

STEUERN WIR RICHTUNG GLEICHSTELLUNG?

**BELEUCHTUNG DES STEUERSYSTEMS
ALS EINFLUSSFAKTOR FÜR DIE ENTWICKLUNG
VON GESCHLECHTERDIVERSITÄT IN DER
SCHWEIZER WIRTSCHAFT**



DER ARBEITSMARKT BRAUCHT FRAUEN, INSBESONDERE IM KADER.



Das heutige Steuersystem hält zu viele Frauen von Erwerbstätigkeit ab.

Ein modernes Steuersystem könnte der Grundstein für Gleichstellung sein, da es die richtigen Anreize für beide Geschlechter im Sinne einer florierenden Wirtschaft und Gesellschaft gibt.

VORWORT

Es ist uns ein grosses Anliegen, dass hochqualifizierte Frauen in der Schweiz nicht aufgrund von falschen Anreizen aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Einer dieser Anreize ist zum Beispiel das heutige Besteuerungssystem.

In diesem Whitepaper beleuchten wir die Implikationen des aktuellen Steuersystems für den Wirtschaftsplatz Schweiz und stellen dem das Modell der Individualbesteuerung gegenüber. Wir zeigen die Auswirkungen einer zivilstands-unabhängigen Individualbesteuerung auf den Arbeitsmarkt und insbesondere für die Gleichstellung der Geschlechter auf.

Den an diesem Whitepaper Mitwirkenden – Alexandra Rhiner, Anjeza Kadilli, Franziska Gisiger, Manon Wehlmann, Nicole Schöni, Stephanie Jutzi, Tatjana Sjeverac, Yvonne Moser und Sabrina Durante – sprechen wir unseren herzlichen Dank aus. Lasst uns jetzt die Weichen stellen für eine echte Gleichstellung.

ÜBER ADVANCE

Advance ist mit 135 Unternehmensmitgliedern die führende Organisation in der Schweiz, die sich aktiv für mehr Frauen im Management einsetzt. Es ist erwiesen, dass gemischte Teams bessere Entscheidungen treffen, innovativer und meist profitabler sind. Mit einem konkreten Programm unterstützt Advance Firmen darin, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Denn Gender Equality ist ein Win-Win für Männer, Frauen, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes.

Advance hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 in allen Mitgliedsunternehmen einen nachhaltigen Mindestanteil von 30% Frauen in allen Führungsebenen zu erreichen.



**FLORENCE
SCHNYDRIG MOSER**
Vizepräsidentin des
Advance Boards



NICOLE BURTH TSCHUDI
Mitglied des
Advance Boards



ALKISTIS PETROPAKI
Geschäftsführerin
Advance

INHALT



- 5** Das Wichtigste auf einen Blick
- 6** Der Arbeitsmarkt braucht weiblichen Nachwuchs
- 7** Geltendes Steuersystem zementiert alte Rollenmodelle
- 10** Ab wann lohnt sich Geldverdienen?
- 14** Wie hat sich die Individualbesteuerung im Ausland ausgewirkt?
- 16** Das richtige Steuersystem setzt die richtigen Anreize zur Gleichstellung
- 18** Zeit für einen Paradigmenwechsel
- 20** Steuersystem: Status Quo
- 21** Quellenverzeichnis

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK



- ▶ Die Schweizer Wirtschaft braucht Frauen, insbesondere aufgrund des steigenden Fachkräftemangels. Vor allem im Kader sind sie stark nachgefragt.
- ▶ Die Schweiz verfügt mit ihrem hohen Bildungsgrad über einen grossen Pool an hochqualifizierten Frauen. Im Alter der Familiengründung verlassen aber viele den Arbeitsmarkt oder reduzieren ihre berufliche Tätigkeit. Die meisten von ihnen kehren nie wieder vollständig zurück.
- ▶ Die Schweizerinnen sind Weltmeisterinnen, wenn es um Teilzeitarbeit geht. Sie entscheiden sich oft für tiefe bis sehr tiefe Pensen und stocken diese auch mit zunehmendem Alter der Kinder nicht wieder auf. Wer dem Arbeitsmarkt jedoch lange fernbleibt, hat kaum Karrierechancen.
- ▶ Das heutige Steuersystem beeinflusst mit seiner «Heiratsstrafe» den Entscheid zum Wiedereinstieg (oder zur Erhöhung des Pensums) von Frauen in der Schweiz – meist zuungunsten von Karriere. Für Advance kommt dies einer Verschwendung von Talenten und Ressourcen gleich. Die heutige Besteuerung benachteiligt verheiratete Paare, wenn beide berufstätig sind: Das tiefere Zweiteinkommen wird häufig zu einem grossen Teil von der Progression aufgefressen.
- ▶ Ein zeitgemässes Steuersystem mit den richtigen Anreizen kann die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt positiv beeinflussen und ist deshalb ein wichtiger Schritt für Gleichstellung wie auch zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in vielen Schweizer Wirtschaftszweigen.

