zu Hause und fühlen sich oft als „Alleinerziehende“, trotz Partner. Oder sie verdienen in Teilzeit oder im Minijob dazu.

Männer verzichten oft auf Familienzeit und damit auf wertvolle Zeit mit den Kindern und soziale Kontakte im Privaten. Sie „schultern“ die alleinige Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie. Sie sind „Alleinernährer“ oder verdienen den Großteil des Familieneinkommens.



? Auf was kann / will ich in welchem Lebensbereich verzichten?

Wo fällt mir der Verzicht schwer? (Nicht gemeint sind hier z.B. Stress, Streit, Kinderkrankheiten, im Haushalt helfen...)

Wie hoch schätze ich die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt wert?

Welcher Arbeit räume ich Priorität ein?

Wie hoch ist der Preis? Bin ich bereit, ihn dauerhaft zu zahlen?



- latente Unzufriedenheit oder Leistungsdruck
- finanzielle Abhängigkeit oder finanzielle Alleinverantwortung
- Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg oder Karriereverlust



- Wertvorstellungen klären und Prioritäten setzen
- „Rosarote“ Brille: Unvorhersehbares thematisieren



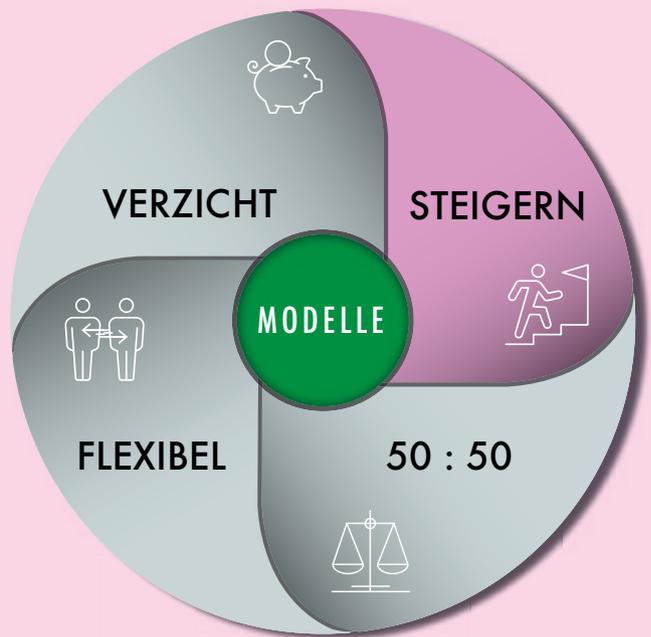
Das Leben läuft nicht immer nach Wunsch und Plan: Arbeitslosigkeit, Krankheit, Tod, Trennung ...

DA GEHT NOCH MEHR!

MODELL STEIGERN

Statt zu verzichten, wird versucht, möglichst viel aus 24 Stunden vom Tag herauszuholen. Eng getaktete Zeitpläne und synchronisierte Kalender kennzeichnen den Alltag. Funktionieren und „Schnell, schnell, beeil dich, wir müssen noch ...!“ heißt es hier, und das nicht zuletzt auf Kosten des „Selbst“ (Schlaf, Pausen, Kontakte).

In diesem Modell finden sich oft Doppelkarrierepaare und Alleinerziehende wieder, die einen hohen Ressourceneinsatz leisten müssen.



? Wo kann ich meinen Einsatz noch optimieren?

Ist eine Reduzierung überhaupt möglich?

Welche Ressourcen muss ich in welchem Umfang einsetzen?

Wo kann ich Zeit einsparen und noch effizienter sein?

Wann stoße ich an meine Grenzen?



- Selbstoptimierung und überhöhte Ansprüche enden oft in körperlicher und geistiger Selbstausschöpfung.
- Weniger gemeinsame Familienzeit und fehlende Zeit für die Partnerschaft können die Folge sein.



