

# DOKUMENTATION

Webex-Konferenz 13.00-14.00Uhr  
07. November 2023 von conpadres

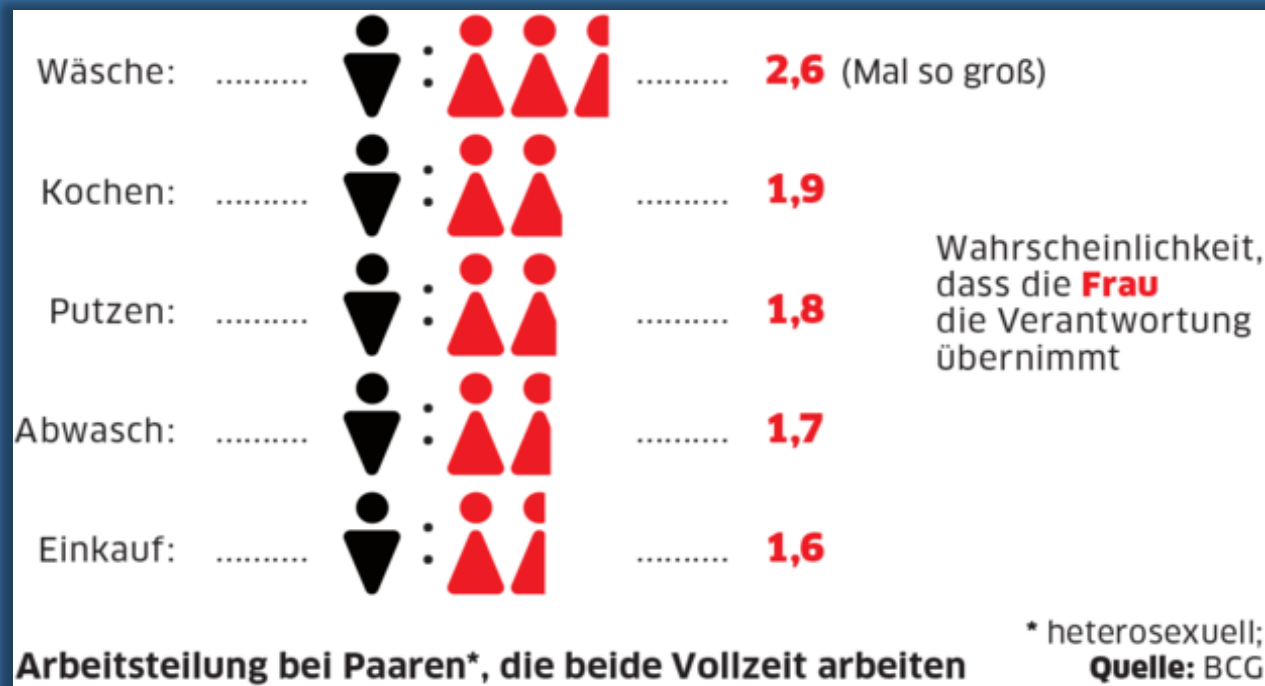
Den Gender Care Gap reduzieren, um mehr Zeit für Sorge Arbeit zu haben und, um für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zu sorgen



# Agenda

- \_ Begrüßung und kurze Einführung
- \_ Zusammenspiel vom Gender Care und Gender Pay Gap
- \_ Best Practice Beispiele
- \_ Austausch und Ideenfindung
- \_ Zusammenfassung und Ausblick

# Warum ist es uns heute wichtig als conpadres/conmadres über die Arbeitsteilung bei Paaren und den Gender Care Gap zu sprechen?



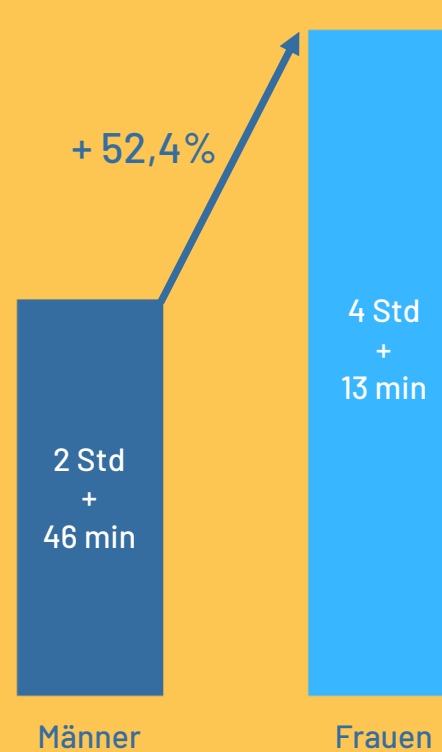
„Je höher das Einkommen der Mütter über dem ihrer Ehemänner liegt, desto mehr Hausarbeit übernehmen sie...“