DER ARBEITSMARKT BRAUCHT WEIBLICHEN NACHWUCHS

Die Schweizer Wirtschaft hat ein grosses Interesse daran, Frauen in der Arbeitswelt zu behalten. Die Generation der Babyboomers erreicht in den kommenden 10 Jahren das Pensionsalter: Mit ihnen verliert die Schweizer Wirtschaft rund 10% der Facharbeitskräfte¹.

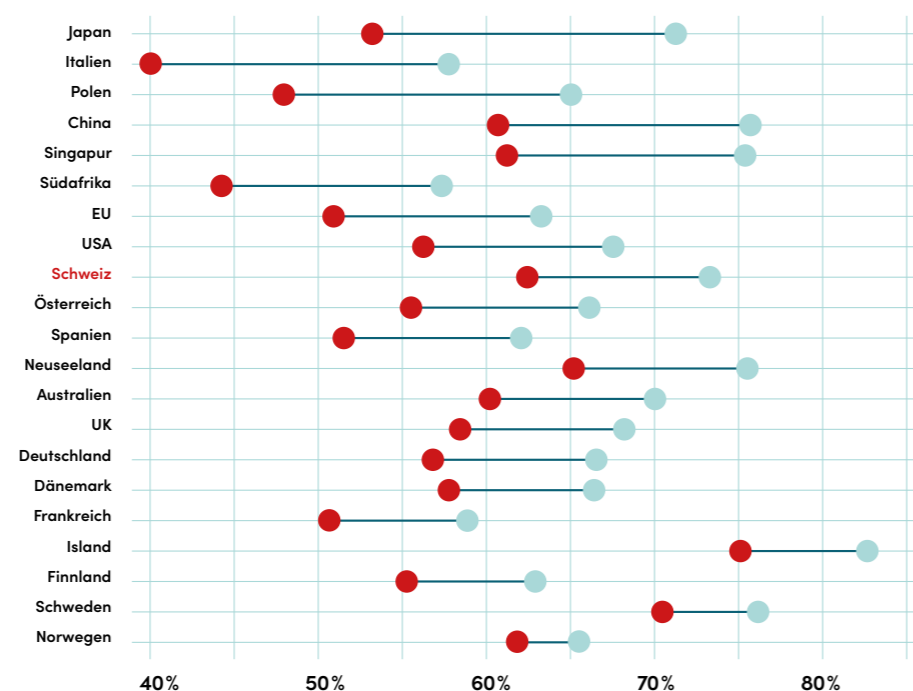
Ausserdem gelten in der Schweiz seit 2021 für börsenkotierte Unternehmen Geschlechterrichtwerte von 30% Frauen im Verwaltungsrat und 20%

Frauen in der Geschäftsleitung. Werden diese Richtwerte nicht eingehalten, ist das Unternehmen verpflichtet, die Gründe im Vergütungsbericht anzugeben und Massnahmen zur Verbesserung darzulegen².

Für mehr Frauen im obersten Kader brauchen Firmen eine solide Talentpipeline, die sie kontinuierlich über die Zeit entwickeln können, sonst müssen sie im Ausland rekrutieren.

Abb. 1: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern nach Ländern im Jahr 2020;
Quelle: Weltbank

Frauen ●
Männer ●



¹ UBS (2019): Mehr Stellen – aber gibt es auch genügend Arbeitskräfte? / UBS Globale Themen

² Die Berichterstattungspflicht beginnt für den Verwaltungsrat fünf und für die Geschäftsleitung zehn Jahre nach Inkrafttreten der Bestimmungen im Januar 2021.

GELTENDES STEUER- SYSTEM ZEMENTIERT ALTE ROLLENMODELLE

Das geltende Steuersystem ist auf einen Haupterwerbsgewinner pro Familie ausgerichtet. Sind beide Ehegatten (oder Partner:innen in eingetragener Partnerschaft) berufstätig, wirkt es sich finanziell nachteilig für sie aus³. Die Einkommen werden nämlich zur gemeinsamen Besteuerung addiert und fallen aufgrund der Progression höher aus, als wenn beide Ehepartner individuell besteuert würden.

Das tiefere «Zweiteinkommen» – meistens jenes der Frau – wird dadurch zu einem grossen Teil von der Progression aufgeessen. Somit sinkt der Anreiz, dass beide Partner während der Familienphase arbeitstätig bleiben. Dies umso mehr, als die Kinderbetreuungskosten in der Schweiz erheblich sind. Wer kürzer- oder sogar ganz zurücktritt, ist in der Regel die Frau. Die Rolle des Vaters als «Versorger» wird dadurch zementiert. Zeitgemäss? Keineswegs.

³ Vgl. dazu Ecoplan-Studie 2019, Kurzbericht (ecoplan.ch)

GRAVIERENDE KLUFT BEI DER ERWERBSBETEILIGUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

In der Schweiz ist die Erwerbsbeteiligungsrate mit rund 65% im internationalen Vergleich hoch, jedoch bei Männern – unabhängig vom Pensum – mit 73% deutlich über jener von Frauen mit 62%.

