

Und die Männer?

Bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben die Gespräche immer einseitig bei den Frauen hängen: denn natürlich muss man „Müttertouren“ planen und natürlich bleiben die Mütter zuhause, wenn das Kind krank ist. Aber warum eigentlich gibt es keine „Vätertouren“ und warum bleiben Väter nicht mal zuhause, wenn das Kind krank ist, während die Mütter normal weiter arbeiten können?

Sicherlich gibt es dazu mindestens zwei verschiedene Seiten: trauen die Mütter das den Vätern nicht zu oder wollen sie nicht, dass das die Väter machen (sollen). Die meisten Väter werden es lernen und dann auch können, genauso wie Mütter ein ‚Lehrberuf‘ ist: die Kinder bringen uns das schon irgendwie bei! Jedenfalls ist die Selbstverständlichkeit, dass natürlich die Mütter zuhause bleiben, bei zwei berufstätigen Eltern etwas aus der Zeit gefallen. Selbst das Argument, dass der ‚Mann‘ mehr verdient und deshalb höhere Einbußen in Kauf nehmen müsste, dürfte bei ein paar Tagen im Jahr keine nennenswerte Rolle spielen. Aber im Alltag des Pflegedienstes sind deshalb Mütter auch immer eine zusätzliche latente Belastung wegen der ständigen Umplanungen, die sich etwas reduzieren ließen, wenn nicht immer automatisch die Mütter sich um die kranken Kinder kümmern müssen bzw. kümmern wollen.

Eine weitere ‚Einschränkung‘ sind die Wochenenden, an denen die Mütter nicht arbeiten können? Warum eigentlich nicht? Schließlich sind viele Väter am Wochenende zuhause und hätten genug Zeit, mit ihren Kindern den Tag zu verbringen. Der Vorteil für die Mütter wäre ganz handfest der freie Tag in der Woche: denn die Kinder sind in der Kinderbetreuung, der Mann arbeitet und die Mutter hat mal echte Zeit für sich: neudeutsch: Qualititime für Mütter oder noch moderner formuliert: „Me-time“! Hier könnten und müssten gezielter die Gespräche mit den Müttern gesucht und die Vorteile sichtbar gemacht werden. Dazu gehört natürlich auch der Mut der Mütter dazu, den Vätern was zu überlassen! Einerseits reden wir ständig von gleichmäßiger Verteilung der Lasten in der Familie, aber dann endet es doch zumeist immer wieder in den konventionellen Rollen!

Die Steuerklassendiskriminierung manifestiert diese Rollen ebenfalls: Bei den Steuerklassen geht es doch nur darum, die Höhe der Lohnsteuer so zu steuern, dass der Staat seinen Steueranteil möglichst garantiert erhält. Daher werden bei Arbeitnehmer:innen über die Lohnsteuer die geschätzten Steueranteile an den Staat abgeführt. Der klassische Steuerklassenmix III und V ist dann sinnvoll, wenn das höhere Einkommen (in der Regel noch des Mannes) mit Klasse III und da niedrigere Einkommen (meist der Frau) mit der Klasse V versteuert wird. Weil so das Einkommen der Frau viel höher besteuert wird, entsteht der Eindruck, es lohne sich nicht für die Frauen, mehr zu arbeiten. Dabei wird in diesem Modell immer das Gesamteinkommen der Familie besteuert, und das niedrigere Einkommen zahlt den Steueranteil des höheren Einkommens mit. Ein Wechsel in die Steuerklassen IV/IV oder sogar IV /IV mit Faktor sorgt für mehr Steuergerechtigkeit auch schon bei der Lohnabrechnung und motiviert die Frauen eher dazu, mehr Stunden zu arbeiten.

Aber auch bei diesem Thema hilft nur Aufklärung und Beratung: denn die Steuerklassenverteilung wird in der konventionellen Struktur zum Hindernis bei der Frage nach Mehrarbeit! Da am Jahresende die Steuerhöhe der Familie unabhängig von den Steuerklassen immer gleich hoch ist, sollte es auch auf die Arbeitseinkommen gleich verteilt werden. Dann lohnt sich auch die Mehrarbeit im gleichen Maße wie beim Lebensgefährten!

Die strukturelle Rolle der Väter ändert sich, sie muss dann aber auch im Alltag stärker und gleichberechtigter umgesetzt werden!