



Das Netzwerk. **Für Vereinbarkeit.**

Equal Care Day 2025 – Sorgearbeit fair verteilen!

Kinder zur Kita bringen, Geburtstagsgeschenke besorgen, Einkäufe erledigen, Termine im Blick behalten - all das ist Arbeit, auch wenn sie unbezahlt ist. Da diese sogenannte Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen nicht fair verteilt ist, spricht man vom „Gender Care Gap“, der oft zu finanziellen Nachteilen und höheren Belastungen für Frauen führt. Doch es geht auch anders: fairer.

So groß ist der Gender Care Gap

Frauen in Deutschland übernehmen im Jahr 2022 pro Woche durchschnittlich rund **9 Stunden mehr unbezahlte Arbeit** als Männer, das entspricht 1 Stunde und 19 Minuten pro Tag. Der Gender Care Gap lag damit bei **44,3 %** (Quelle: [Zeitverwendungserhebung](#), Statistisches Bundesamt, 2022).

Gleichberechtigte Elternschaft

Equal Care heißt nicht, dass Eltern exakt 50 Prozent aller Aufgaben übernehmen müssen. Vielmehr geht es darum, eine Lösung zu finden, die Wünsche, Kapazitäten und Bedürfnisse berücksichtigt. Eine faire Aufteilung kann sich auf die Organisation des Familienlebens, die Aufteilung der Elternzeit und gemeinsame Verantwortung für den Mental Load beziehen.

Unternehmen spielen hier eine wichtige Rolle – sie können Rahmenbedingungen schaffen, die eine faire Aufteilung ermöglichen und dabei gleichzeitig ihre Unternehmenskultur nachhaltig stärken.

Der Equal Care Day – nur in Schaltjahren sichtbar

Der [Equal Care Day](#) macht jährlich am 29. Februar bzw. 1. März auf die fehlende Wertschätzung und ungleiche Verteilung von Fürsorgearbeit aufmerksam. Der Aktionstag wurde von Almut Schnerring und Sascha Verlan ins Leben gerufen, im Hintergrund steht der gemeinnützige Verein [klische*esc e.V.](#).

So können Unternehmen mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen Equal Care unterstützen

- **Flexible Arbeitsmodelle:** Teilzeitoptionen, Homeoffice oder Jobsharing erleichtern die Vereinbarkeit
🔗 Nutzen Sie den [Vereinbarkeitsindex](#) des Programms [Erfolgsfaktor Familie](#), um die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens zu messen und vergleichen.
- **Kommunikation fördern:** Offene Gespräche zu Themen wie Arbeits- und Meetingzeiten, Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen
- **Mental Load sichtbar machen:** zum Beispiel durch interne Schulungen und Workshops
- **Vorbilder sichtbar machen:** Machen Sie (männliche) Führungskräfte und Beschäftigte, die Elternzeit nehmen oder Care-Arbeit leisten, sichtbar. Ermutigen Sie Väter aktiv, längere Elternzeiten zu nehmen
- **Unterstützungsangebote für Eltern:** Kinderbetreuung, Pflege- oder Beratungsangebote für Mitarbeitende mit Care-Verantwortung

- 🔗 Qualifizieren Sie [betriebliche Pflegelotsen](#) zur Unterstützung pflegender Beschäftigter
- 🔗 Unterstützen Sie Eltern mit einem [strukturierten Wiedereinstiegsprozess](#)
- 🔗 Prüfen Sie mit dem [Online-Guide „Betriebliche Kinderferienbetreuung“](#), welche Form für Sie passt
- **Faire Arbeitsbelastung:** Nutzen Sie den Test zur [Mental Load bei der Erwerbsarbeit](#), damit können Teams prüfen und sichtbar machen, wie die Mental Load bei der Arbeit verteilt ist

Tipps für Paare & Familien – konkrete Vorschläge für den Alltag

- **Aufgaben sichtbar machen und Transparenz schaffen:**
 - 🔗 Der [Mental Load- & Equal Care-Test](#) bietet einen Einstieg in Gespräche über die Rolle und Verteilung von Sorgearbeit
 - 🔗 Mit dem [Partnerschaftlichkeitstest](#) des [Bündnis Sorgearbeit fair teilen](#) sehen Paare, wie unbezahlte Sorgearbeit, Erwerbsarbeit und Mental Load verteilt sind
- **Verantwortung statt To-do-Liste:** Aufgaben nicht nur aufteilen, sondern die volle Verantwortung dafür übernehmen (inkl. Planung, Organisation, Durchführung)
- **Gerechte Zeitbudgets:** Care-Arbeitszeit erfassen, um eine ausgewogene Verteilung zu erreichen
- **Externe Unterstützung:** Falls möglich, haushaltsnahe Dienstleistungen und familiäre Netzwerke nutzen
 - 🔗 Die [Babysitterbörse](#) bringt Familien und Babysittern unkompliziert zusammen
 - 🔗 Nutzen Sie [FerienOnJob](#), ein Ferienprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche
 - 🔗 Das [Ferienportal der Stadt Heidelberg](#) bündelt alle Ferienbetreuungsangebote in Heidelberg
- **Freiräume schaffen:** Bewusste Zeiten für individuelle Erholung und Selbstfürsorge einplanen
- **Kinder einbeziehen:** Kindern altersgerechte Aufgaben übertragen und an das Thema Gleichberechtigung heranführen

Wir unterstützen Sie gerne

Das Team des „Bündnis für Familie Heidelberg“ unterstützt ArbeitgeberInnen und Beschäftigte mit Familienverantwortung bei Fragen zu Kinder- und Ferienbetreuung, Elternzeit, Wiedereinstieg sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Angehörigenpflege.

Wir geben Antworten und vermitteln an passende Anlaufstellen und ExpertInnen. Sprechen Sie uns bei Bedarf gerne an!

Kontakt

Bündnis für Familie Heidelberg
Tel.: 06221 1410-16 / -17 / -18
E-Mail: info@familie-heidelberg.de
Webseite: www.familie-heidelberg.de