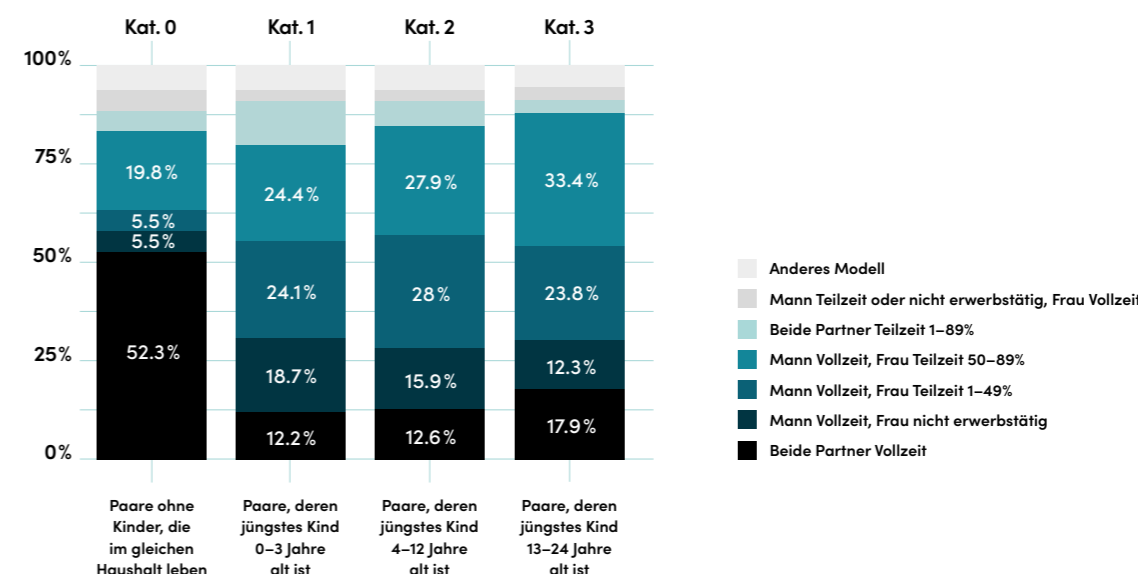
Im Vergleich haben jene Länder die kleinste Spanne, die solide soziale Strukturen zur Förderung der Integration von Familie und Beruf aufweisen – etwa Norwegen, Finnland und Schweden.



Beinahe 45% der Frauen arbeiten lediglich Teilzeit, was im internationalen Vergleich (in Schweden und Finnland sind es nur 17%, in Polen gar nur 9%) ein vergleichsweise grosser Anteil ist, während bei den Männern nur 11% einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Frauen tun dies nicht immer aus freien Stücken. Oft ist der Entscheid hin zur Teilzeit auch auf das aktuelle Steuersystem zurückzuführen, welches höheres Zweit-einkommen bestraft. Die Teilzeit-Kluft ist mit 33.2 Prozentpunkten gravierend und liegt deutlich über dem Durchschnitt der OECD-Länder (15.2 Prozentpunkte).

SCHWEIZERINNEN SIND TEILZEIT-WELTMEISTERINNEN UND DAHER ZU WENIG IM KADER VERTRETEN.

Als Folge davon sind Frauen in Führungspositionen klar untervertreten. Für mehr Frauen im Kader brauchen Firmen eine starke Nachwuchspipeline. Dies bedingt, dass Schweizer Frauen und Männer gleichermassen Familie und Karriere vereinbaren können und wollen.



Von denjenigen, die ganz aufgehört haben zu arbeiten, kommen nur 2.8% wieder zurück auf den Arbeitsmarkt, wobei bei dieser Kategorie 28%, also 3.9% mehr als bei der ersten Kategorie, ein Pensum unter 50% haben, während der Mann immer noch 100% arbeitet. Ist das jüngste Kind zwischen 13 und 24 Jahre alt, kommen im Vergleich zur Kategorie 2 nur 3.6% mehr Frauen wieder auf den Arbeitsmarkt, wobei immer noch 23.8% unter 50% arbeiten. Die meisten Frauen kehren nie mehr vollständig in den Arbeitsmarkt zurück (nur 17.9% arbeiten Vollzeit, mit Kindern zwischen 13 und 24).

FRAUEN BLEIBEN AUCH NACH DER FAMILIENPHASE IN DER TEILZEITFALLE HÄNGEN

Frauen verlassen den Arbeitsmarkt oder reduzieren ihre berufliche Tätigkeit, wenn sie mit ihren Partnern eine Familie gründen. Allzu viele kommen nicht wieder vollständig zurück. Berücksichtigt man die Erwerbsmodelle (Abb. 2) für kinderlose Paare, so arbeitet die Frau in 30.8% der Fälle nicht oder nur Teilzeit, während der Mann Vollzeit arbeitet.