# Was ist der Gender Care Gap?

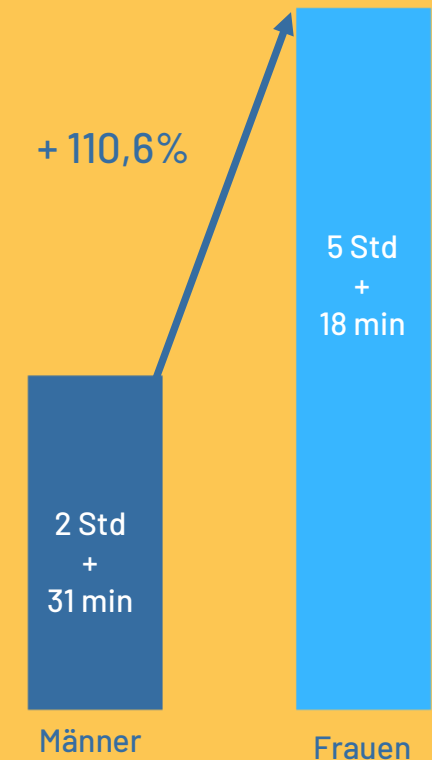
Der "**Gender Care Gap**" zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für **unbezahlte Sorgearbeit** aufbringen. Diese Tätigkeiten umfassen sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte. Die Anfahrtszeiten werden bei der Berechnung des Gender Care Gap miteinbezogen.



Täglicher Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit



Täglicher Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit bei 34jährigen



Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

Die gelernten und oft unhinterfragten Rollenmodelle führen dann zum Gender Pay Gap, der momentan bei 18% liegt und besonders in der Familiengründungsphase stark ansteigt...

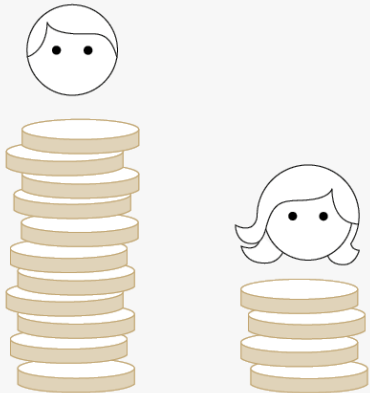
...die Mütter verlieren 920.000 Euro im Laufe ihrer Berufstätigkeit...



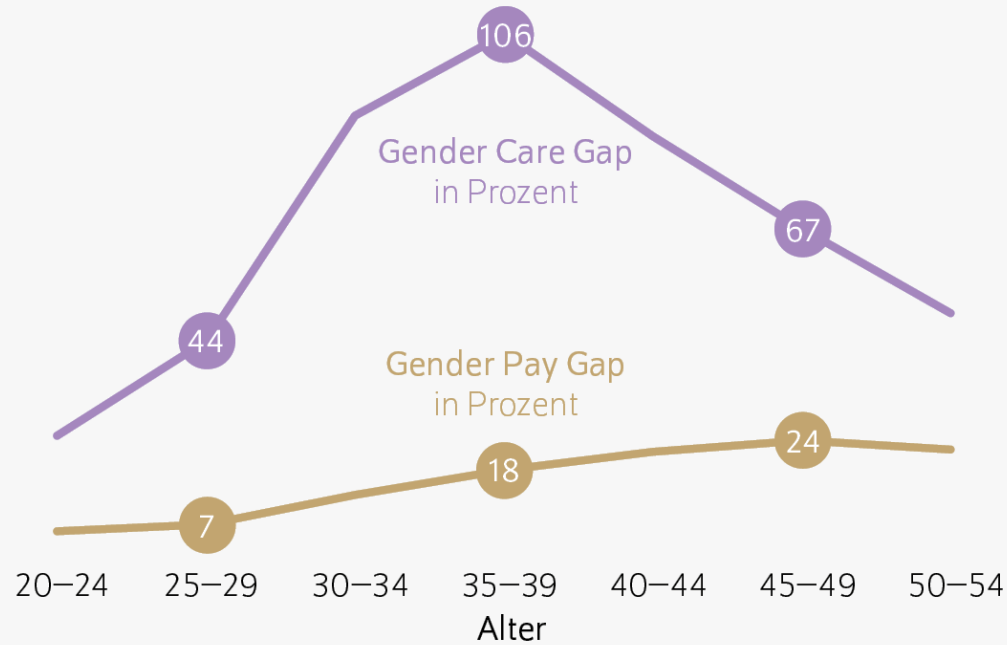
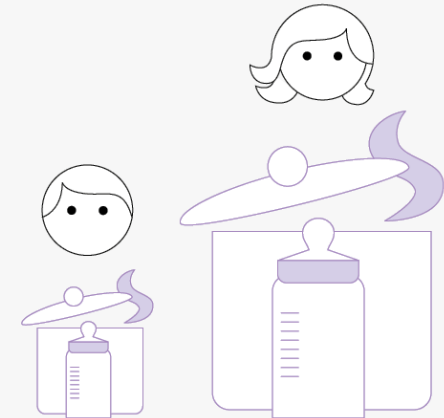
# Zusammenspiel von Gender Care und Gender Pay Gap

## Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen beide bis zum mittleren Lebensalter stark an

**Gender Pay Gap:** Differenz der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum Stundenlohn der Männer.



**Gender Care Gap:** Differenz der täglichen unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern im Verhältnis zur Sorgearbeit der Männer.



Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte.

© DIW Berlin 2023

# Partnerschaftliche Vereinbarkeit und Fachkräftebedarf

## Auswirkungen einer veränderten Rollenaufteilung von Vätern und Müttern auf das Arbeitskräfteangebot

- Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft als ein ernsthaftes Hindernis für das Wirtschaftswachstum in Deutschland eingestuft.
- Ein wichtiger Fokus liegt auf der **Steigerung des Erwerbsvolumens von Frauen**, das aufgrund des hohen Teilzeitanteils 30 % geringer ist als das der Männer. 66% der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit, während nur 7% der Väter dies tun.



# Was sich verändert, wenn Mütter mehr arbeiten können



Quelle: Eigene Darstellung Prognos auf Basis der Daten des Mikrozensus 2020 © Urheber/Rechteinhaber Prognos AG 2022

[https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-10/221005\\_Policy-Paper\\_Vereinbarkeit.pdf](https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-10/221005_Policy-Paper_Vereinbarkeit.pdf)



# Partnerschaftliche Vereinbarkeit und Fachkräftebedarf

## Auswirkungen einer veränderten Rollenaufteilung von Vätern und Müttern auf das Arbeitskräfteangebot

- Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft als ein ernsthaftes Hindernis für das Wirtschaftswachstum in Deutschland eingestuft.
- Ein wichtiger Fokus liegt auf der **Steigerung des Erwerbsvolumens von Frauen**, das aufgrund des hohen Teilzeitanteils 30 % geringer ist als das der Männer. 66% der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit, während nur 7% der Väter dies tun.
- Zwar liegt der Fokus noch auf der **Anhebung der Müttererwerbstätigkeit**, aber **auch Väter sind ein zentraler Faktor dieses Sicherungspfades**, denn sie tragen durch die regelmäßige Übernahme von Sorge- und Hausarbeit dazu bei, dass sich das Engagement beider Elternteile in Familie und Beruf angleichen kann.
- Eine Kurzexpertise von Prognos zeigt, dass die Effekte einer **stärkeren Partnerschaftlichkeit** auf das Arbeitskräfteangebot sich im Jahr 2035 insgesamt auf **103.000 Vollzeitäquivalente** im defensiven Szenario 1 und **206.000 Vollzeitäquivalente** im progressiven Szenario 2 belaufen.

# Mentimeter-Frage: Welches Thema bewegt euch am meisten beim Gender Care Gap?

Fairness

Finanzielle Abhängigkeiten der Frau und damit weniger selbstbestimmtes Leben, besonders in die Zukunft gedacht wenn man sich trennt oder in Rente geht.

wie lässt sich der Care-Aufwand auf beide Elternteile verteilen, bei jeweils 40 Stunden?

mehr Väter in Teilzeit  
Fairness  
Augenhöhe in der Partnerschaft  
Care-Aufteilung mit Partner\*in abstimmen

Thema Gleichberechtigung: Wie sieht der Vergleich beim Care des Autos und von Reparaturarbeiten rund um Haus und Gegenstände aus?

wie kann man mehr Verantwortung übernehmen?

Wirtschaftlichkeit => Zwickmühle - solange der Gender Care Gap da ist, können Männer weniger Teilzeit arbeiten.

Wir leben weitestgehend eine klassische Aufteilung und sind deshalb Exoten.

Gesellschaftliche Perspektive auf Männer, die Carearbeit übernehmen.

Das Frauen es scheinbar nicht schaffen, ihren Partner zur Übernahme von Carearbeit zu bewegen.

Verantwortung kann nur geteilt werden wenn beide damit einverstanden sind


Kinderbetreuungsplätze über 16 Uhr hinaus

Wie mache ich darauf in der Belegschaft aufmerksam? Viele sind "blind" für das Problem, vor allem die Profitierenden.