- Zeitmanagement: Reduzieren der Zeitfresser (Vorgehensweisen, Gewohnheiten o. ä., die mehr oder weniger unbemerkt viel Zeit kosten)
- Stressmanagement: An Selbstfürsorge und Achtsamkeit (Balance von An- und Entspannung) denken und umsetzen



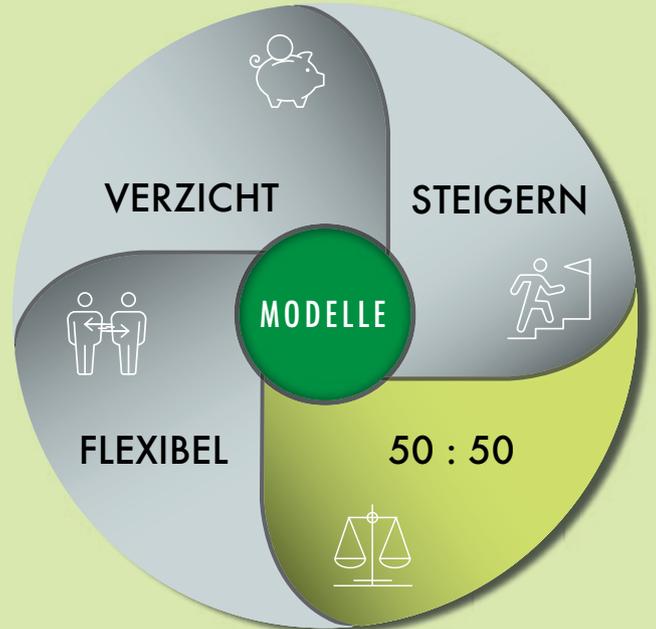
Manchmal ist „ausreichend“ gut genug!

ALLE SIND ZUFRIEDEN!

MODELL 50 : 50

Arbeitsteilung wird hier großgeschrieben. Es geht um gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Haushaltszeiten, mit der alle Familienmitglieder zufrieden sind. Beide arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit (30-35 WoStd.). Die Priorität liegt auf Familie. Dabei werden Kompromisse bei der Karriere in Kauf genommen – und zwar von beiden.

In dieses Modell – auch als Reißverschluss-Modell zu verstehen – greifen beide Seiten ineinander.



Wie sieht eine „gerechte“ Arbeitsteilung in der Partnerschaft / Familie für mich aus?

Was heißt eigentlich gerecht für mich?

Denke ich bei meinen Handlungen und Überlegungen auch an die Kinder und andere beteiligte Personen?

Wo bin ich kompromissbereit gegenüber meinem Partner / meiner Partnerin und den Kindern?



- Mehr Aushandlungsprozesse bedeuten auch mehr Reibungspunkte.
- Doppelter Kompromiss: Keine/r von beiden kann beruflich durchstarten und sich dafür „den Rücken freihalten lassen“. Keine Arbeit hat automatisch Priorität.
- Mut zum Hinterfragen traditioneller Rollenbilder und Geschlechterklischees.



- Kompromiss- und Konfliktfähigkeit: Beide geben sich gegenseitige Unterstützung und sind flexibel.
- Kompetenzgewinn: Beide sind Expert*innen und können die Familienaufgaben übernehmen.
- Selbstvergewisserung: Beide überprüfen, ob dieses Modell auch beiden die Lebensqualität bietet, die die Kompromisse rechtfertigt.



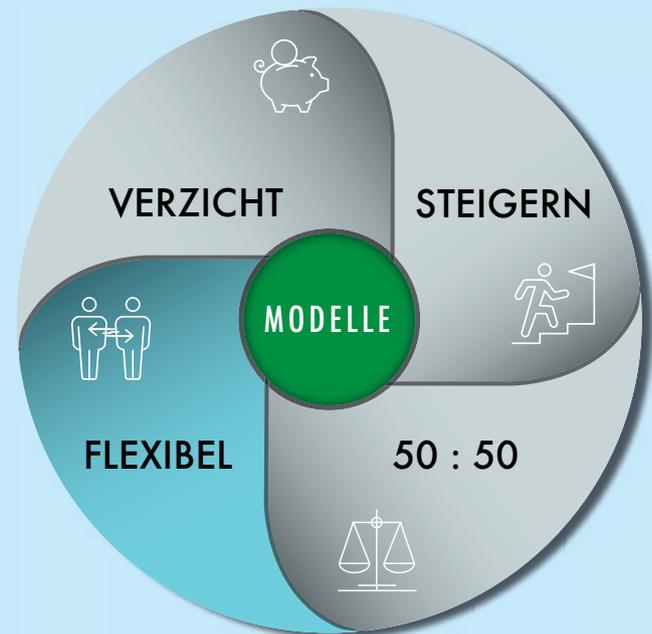
Manchmal hakt es an der ein oder anderen Stelle.