18.7% der Frauen verlassen den Arbeitsmarkt ganz, wenn das jüngste Kind zwischen 0-3 Jahre alt (Kategorie 1) ist. 24.1% der Frauen arbeiten in einem Pensum von weniger als 50%, während der Mann weiterhin Vollzeit arbeitet. Ist das jüngste Kind zwischen 4 und 12 Jahre alt (Kategorie 2), sieht die Situation nicht besser aus:

TALENTVERLUST UND UNGESUNDE ABHÄNGIGKEITEN ALS FOLGE

Die frauenspezifische Teilzeitfalle hat systemisch ungünstige Auswirkungen: Zum einen kommen Frauen so nicht über Support- und «Assistentinnen»-Funktionen hinaus, denn niedrige Teilzeitpensen lassen sich in der Regel nicht mit Führungsfunktionen vereinbaren. Zum anderen steigt ihr Lohn weniger an und sie bleiben dadurch finanziell von ihrem Partner abhängig. Zudem sind sie später mit einer beachtlichen Vorsorge-Lücke konfrontiert, denn erst ab einem bestimmten Pensum werden Beiträge in die Pensionskasse einbezahlt – und bei tieferen Löhnen sind auch die Beiträge tiefer.



Abb. 2, diese Seite: Anteil Frauen und Männer, die 2020 Teilzeit arbeiten; Aufteilung nach Ländern. Quelle: OECD

Abb. 3, rechte Seite: Berufliche Tätigkeitsmodelle von Paaren mit und ohne Kinder im Jahr 2020 (beide Partner sind 25-55 Jahre alt). Quelle: Bundesamt für Statistik.

AB WANN LOHNT SICH GELDVERDIENEN?

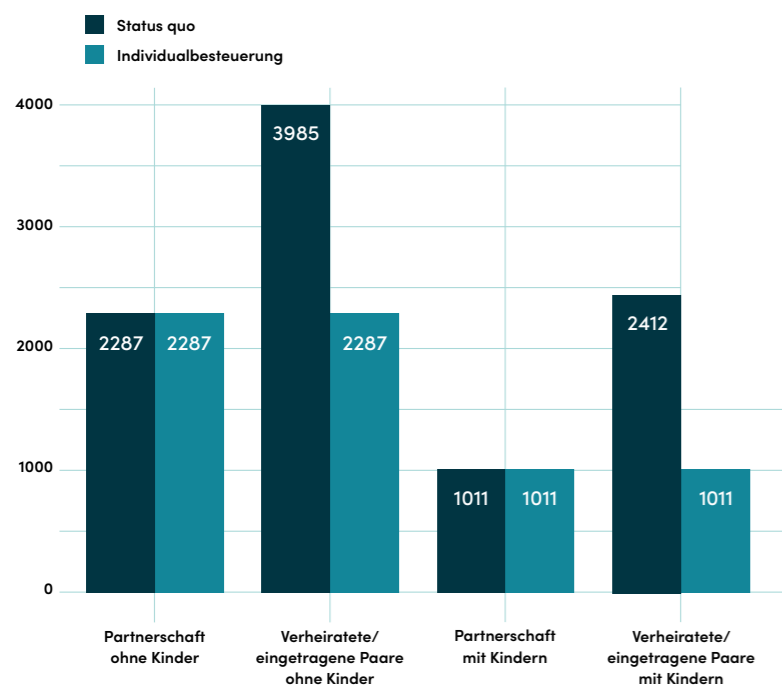
DIE ZAHLEN ZEIGEN KLAR:

Viele gut ausgebildete Frauen bleiben nach der Geburt ihrer Kinder der Arbeit fern – auch aufgrund der Heiratsstrafe. Advance ist der Ansicht, dass dies einer Verschwendung von Ressourcen und Talenten gleichkommt. Eine individuelle Besteuerung kann die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt positiv beeinflussen und ist deshalb auch ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in vielen Schweizer Wirtschaftszweigen.

EIN KLEINES RECHENBEISPIEL VERDEUTLICHT DIE SITUATION:

Ecoplan verglich die Steuerlast eines Paares – beim Status quo und bei der Individualbesteuerung – mit einem Gesamtnettoeinkommen von CHF 150'000, wenn die Einnahmen gleich verteilt sind (Abb. 4, je CHF 75'000) und bei einem Alleinverdiener (Abb. 5, CHF 150'000 und CHF 0). Bei gleicher Einkommensverteilung (Abb. 4) im Haushalt:

BEIM STATUS QUO BEZAHLEN Ehepaare und eingetragene Paare DEUTLICH MEHR STEUERN ALS ANDERE PARTNERSCHAFTEN – UNABHÄNGIG DAVON, OB SIE KINDER HABEN ODER NICHT: DIE KLASSISCHE «HEIRATSSTRAFE»



BEI EINER EINVERDIENERPARTNERSCHAFT (ABB. 5):

Dank des Vorzugssteuersatzes für Ehepaare und eingetragene Paare ist die Steuerbelastung beim Status quo für diese Paare im Vergleich zu anderen Partnerschaften deutlich geringer. Im Vergleich zum Status quo steigt die Steuerbelastung von Paaren (mit und ohne Kinder) wegen der Abschaffung von Abzügen aufgrund des Zivilstands.