# Best Practice: Island als Beispiel zeigt was der Staat tun kann

- Das Gesetz über Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurde 2008 in Island eingeführt, 2016 wurde es verschärft ([Gesetz über Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern \(Island\) – Wikipedia](#))
- Dort haben beide Eltern Anrecht auf sechs Monate Elterngeld, bei einer Fortzahlung von 80 Prozent ihres Durchschnittseinkommens. Aber entscheidet sich ein Elternteil gegen das Elterngeld, halbiert sich die Bezugsdauer für die Familie.
- Das Resultat: Praktisch alle Väter nehmen sich eine halbjährige Auszeit vom Beruf.
- Der Gender Care Gap der Mütter reduziert sich und ihr Arbeitsvolumen steigt.
- Mütter zahlen somit automatisch mehr in die Rentenkassen ein und sind seltener von Altersarmut betroffen

# Mentimeter-Frage: Welchen Nutzen siehst du, wenn ihr das Thema im Unternehmen thematisiert?



Bewusstsein schaffen - die Abhängigkeit und Ungerechtigkeit in Bezug auf Gender Pay Gap können nur die Unternehmen lösen.

Offener Dialog und Lösungsfindung

- bessere Mitarbeiter\*innen Gesundheit und Zufriedenheit- Augenhöhe und Gleichberechtigung ist immer wichtig - bessere Unternehmenskultur

# Was sind gute Lösungen, um als Paar von Beginn an den Gender Care Gap zu verringern? z.B. der Mental Load Test...



## DO YOU EQUAL CARE?! Der Mental Load-Selbsttest



### So geht's:

Betrachte alle Aufgaben in der nachfolgenden Tabelle und setze hinter diejenigen, die du bei dir zuhause übernimmst, ein Kreuzchen. Nimm/Mach dir am besten gleich zwei Kopien des Tests – eine für dich und eine für deine Partnerin/deinen Partner, damit ihr die Tabelle unabhängig voneinander ausfüllen und im Anschluss vergleichen könnt.

Die Aufgaben sind nach Bereichen wie Haushalt und Freizeit (u.a.) sortiert. In der ersten Spalte befinden sich alle Aufgaben, die täglich anfallen, in der zweiten alle, die wöchentlich zu erledigen sind, in der dritten die monatlichen und in der vierten die jährlichen.

- Wenn bestimmte Aufgaben bei dir nicht anfallen, lass das Kästchen frei.
- Wenn du dir eine Aufgabe teilst, kreuze das Kästchen an. Beim Vergleich mit deiner Partnerin/deinem Partner kannst du schauen, ob sie/er das auch so sieht.
- Sollten dir Aufgaben fehlen, kannst du sie in den leeren Zeilen unter „ERGÄNZUNGEN“ hinzufügen.

### Und sonst:

Equal Care heißt nicht notwendigerweise, dass das Verhältnis der Fürsorgearbeit genau 50:50 sein muss. Auch andere Modelle, die etwa auch die Verteilung der Erwerbsarbeit einschließen, können zu einer gleichberechtigten Aufteilung des Mental und Physical Loads führen.