WÜNSCHE UND BEDÜRFNISSE ÄNDERN SICH!

MODELL FLEXIBEL

Je nach aktueller Lebensphase – das kann die bevorstehende Geburt, Elternzeit, der Wiedereinstieg oder ein Jobwechsel sein – wird entschieden, wer und was Priorität hat. Mal hat die Familie Vorrang, mal das Berufsleben.

Dieses Modell ist flexibel: Mal ist die/der eine „dran“ und kann die Karriere stärker verfolgen, mal die/der andere.



Welche Wünsche und Bedürfnisse habe ich in meiner aktuellen Lebensphase?

Wodurch ist sie geprägt (z. B. Schwangerschaft oder berufliche Unsicherheit)?

Welche mittel- und langfristige Perspektive habe ich / wünsche ich mir?

Welche Perspektive / Wünsche könnte mein/e Partner*in haben?

Wann wäre ein guter Zeitpunkt, um Interessen, Aufgaben und Zeitbudgets neu auszuhandeln?



- Status Quo: Einmal getroffene Entscheidungen werden zum Gewohnheitsrecht.
- „Der erste Trumpf sticht!“: Der-/diejenige mit den besseren Karriereoptionen legt vor und der/die andere steckt zurück.
- Es kann zum „Rückfall“ in traditionelle Rollenmuster kommen.



- Langfristig denken und planen, nicht nur die aktuelle Situation im Blick haben.
- Entscheidungen bewusst treffen und keine falschen Zugeständnisse machen, die später bereut werden.
- Beizeiten die Entscheidungen neu justieren und aushandeln.



Einmal getroffene Entscheidungen gelten nicht für immer.

KRITISCHE SELBSTREFLEXION ZAHLT SICH AUS!

Vereinbarkeit auf den Punkt gebracht

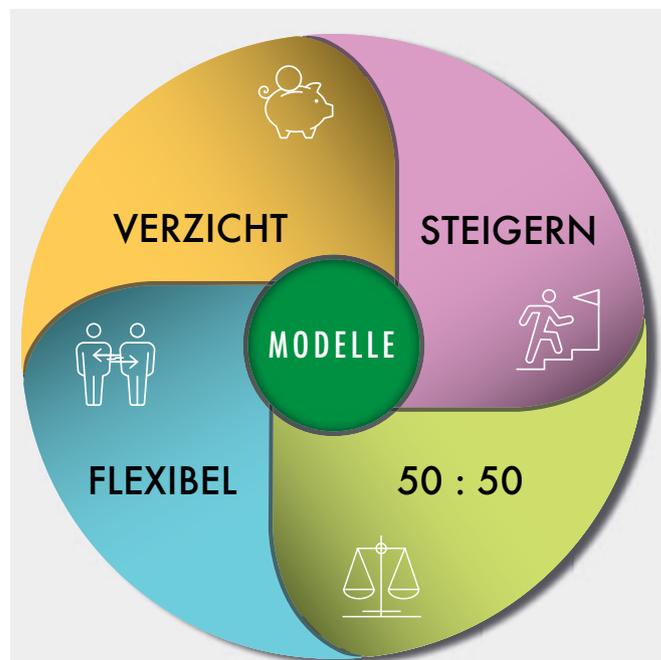
Zwei Schritte zur partnerschaftlichen Vereinbarkeit

Schritt 1 (alleine)

Fragen, die Ihnen auf den folgenden Seiten im Zusammenhang mit den vier verschiedenen Vereinbarkeitsmodellen gestellt werden, beantworten Sie zunächst alleine für sich in Ruhe.

Sie können hier herausfinden,

- welches Modell ihrer jetzigen Lebenssituation entspricht.
- zu welchem Modell Sie eher tendieren bzw. welches Sie anstreben wollen.
- was Ihr persönlicher Standpunkt ist.



Welches der vier Modelle entspricht am meisten meiner jetzigen Lebenssituation?