IN EINER GESELLSCHAFT, DIE AUF GLEICHSTELLUNG BASIERT, KOMMT EIN DISKRIMINIERENDES STEUERSYSTEM NICHT MEHR IN FRAGE.

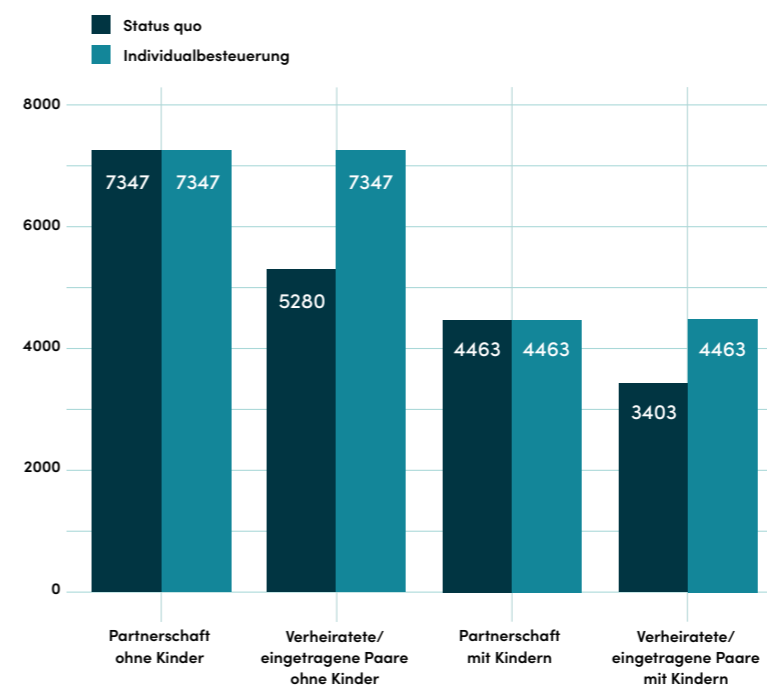


Abb. 4, linke Seite: Individuelle Steuerbelastung am Beispiel eines Zwei-verdienerhaushalts mit einem gemeinsamen Nettoeinkommen von CHF 150'000 und gleicher Einkommensverteilung; Quelle: Ecoplan

Abb. 5, diese Seite: Steuerbelastung am Beispiel eines Einverdienerhaushalts mit einem Nettoeinkommen von CHF 150'000; Quelle: Ecoplan

RECHENBEISPIEL AUS DER STADT ZÜRICH

BERECHNUNGSGRUNDLAGE

Ein verheiratetes Paar mit zwei Kindern, ohne Fremdbetreuungskosten, konfessionslos, Wohnort Stadt Zürich. Mindestens ein Elternteil arbeitet 100% bei einem Nettoeinkommen von CHF 100'000, abzüglich Berufsauslagen.

BEISPIEL 1: BEIDE ELTERNTEILE ARBEITEN

Beide Elternteile verdienen je CHF 100'000 und zahlen im illustrativen Berechnungsbeispiel rund CHF 25'900 Steuern (V-Tarif).

In der genau gleichen Situation würde ein unverheiratetes Paar mit einer reinen Individualbesteuerung (Tarif A) CHF 22'300 zahlen, also rund CHF 3'600 weniger als das verheiratete Paar.

BEISPIEL 2: EIN ELTERNTEIL ARBEITET MIT EINEM TEILZEITPENSUM

Ein Elternteil arbeitet 100%, ein Elternteil steigt wieder ins Erwerbsleben ein resp. erhöht den Beschäftigungsgrad, wobei der Nettolohn bei einem 100%-Pensum ebenfalls CHF 100'000 beträgt.

Bei einem 50% Pensum fallen CHF 7'600 Mehrsteuern an. Bei einem unverheirateten Paar wären die Mehrsteuern nur rund CHF 2'300, was eine Differenz von rund CHF 5'300 ausmacht.

Bei einer Pensums-Erhöhung von 50% auf ein 100% wäre die Differenz der Mehrsteuern zwischen einem verheirateten Paar und einem Paar, das individualbesteuert wird, rund CHF 3'500.