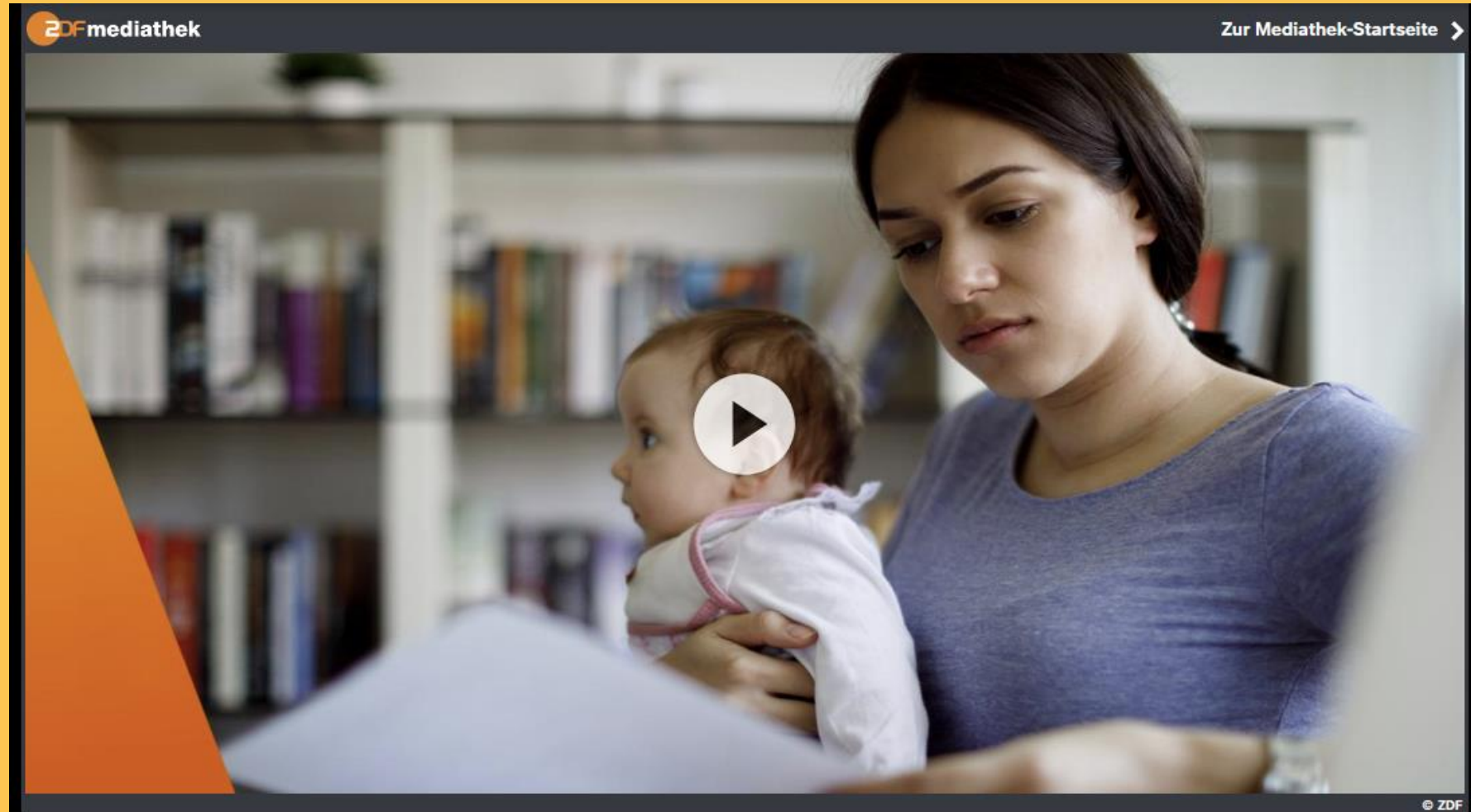


**DO YOU EQUAL CARE?! Der Mental Load-Selbsttest**  
Download unter [equalcareday.de/mentallload-test.pdf](https://equalcareday.de/mentallload-test.pdf)

HAUSHALT			
Wäsche waschen+aufhängen	Saugen	Betten frisch beziehen	Fenster putzen
Wäsche falten+wegräumen	Wischen	Putzmittel/Staubsaugerbeutel nachkaufen	Küchenschränke abwischen
Betten machen	Bad putzen	Abflüsse reinigen	Steuererklärung
Kochen	Blumen gießen	Kleinreparaturen	Maschinen entkalken
Küche aufräumen/spülen	Staub wischen	Zahlungen veranlassen für Miete, Strom, etc.	Kühlschrank+TK+ Backofen putzen
Einkaufsliste pflegen	Bügeln	Altglas wegbringen	Sperrmüll entsorgen
Müll rausbringen	Wocheneinkauf	Deko+Gemütlichkeit zuhause	Recherchen für Strom/Internet/Versicher.
Aufräumen	Mahlzeiten planen	Garten/Balkon	
	Obst/Gemüse frisch nachkaufen	Schrauben+Bohren (Möbel, Regale, Bilder aufhängen...)	
KITA/SCHULE/PFLEGEINRICHTUNG			
Brotboxen vorbereiten	Wechselkleidung prüfen	Schul-/Kita-/ sonst. Bedarf besorgen.	Teilnahme an Eltern-/Angehörigenabenden
Bringen+abholen	Turn- und Sportbekleidung packen/mitgeben	Dienste bei Sonderveranstaltungen	
Hausaufgaben betreuen		Ansprechpartnerin/ Notfallkontakt sein	
KLEIDUNG			
Kleidung auswählen		Kleidergrößen prüfen+sortieren	Ungenutzte Kleidung verschenken/verkaufen
Kind(er) anziehen		Schuhe prüfen+einkaufen	
		Neue Kleidung einkaufen	
		Reparieren kaputter Kleidung	
SCHLAF+BEZIEHUNG(SPFLEGE)			

Hier geht es zum [TEST](#) und weiteren Infos: [Equal Care Day - Mental Load](#)

# Was sind gute Lösungen, um als Paar von Beginn an den Gender Pay Gap zu verringern?



Quelle:

<https://www.bing.com/videos/search?q=Aktuelle+Zahlen+zum+Gender+Care+Gap&docid=603507647468305992&mid=BF7D608C30225DF64DF9BF7D608C30225DF64DF9&view=detail&FORM=VIRE>

10.11.2023

# Was sind gute Lösungen, um als Paar von Beginn an den Gender Pay Gap zu verringern?

Wir haben vor 20 Jahren ein Modell entwickelt, das damals auf wenig Gegenliebe stieß:

 Wir haben 4 gemeinsame Kinder.  Wir arbeiten beide Vollzeit.