- Verzicht
- Steigern
- 50 : 50
- Flexibel



Was hat mich am meisten angesprochen?

Was hat mich überrascht?

Wo liegt möglicherweise der „Hase im Pfeffer“?

Was verlange ich von meiner Partnerin / von meinem Partner, was ich selbst nicht tun würde? Was wird von mir verlangt, was ich eigentlich nicht bereit bin zu geben?

- Teilzeitarbeit, Minijob und auf Karriereoptionen verzichten
- geringeres Einkommen und/oder wirtschaftliche Abhängigkeit
- Verantwortung für das (gesamte) Familieneinkommen tragen
- (mehrmaliger) berufsbedingter Umzug
- Löwenanteil an Hausarbeit und Kinderbetreuung
- ...

Was soll sich in unserer Beziehung / Familie ändern, damit ich mich besser fühle?



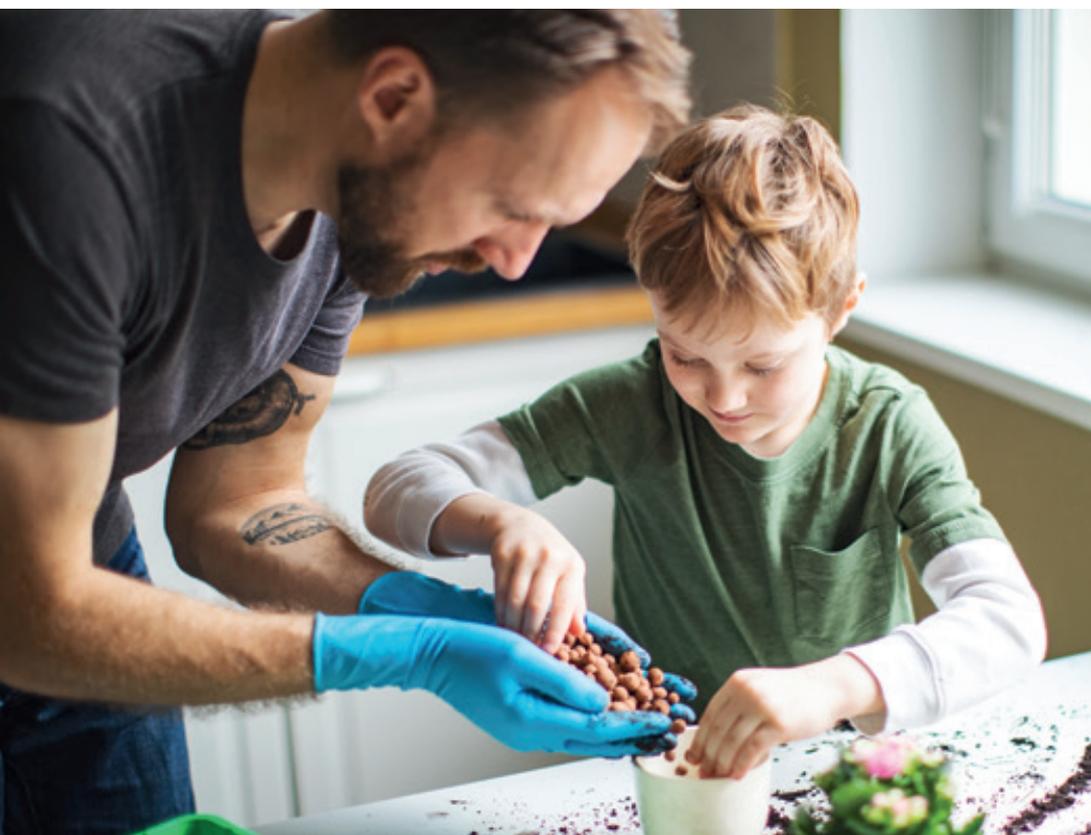
- Bereitschaft zur eigenen Veränderung
- Veränderungen brauchen Mut, Kraft, und Zeit
- Auf Sicherheiten verzichten – auch wenn sich der Verzicht nicht so gut anfühlt



- Die Fragen dienen der eigenen Bestandsaufnahme und der Standortbestimmung auf der Paarebene.
- Perspektivenwechsel vornehmen
- Tauschen Sie einfach mal die ein oder andere Aufgabe. Vielleicht sorgt diese Abwechslung für mehr Verständnis und Wertschätzung.