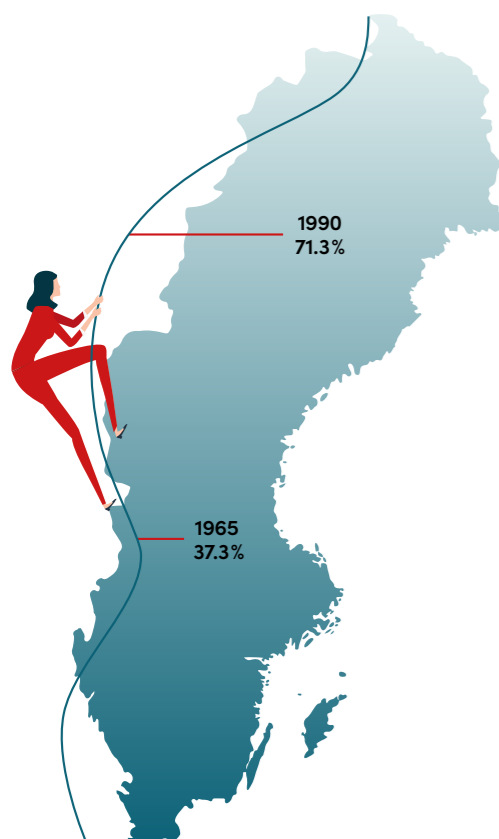
Bei einem Wiedereinstieg mit einem 100% Pensum wäre die Differenz der Mehrsteuern zwischen einem verheirateten Paar und einem Paar, das individualbesteuert wird, bei rund CHF 8'800.



Diese Rechenbeispiele zeigen, dass bei der Einführung einer Individualbesteuerung die Mehrbelastung bei einer Pensums-Erhöhung deutlich geringer ausfällt, womit die Individualbesteuerung den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit fördert.

WIE HAT SICH DIE INDIVIDUALBESTEUERUNG IM AUSLAND AUSGEWIRKT?

Abb. 6: Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung in Schweden; Quelle: Weltbank



SCHWEDEN⁴: VORZEIGEBEISPIEL FÜR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Schweden durchlebte einen Wandel von der Gemeinschafts- zur Individualbesteuerung in den 1970er Jahren. Heute – ca. 50 Jahre später – ist Schweden ein Vorzeigebispiel für Geschlechtergerechtigkeit. Der Wandel kam jedoch nicht durch einen Zufall zustande: Die Debatte für die Individualbesteuerung wurde bereits in den 1960er Jahren von gut ausgebildeten Frauen initiiert. Sie legten dar, dass die gemeinschaftliche Besteuerung gegenüber Einzelpersonen ungerecht war und dass das bestehende System das traditionelle Familienmodell, in dem verheiratete Frauen von ihrem Ehemann unterstützt werden sollten, begünstige. Die Gesellschaft habe jedoch keinen Grund, dieses Familienmodell gegenüber anderen Lebensmodellen zu begünstigen, vor allem da Kinder im traditionellen Modell kein Muss waren.

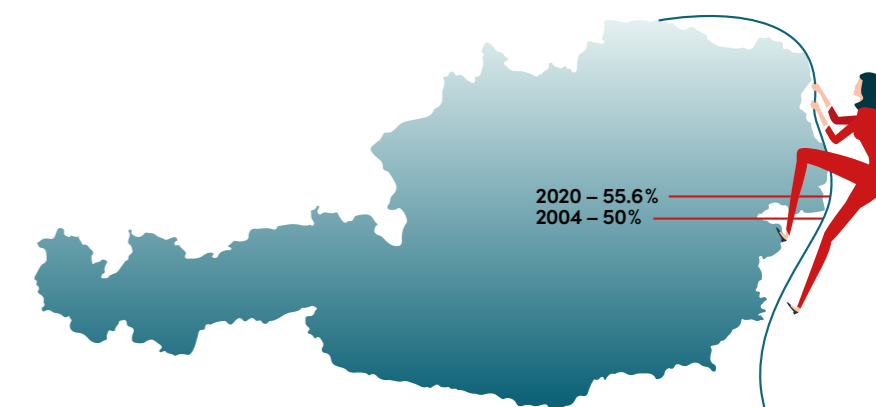
Nicht nur die generelle Gleichstellung ist bei der Betrachtung des Steuersystems relevant, sondern vor allem ökonomische Faktoren spielen eine Rolle: (1) die demografische Entwicklung – Rückgang der jüngeren und Zunahme der älteren Bevölkerung – hat einen grösseren Bedarf an Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt hervorgerufen, der vor allem durch nicht berufstätige Frauen in Schweden gedeckt werden konnte; (2) Prognosen für die schwedische Volkswirtschaft in den 1960er Jahren ergaben ausserdem, dass das Arbeitskräfteangebot steigen müsse, um das Wirtschaftswachstum aufrecht zu erhalten.

Die Einführung der Individualbesteuerung konnte dies unterstützen und begünstigte die Beschäftigung von Frauen, sodass es ab 1965 möglich war, die freiwillige Individualbesteuerung zu beantragen. Die Anzahl der beschäftigten Frauen wuchs von ca. 37.3% (1965) auf 71.3% (1990).