- Wie teilen die Woche in kurze & lange Tage. Wir arbeiten also abwechselnd 6 h und 10 h.
  - An kurzen Tagen bin ich im (Home)Office & habe ab 14 Uhr die Kinder.
  - An langen Tagen bin ich bei Kunden/auf Reisen/in Abend-Terminen & mein Mann hat die Kinder ab 14 Uhr.
  - Ich sehe jeden 2. Nachmittag die Kinder, bin für Hausaufgaben, Spielen etc. da - mein Mann auch, an den anderen Tagen (weil ja so oft das Argument kommt, frau habe die Kinder ja nicht bekommen, um sie ständig wegzugeben)
  - Der Freitag ist abwechselnd lang & kurz - so haben wir mal 38 und mal 42 Stunden Wochen.
- 
- ▶ Ich kann meine langen Tage frei vergeben & verplanen mit KundInnen/ KollegInnen.
  - ▶ Sofern es erforderlich ist, einen Tag zu belegen, der der lange Tag meines Partners ist, muss ich das vorher abstimmen & umgekehrt.
  - ▶ Wird ein Kind krank, bleibt derjenige zu Hause, der den kurzen Tag hat, damit keine Diskussion entsteht.

Quelle: [\(3\) Posten | Feed | LinkedIn](#)

# Break-Out-Session



Was konkret könnt ihr dazu beisteuern, um den Gender Care/Pay Gap in eurem Unternehmen zu reduzieren?

Nachfragen ob unsere Perso den Gender-Pay-Gap überhaupt analysiert

Viel darüber sprechen, Reflektieren, mental-load Test machen, gelassen bleiben wenn es mal nicht klappt ;)

Keine Idee doch es tut gut zu hören dass bei Allen der Anfang einfach viel Zeit & Ressourcen braucht



# Checkliste, um den Gender Care/Pay Gap zu reduzieren:

## Checkliste

### Gender Care Gap –

Was kann man tun, um den Care Gap zu reduzieren und mehr Zeit für Sorgearbeit zu haben, um für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zu sorgen?

Der Gender Care Gap ist mit einer der Ursachen für den Gender Pay Gap und bei vielen Paaren ein unbewusstes Problem. Damit sich der Gender Care- (Der "Gender Care Gap" zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen) und der Gender Pay Gap (der Gehaltsunterschied zwischen Müttern und Vätern) reduziert werden kann, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, die wir für euch zusammengefasst und hier aufgelistet haben:

- ✓ Transparenz der Care-Tätigkeiten ist der erste Schritt zur fairen Verteilung - hier könnt ihr den Mental Load Test verwenden oder ihn bekannt machen - [Equal Care Day - Mental Load](#)
- ✓ Das Thema sollten Paare offen ansprechen, um gemeinsam Lösungen zu suchen z.B. Partnerschafts- oder Eheverträge, die alle Pflichten der Elternteile schriftlich festhält.
- ✓ Beim Thema „Gemeinsame Finanzen“ von Eltern, ist es wichtig mit Podcasts, Webinare, Bücher (Birgit Happel, [Geldbiografien Dr. Birgit Happel](#)), Videos (z.B. Quelle: <https://www.bing.com/videos/search?q=Aktuelle+Zahlen+zum+Gender+Care+Gap&docid=603507847468305892&mid=B7D608C30225DF64DF98F70608C30225DF64DF98&view=detail&FORM=VIRE>) bekannt machen
- ✓ Auch Unternehmen sollten das Thema offensiv ansprechen und transparent thematisieren, eventuell sogar Beratungs- und Veranstaltungsangebote schaffen (Elternzeit-Coachings/Beratung, Barcamps, Webinare)
- ✓ Unternehmen sollten dem Gender Pay Gap aktiv entgegenwirken, z.B. Führung in Teilzeit ermöglichen, Elternzeit von Vätern fördern, Mütter motivieren schneller zurückzukehren, Gehaltsbänder transparent machen, etc.
- ✓ Der Staat, aber auch Unternehmen sollten das Angebot für flexible oder ganztägliche Kinderbetreuung ausweiten (z.B. [heynanny | Das Corporate Benefit für Beruf + Familie](#))
- ✓ Die Regierung könnte/sollte beschließen, dass die Auszahlung des Bonus beim Elterngeld erst ab einer Elternzeit der Väter von vier bis sechs Monaten erfolgen soll (Beispiel Island: [Gesetz über Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern \(Island\) - Wikipedia](#))
- ✓ Väter sollten versuchen mehr Verantwortung zu übernehmen und dies auch aktiv einzufordern, sowohl bei den Müttern als auch im Unternehmen (auch hier kann eine OpenTalk-Veranstaltung für die Väter-Community dafür sensibilisieren)
- ✓ Eltern sollten versuchen sich ein privates Netzwerk aufzubauen, dass bei Careengpässen und Fragen helfen kann