Unterschätzen Sie nicht Ihre persönlichen Entscheidungs- und Handlungsspielräume sowie Ihre partnerschaftlichen Absprachen.



IM GESPRÄCH BLEIBEN – KONKRET UND VERBINDLICH!

Viel Gesprächsstoff

Schritt 2 (gemeinsam)

Kommen Sie nun mit Ihrer/m Partner* in ins Gespräch und treffen gemeinsam konkrete und verbindliche Vereinbarungen.

Im Folgenden finden Sie Anregungen und viel Gesprächsstoff.

Es werden allgemeingültige Kommunikationsregeln und Handlungsstrategien erläutert. Diese können zur Vorbereitung des gemeinsamen Gesprächs dienen, sie sind aber auch wichtig, um den eigenen Standpunkt und die eigenen Wünsche und Werte zu formulieren.

WIE soll gesprochen werden?

- ICH-Botschaften aussprechen statt DU-Aussagen senden
- eigenen Standpunkt vorüberlegen und vertreten
- kompromissbereit und offen für andere Ideen und Wünsche sein
- Gemeinsamkeiten statt Unterschiede hervorheben
- Lösungen statt Probleme hervorbringen
- keine unbefriedigenden Zugeständnisse aus „Höflichkeit“ oder Angst vor Ablehnung machen
- Ergebnisse so konkret wie möglich festhalten
- ...

WAS soll besprochen werden?

Berufstätigkeit (Ausbildung/Studium/Umschulung)

- Arbeitszeiten, Arbeitszeitvolumen, Karrierepläne
- besondere Arbeitszeiten: Schichtdienst, Dienstreisen, Fortbildungen, Abgabetermine
- ...

Finanzen

- Ehevertrag
- Einkommen, Elterngeld und Elternzeit, Arbeitslosengeld, Absicherung: Kompensation bei Verdienstausschlag, Sparen, Rücklagen, Berufsunfähigkeit, Altersvorsorge, gemeinsame oder getrennte Kontenführung
- ...

Partnerschaft

- Zweisamkeit: gemeinsame Zeit schaffen, sich verabreden auch mal ohne Kind/er
- Unterstützung: sich gegenseitig den Rücken freihalten
- ...

Kinder

- Erziehung: gemeinsame Wertevorstellungen definieren
- Betreuung: aufteilen, Unterstützung organisieren, Netzwerke aufbauen
- ...

Familienzeit

- gemeinsame Zeit: mit allen Beteiligten planen und erleben
- ...

Haushalt und Organisation

- Aufgabenteilung: „Putzplan“, Essens- und Einkaufsplan, Familienkalender (Termine 1x wöchentlich abstimmen)
- ...

Freizeit

- Persönliche Freiräume schaffen und sich gegenseitig zugestehen, Absprachen treffen und Kompromisse finden, Freundschaften pflegen – auch getrennt
- ...



WANN soll gesprochen werden?

- Termine vereinbaren
- Gespräche nicht unter Zeitdruck führen
- im Gespräch bleiben – evtl. zu regelmäßigen Zeiten

WER kann unterstützen?

- Wem können wir vertrauen?
- Wer ist ehrlich und offen mit uns?
- Wen fragen wir um Rat?
- Welche familienunterstützenden Angebote halten unsere Arbeitgeber ggfs. unsere Ausbildungsstellen bereit?



Beziehen Sie **Dritte** mit ein: Ältere Kinder, Familie, Freund*innen, Bekannte, Beratungsstellen.



Das Vereinbarkeitsthema können Sie getrost „enttabuisieren“. Anderen Paaren geht es ähnlich oder sie haben schon eine gewisse „Durststrecke“ hinter sich.

Arbeitsbogen: „Wir kommen ins Gespräch!“

Meine Ergebnisse

Über was will ich sprechen?

Was ist mir augenblicklich wichtig und dringlich?

Was verändere ich in welchem Zeitfenster?

Was will ich? Was sind meine Ziele?

Das ist **mir** wichtig...

WAS soll besprochen werden?

- Berufstätigkeit
(Ausbildung/Studium/Umschulung)
- Finanzen
- Partnerschaft
- Kinder
- Familienzeit
- Haushalt und Organisation
- Freizeit
- Unterstützung
- ...