⁴ Hintergründe zur Individualbesteuerung in Schweden: oder warum das Ehegattensplitting in Schweden schon lange Geschichte ist (fes.de)

⁵ Ecoplan (ecoplan.ch)

Abb. 7: Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung in Österreich; Quelle: Weltbank



ÖSTERREICH: ÜBER 5% HÖHERE ERWERBSTÄTIGKEIT DER FRAUEN

In Österreich wird individualbesteuert, und zwar nach dem Model Ecoplan⁵. Grundsätzlich wird für Angestellte die Steuer in Österreich durch den Arbeitgeber beim Lohn in Abzug gebracht. Dabei ist die steuerpflichtige Person selbst verantwortlich, dass steuerreduzierende Sachverhalte wie Unterhaltszahlungen und Kinderabzüge gemeldet werden.

Der sogenannte «Familienbonus Plus» kann dabei für jedes Kind pro Jahr höchstens einmal zur Gänze berücksichtigt werden und reduziert die Einkommenssteuer höchstens auf null. Je nach Betreuungssituation wird der «Familienbonus Plus» aufgeteilt.

Weiter gehören Leistungen wie Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld sowie Pflegegeld und Betreuungskostenzuschüsse zu den wichtigsten steuerfreien Leistungen.

Mit der Individualbesteuerung konnte in Österreich die Erwerbstätigkeit der Frauen seit 2004 von 50% auf 55.6% erhöht werden. Erfreulich ist dabei, dass das Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2021 bei rund 50–50 lag.

DAS RICHTIGE STEUER- SYSTEM SETZT DIE RICHTIGEN ANREIZE ZUR GLEICHSTELLUNG



DIE INDIVIDUALBESTEUERUNG KANN DEN GRUNDSATZ DER GLEICHSTELLUNG ZEMENTIEREN, INDEM:

- ▶ sie einen finanziellen Anreiz schafft, damit Frauen auch nach der Heirat und der Kinderphase im Erwerbsleben bleiben.
- ▶ Talente und Ressourcen der Frauen dadurch vermehrt wieder eingebunden werden und so auch der Talent-Binnenmarkt gefördert werden kann.
- ▶ sie 40'000 bis 60'000 Vollzeitstellen schaffen (über 1% mehr Beschäftigte) oder die Erwerbsquote von 300'000 Frauen um 20% erhöhen könnte.⁶
- ▶ sie durch die neu geschaffenen Arbeitsplätze Steuereinnahmen generiert.
- ▶ das BIP um CHF 7.5 Billionen steigen dürfte (über 1%), gemessen an der erwarteten Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze.
- ▶ sie so auch dem akuten Fachkräftemangel in der Schweiz entgegenwirkt.

⁶ Viele Wege führen zur Individualbesteuerung, Avenir Suisse (avenir-suisse.ch) sowie ergänzende Quellen aus dem Quellenverzeichnis S. 21.

ZEIT FÜR EINEN PARADIGMENWECHSEL



**AUS GESELLSCHAFTLICHER
UND WIRTSCHAFTLICHER
SICHT MACHT DAS
AKTUELLE STEUERSYSTEM
WENIG SINN.**

- ▶ Wollen wir das ungenutzte Potenzial der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausschöpfen?
- ▶ Wollen wir gleiche Karrierechancen für beide Geschlechter gewähren?
- ▶ Wollen wir die finanzielle Eigenständigkeit von Frauen fördern?

DANN BRAUCHT ES EINE VERÄNDERUNG DES STEUERSYSTEMS.

Advance ist der Ansicht, dass in einer Gesellschaft, die von Diversität geprägt ist, das Steuersystem das Lebensmodell nicht beeinflussen darf. Eine zivilstandsunabhängige Individualbesteuerung bewirkt mehr Fairness und Gleichstellung.

Plus: Wenn wir unser (weibliches) Potenzial im Talent-Binnenmarkt fördern, bekämpfen wir auch den Fachkräftemangel effektiv.

Ein modernes Steuersystem kann einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen unserer Zeit leisten.

STEUERSYSTEM: STATUS QUO

Verheiratete Paare und Paare, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben, unterliegen heute in der Schweiz auf Bundesebene und teilweise auch auf kantonaler Ebene (zum Beispiel im Kanton Zürich⁷) einer gemeinsamen Besteuerung. Das heisst, ihre jeweiligen Einkommen und Vermögen werden zusammengerechnet, wobei das Zweiteinkommen und -vermögen steuerlich höher belastet wird, als dies bei einer Individualbesteuerung der Fall wäre. Denn die Steuersätze sind progressiv ausgestaltet: Je höher das Einkommen und Vermögen, desto höher ist der Steuersatz. Werden Einkommen und Vermögen verschiedener Personen zur Besteuerung zusammengezählt, anstatt sie einzeln pro Person zu besteuern, führt dies folglich in der Regel zur Bezahlung von höheren Steuern. Einige Kantone der Schweiz heben die negative Auswirkung der gemeinsamen Besteuerung mit unterschiedlichen Massnahmen – zum Beispiel dem Splittingmodell, wobei das gemeinsam besteuerte Einkommen für die Bestimmung des Steuersatzes geteilt wird – (teilweise) auf.