## Hier kommt ihr zur Checkliste:

[https://conpadres.de/wp-content/uploads/2023/11/231109\\_Checkliste-Gender-Care-Cap.pdf](https://conpadres.de/wp-content/uploads/2023/11/231109_Checkliste-Gender-Care-Cap.pdf)

Wer hat gute Lösungen und Best Practices? Welche Fragen sind noch offen? Welche Unterstützung braucht ihr für die Umsetzung?



# Equal Care Day am 29.02.2024

Equal Care Day 2024 – 29. Februar 2024 – Der Equal Care Day fällt auf den unsichtbaren Tag!



Quelle und weitere Infos: <https://equalcareday.de/ecd2024/>

## So könnt ihr das Thema vorantreiben und euch beteiligen...

- Das ECD 2024-Team unterstützen
- Sponsor\*in für den ECD 2024 werden
- Mitglied werden
- Im eigenen Unternehmen einen Stand/ eine Veranstaltung zum Thema machen – bitte spricht Volker an!

# Equal Pay Day am 6.3.2024

6. März 2024  
ist Equal Pay Day

equal  
pay  
day,-

## Höchste Zeit



für  
equal pay!

Was muss sich ändern, damit Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Freizeit paritätisch aufgeteilt werden können?

Ist die 4-Tage-Woche eine Lösung oder verkürzte Vollzeit? Was können Jobsharing oder Digitalisierung dazu beitragen?

So könnt ihr euch beteiligen:

- Ihr könnt [Testimonial für die Kampagne 2024](#) werden!
- **18 % Rabatt** auf eure Produkte und Dienstleistungen am 06.03.2023 nur für Frauen
- **Flashmob:** Egal ob ein Tanz zu Songs wie "She works hard" oder ein gemeinsames Singen

Weitere Ideen findet ihr [hier](#).

# Infosessions zum neuen conmadres Programm 2024:


Einladung zu den Infosessions evtl. für Kolleg\*innen am:

- 23.11.2023 (09:00-10:00 Uhr)
- 24.11.2023 (10:00-11:00 Uhr)

Hier geht's zur [Anmeldung Infosession conmadres](#)


Bitte meldet euch bei Volker wegen des Programms 2024!





**ANGEBOT 2024**  
(VORLÄUFIG)

	STRATEGIE	TRENDSETTER
Exklusives Co-Kreations-Event für Gründungsmitglieder*	●	●
Zwei bundesweite conmadres Konferenzen*	●	●
5 x Online Netzwerktreffen aller Kerngruppen - Best Practice Club*	●	●
Dreiteilige Strategiebegleitung der Kerngruppe*	●	●
Unternehmensspezifische Evaluation der Zusammenarbeit*	●	●
Kommunikations- und Marketingpaket*	●	●
Zugang zur Wissensdatenbank und conmadres Mediathek**	●	●
Moderation einer Inhouse-Veranstaltung / Netzwerk Kick-off**	●	●
5 x Lunch & Learn Sessions **	●	●
5 x Morning Coffee Sessions**	●	●
Inhouse Workshop oder Onlinekurs mit Deep Dive Session**	●	●
Thematisches Community Bar-Camp **	●	●
		*für die Kerngruppe **für die Mütter-Communities
<b>PREIS AUF ANFRAGE</b>		



**ANGEBOT 2024**

	STRATEGIE	TRENDSETTER
Zwei bundesweite conpadres Konferenzen*	●	●
6 x Online Netzwerktreffen aller Kerngruppen - Best Practice Club*	●	●
Matching- und Coaching Plattform**	●	●
Kommunikations- und Marketingpaket*	●	●
Zugang zur Wissensbank und zur conpadres-Mediathek **	●	●
Unternehmensspezifische Evaluation der Zusammenarbeit*	●	●
Moderation einer Inhouse-Veranstaltung / Netzwerk Kick-Off**	●	●
6 x Lunch & Learn Sessions**	●	●
Dreiteilige Strategie-Beratung der Kerngruppe*	●	●
6 x Morning Coffee Sessions**	●	●
Inhouse Workshop, dreiteilige Fortbildungsreihe oder digitalen Workshop**	●	●
Thematisches Community Bar-Camp**	●	●
		*für die Kerngruppe **für die Väter-Communities
<b>PREIS AUF ANFRAGE</b>		

# Einladung für den 14.11.2023 – 20:30Uhr (online)

Am 14.11.2023 bin ich, Volker Baisch, zu Gast bei der „Superpapa“-Mastermind-Session mit Tim Stoll und ihr könnt (kostenlos) dabei sein.