Über was will ich sprechen?

Was will ich? Was sind meine Ziele?

Was ist mir augenblicklich wichtig und dringlich?

Das ist **mir** wichtig...

Was verändere ich in welchem Zeitfenster?

Arbeitsbogen: „Wir kommen ins Gespräch!“

Unsere Ergebnisse

Berufstätigkeit (Ausbildung/Studium/Umschulung)

Partnerschaft

Finanzen

Kinder

Familienzeit

Freizeit

Haushalt und Organisation

Unterstützung

...





Zum guten Schluss!

- ➔ Die Anregungen in dieser Broschüre stellen keine Patentrezepte dar, sondern sollen Ihnen Denkanstöße bieten.
- ➔ Einen Königsweg gibt es nicht, um Beruf und Familie zu vereinbaren.
- ➔ Die Fragen dienen der Standortbestimmung. Die Antworten bieten Gesprächsstoff.
- ➔ Partnerschaftliche Vereinbarkeit hat immer auch mit wertschätzender Kommunikation zu tun.
- ➔ Denken und Planen ist das eine, TUN das andere.
- ➔ Nur wer etwas ausprobiert, kann (neue) Erfahrungen machen.

Ich wünsche Ihnen viel Mut, „Biss“ und Freude bei der Umsetzung.

Monika Seibel



Es gibt noch viel zu tun für ...

... die Politik:

- Vaterschaftsfreistellung aus Anlass der Geburt
- 50:50 beim Elterngeld und bei der Elternzeit
- Abschaffung falscher steuerlicher Anreize (z.B. Ehegattensplitting)
- Ausbau der Kinderbetreuung: verlässlich und flexibel für alle Kinder
- ...

... die Arbeitswelt:

- Familienbewusste Unternehmenskultur und Personalpolitik
- Anreize schaffen für Männer/Väter:
zum Beispiel mehr Elternzeit- und Teilzeitangebote
- Anreize schaffen für Frauen/Mütter:
zum Beispiel Angebote zur Führung in Teilzeit (30 WoStd)
- ...

ABC der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Aller Anfang ist schwer!

Belastungsprobe für die Partnerschaft

Care Arbeit

Du und Ich

Elterngeld und Elternzeit

Flexible Arbeitszeit – im Job und im Haushalt

Gemeinsamkeiten entdecken

Hinterfragen gängiger Geschlechterklischees

Ich und Du

Ja, zu Veränderungen

Kommunikation – auch mit Kompromissen

Leben mit Job und Familie

Machtgefälle – nein danke!



AMILIE

Ohne Moos nichts los!

Netzwerke aufbauen

Partnerschaftlichkeit

Quelle der Ideen

Ressourcen nutzen

Spaß in den Haushalt bringen

Teilzeit für beide (z.B. 30 WoStd.)

Unsere gemeinsame Entscheidung

Vater sein ist das, was du draus machst!

Wipp-Modell: mal die eine, mal der andere

X-mal versucht, dann klappt's

Y ... Manches bleibt offen

Zeitfresser abbauen – Zweisamkeit ausbauen

Kleiner Exkurs in die Zahlenwelt

(* bundesweit)

PARTNERSCHAFTLICHE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE *

14%

der Paare schaffen es, Beruf und Familie partnerschaftlich untereinander aufzuteilen. Allerdings wünschen es sich **60%** der jungen Paare.

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Erfolgsfaktor Familie)

ELTERNZEIT *

Im Jahr 2018 waren fast ein Viertel aller Mütter in Elternzeit.

Bei den Vätern traf dies nur auf **1,6%** zu.

(www.statista.com; Statistisches Bundesamt: www.destatis.de)

VOLLZEIT UND TEILZEIT

2019 lag im Kreis Wesel der Frauenanteil bei der Vollzeitbeschäftigung bei

der Anteil bei der Teilzeitbeschäftigung bei **81,8 %**. Bei der geringfügigen Beschäftigung ist der Frauenanteil **61%**.

(Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt: www.destatis.de)

ELTERNGELD *

2019 teilten sich bei der Variante „Partnerschaftsbonus“

der Eltern ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich. Hingegen bezogen 98% der Mütter das Basiselterngeld.