VOLKSINITIATIVE INDIVIDUALBESTEUERUNG

Der Verein Individualbesteuerung⁸ lancierte im März 2021 die Volksinitiative «Für eine zivilstandsabhängige Individualbesteuerung (Steuergerechtigkeits-Initiative)» und schlägt vor, die Schweizer Bundesverfassung wie folgt zu ändern (*kursiv = neuer Vorschlag*):

Art. 127 Grundsätze der Besteuerung

1 Die Ausgestaltung der Steuern, namentlich der Kreis der Steuerpflichtigen, der Gegenstand der Steuer und deren Bemessung, ist in den Grundzügen im Gesetz selbst zu regeln.

2 Soweit es die Art der Steuer zulässt, sind dabei insbesondere die Grundsätze der Allgemeinheit und der Gleichmässigkeit der Besteuerung sowie der Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu beachten.

2bis Natürliche Personen werden unabhängig von ihrem Zivilstand besteuert.

Art. 197 Ziff. 12, 12. Übergangsbestimmung zu Art. 127 Abs. 2bis (zivilstandsunabhängige Individualbesteuerung)

BOTSCHAFT DES BUNDESRATES

Der Bundesrat hat sich Ende Mai dieses Jahres zu den Eckwerten einer künftigen Individualbesteuerung ausgesprochen. Mittels zwei getrennter Steuererklärungen sollen Ehepaare künftig grundsätzlich wie unverheiratete Paare besteuert werden. Der Bundesrat ist bereit, eine entsprechende Gesetzesanpassung anzugehen, allerdings will er zwei Varianten vorgehen, allerdings will er zwei Varianten vorgehen: Eine Variante mit einer Entlastungsmassnahme für Ein-Einkommens-Ehepaare, da diese künftig eine höhere Steuerbelastung hätten, und eine Variante ohne eine solche Mass-

nahme, um die Erhöhung der Erwerbsanreize nicht zu beschränken. Die Vernehmlassung soll im Herbst 2022 starten. Mit Einführung der Individualbesteuerung rechnet der Bundesrat mit Mindereinnahmen von 1 Milliarde Franken bei der direkten Bundessteuer, wobei die potenziellen Mehreinnahmen durch höhere Beschäftigungsgrade von Frauen und das daraus resultierende Wirtschaftswachstum nicht eingerechnet werden.

WAS BEDEUTET DAS?

Sowohl die lancierte Steuergerechtigkeits-Initiative wie auch die zweite Variante der Botschaft des Bundesrates werden Anreize liefern, damit sich die Erwerbstätigkeit auch für Zweitverdienende lohnt. Die Initiative aus der Zivilgesellschaft und die parlamentarische Beratung des Gesetzes können sich gegenseitig positiv beeinflussen und zeigen, dass das Thema sowohl für die institutionelle Politik und den Bundesrat wie auch für die Bürgerinnen und Bürger weit oben auf der Prioritätenliste steht. Der politische Prozess ist allerdings erst am Anfang.

⁷ Art. 7 des Steuergesetzes des Kantons Zürich, Ordnungsnummer 631.1

⁸ <https://www.individualbesteuerung.ch/>



Quellenverzeichnis:

[Arbeitnehmerveranlagung \(bmf.gv.at\)](#)

[Art. 7 des Steuergesetzes des Kantons Zürich, Ordnungsnummer 631.1](#)

[Avenirsuisse: Viele Wege führen zur Individualbesteuerung – Avenir Suisse \(avenir-suisse.ch\)](#)

[Bundesamt für Statistik: Beschäftigungsgrad](#)

[Ecoplan: Auswirkungen einer Individualbesteuerung – Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz](#)

[Hintergründe zur Individualbesteuerung in Schweden: oder warum das Ehegattensplitting in Schweden schon lange Geschichte ist \(fes.de\)](#)

[Initiative zur Individualbesteuerung](#)

[RTS: Intervention Johanna Gapany and Charles Juillard](#)

[Schweizerische Eidgenossenschaft: Auslegeordnung zur Individualbesteuerung, 24. September, 2021](#)

[SECO: Gross domestic product quarterly data](#)

[Swissinfo: Swiss Workplace inequality, by the numbers](#)

[Teilzeitarbeit, Teilzeitquote \(statistik.at\)](#)

[UBS \(2019\): Mehr Stellen – aber gibt es auch genügend Arbeitskräfte? | UBS Globale Themen](#)

[Ychart: GDP per employed person](#)



Herausgeberin

Advance – Gender Equality in Business
Freigutstrasse 27, 8002 Zürich
contact@weadvance.ch
www.weadvance.ch

Layout Design

kids creative agency
www.thekids.eu

Illustrationen

Wildfactory
www.wildfactory.ch

Erscheinungsdatum: Juni 2022