👉 Meldet euch hier an: <https://mastermind.tim-stoll.de/>



**Volker Baisch**  
Speaker, Autor, Berater &  
Gründer vom Väternetzwerk  
"conpadres"

Wir wollen darüber sprechen, wie du durch eine paritätische Aufteilung der Care Arbeit, ein glücklicher Vater wirst. Volker erzählt, was er in den letzten Jahren durch die Arbeit mit dem Väternetzwerk conpadres gelernt hat. Ihr sollt erfahren, wie ihr alle Lebensbereiche: Familie, Beruf und Gesundheit gut meistern könnt.

## Was ist euer Mehrwert:

- Mehr Lebenszufriedenheit
- Glück in der Familie
- Mehr Energie

# Internationale Männertag: Hays lädt euch am 17.11.23 ein dabei zu sein ( 11:30-12:30Uhr)

## Was hat Feminismus mit Vatersein zu tun?

Der Publizist Tillmann Prüfer, Vater von vier Töchtern hat die Antwort.

Er sieht den Feminismus als große Chance, die Rolle des Mannes in der Familie neu zu erfinden.

Doch wie lässt sich aus dem Muster der radierten Männer-Rollen ausbrechen?

Hierfür hat Tillmann Prüfer einen Werkzeugkasten entwickelt, den er anlässlich des internationalen Männertages für uns öffnet.

Werft mit uns einen Blick in diesen Werkzeugkasten!

Hier könnt ihr dabei sein:

<https://www.hays.de/lp/talking-about-your-tomorrow/webinar-werkzeugkasten-fuer-moderne-vaeter>



# Die nächste Live Konferenz

**Das Thema diesmal lautet: „Mentale Widerstandsfähigkeit mit den passenden Tools - sich als Vater der eigenen Grenzen und Bedürfnisse bewusst werden.“**

Die meisten Väter wollen alles richtig machen, möglichst in allen Bereichen und besonders gut in ihrer Familie. Leider gelingt das nicht immer so, wie wir uns das wünschen, nicht selten kommt das Gegenteil heraus und wir plagen uns mit schlechtem Gewissen & dem Gefühl, dass es nicht reicht, was wir jeden Tag tun. Das muss nicht so sein. Carsten Vonnoh gibt in diesem Vortrag Impulse, seine eigenen Grenzen und Bedürfnisse als Vater besser zu verstehen und Ideen, wie wir damit besser umgehen lernen.

Wir freuen uns auf euch. 😊

Seid dabei: <https://bit.ly/3QsoGjR>





# Das erwartet euch im Dezember noch

## Letzte **Live Konferenz** für 2023

05.12.2023 - Gewaltfreie Kommunikation in der Erziehung nach Marshall Rosenberg erlernen  
Hier könnt ihr dabei sein: <https://bit.ly/3QLvlak>



## Letzte **Webex-Konferenz** für 2023

07.12.2023 - Bilanz 2023 und Ausblick 2024

Hier könnt ihr dabei sein:

<https://vaeterggmbh.my.webex.com/vaeterggmbh.my/j.php?MTID=m8d0040a0c48b10433dc0e5311f8e9078>

# Kontakt

## Conpadres/Conmadres

22761 Hamburg

Tel. (0 40) 88 16 89 24

Mobil 0173/6143007

Mail [info@conpadres.de](mailto:info@conpadres.de)

Web [www.conpadres.de](http://www.conpadres.de)

Wenn ihr mehr Information erhalten wollt, folgt uns auf  
LinkedIn: [linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk](https://www.linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk)  
abonniert unseren Newsletter: <https://bit.ly/3E0dxzq>  
oder schaut auf unsere Website...Danke!

Bei Fragen  
wendet euch  
gerne jederzeit  
an uns!



Volker Baisch  
Geschäftsführung und  
Strategie conpadres



Carina Bartmann  
Transformationsbegleiterin und  
Co-Founderin von conmadres



Miriam Krämer  
Programmleitung und  
Kundenbetreuung



Marija Jevtic  
Teamassistenz, Vertrieb und  
Wirkungsmessung