(www.statista.com)

32,2%

6,7%

FAMILIENARBEIT *

2020 ist der Väteranteil an unbezahlter Familienarbeit von **33 %** auf **41 %** gestiegen (coronabedingt). Männer leisten pro Tag durchschnittlich zwei Stunden und 46 Minuten, Frauen vier Stunden und 13 Minuten Familienarbeit.

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)



EQUAL CARE DAY

www.equalcareday.de

Der Equal Care Day will auf die mangelnde Wertschätzung und unfaire Verteilung von Fürsorgearbeit aufmerksam machen und ist als Aktionstag auf den 29. Februar festgelegt. Er findet als Schalttag nur alle 4 Jahre statt und wird in den Jahren dazwischen übergangen. Er weist darauf hin, dass Care-Arbeit als weitgehend „unsichtbare Arbeit“ gilt, die oft nicht wahrgenommen und nicht bezahlt wird. Der Tag symbolisiert außerdem das Verhältnis von 4:1 bei der Verteilung von Care-Arbeit und ruft in Erinnerung, dass Männer rechnerisch etwa vier Jahre bräuchten, um so viel private, berufliche und ehrenamtliche Fürsorgetätigkeiten zu erbringen wie Frauen in einem Jahr.

BERUFSTÄTIGKEIT *

Lediglich **3 %** der Paare wählen die Option, dass beide in Teilzeit-Jobs arbeiten. In Familien, in denen beide berufstätig sind, arbeiten in **70 %** die Mütter in Teilzeit und die Väter in Vollzeit.

(www.destatis.de)



EQUAL PAY DAY

www.equalpayday.de

In Deutschland markiert der internationale Aktionstag Equal Pay Day symbolisch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Üblicherweise kennzeichnet er rechnerisch den Tag, bis zu dem oder ab dem Frauen unentgeltlich arbeiten würden, wenn sie den gleichen Lohn wie Männer bekämen, während Männer bereits ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Die vom Statistischen Bundesamt errechneten Lohnlücke – Gender Pay Gap – liegt in Deutschland derzeit bei 19 Prozent (= 69 Tage). Daher findet 2021 der Equal Pay Day am 10. März statt.

RENTENLÜCKE

2018 erhielten im Kreis Wesel die Männer im Durchschnitt monatlich

und die Frauen **651 €** Rente.

(Drucksache 19/18369; Deutscher Bundestag; 19. Wahlperiode)

1.265 €

Information und Beratung

Allgemeine Informationen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmfsfj.de

Hier können Sie kostenlose Publikationen z. B. zum Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit bestellen oder downloaden (Service).

Stecktabelle „Zeit für Familie und Beruf“

www.bmfsfj.de

Mit der praktischen Stecktabelle können Sie verschiedene Elterngeld-Variationen durchspielen.

Elterngeldrechner

familienportal.de

Hier können Sie unverbindlich berechnen, wie viel Elterngeld Sie bekommen können.

Familie in NRW

www.familie-in-nrw.de

Sie erfahren hier, wie Mütter und Väter in NRW heutzutage Beruf und Familie vereinbaren.

Ministerium Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration NRW

www.mkffi.nrw

Sie erhalten hier Informationen zur Familie und Arbeitswelt sowie zur aktiven Vaterschaft.

Rentenrechner der Deutschen Rentenversicherung

www.deutsche-rentenversicherung.de

Hier erhalten Sie Informationen rund um das Thema Rente.

Beratungsangebote im Kreis Wesel

Fachstelle Frau und Beruf Kreis Wesel

www.kreis-wesel.de/frau-und-beruf

Elterngeldstelle Kreis Wesel

www.kreis-wesel.de

„Die reinste Form
des Wahnsinns ist es,
alles beim Alten zu belassen
und zu hoffen,
dass sich was ändert.“

(Albert Einstein)

KONTAKT & ANMELDUNG

Kreis Wesel – Der Landrat

Fachstelle Frau und Beruf

Reeser Landstr. 31
46483 Wesel
www.kreis-wesel.de



Ihre Ansprechpartnerin

Monika Seibel

Tel. 0281/207-2201
monika.seibel@kreis-wesel.de



www.kreis-wesel.de/frauundberuf