

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Bern, 30. April 2018

## Travail.Suisse fordert eine echte Gleichstellung

**Für Travail.Suisse ist es zentral, eine moderne Gleichstellungspolitik zu betreiben. Heute präsentiert der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden deshalb das neue Positionspapier „Gleichstellung von Frau und Mann heute und morgen“ mit 28 Forderungen für mehr Wahlfreiheit und zur Gewährleistung der Lebensqualität von Arbeitnehmenden. Im Fokus stehen dabei die Einführung einer schwarzen Liste für lohndiskriminierende Unternehmen und der Individualbesteuerung sowie eine bessere soziale Absicherung bei Care-Arbeit.**

Seit 1988 dürfen Frauen in der Schweiz ohne das Einverständnis ihres Ehemannes arbeiten oder ein Bankkonto eröffnen, seit 2005 erhalten erwerbstätige Frauen einen Lohnersatz während des Mutterschutzes und im Jahr 2017 beträgt die Lohndiskriminierung noch immer mindestens 7,7 Milliarden Franken. Auch bei den Männern gibt es offene Baustellen: Zwar möchten 9 von 10 vollbeschäftigten Männern gerne Teilzeit arbeiten (aus: „Was Männer wollen“, Studie von Pro Familia Schweiz, Bern 2011), aber gerade mal 17.5 Prozent machen es. Und einen gesetzlichen Vaterchaftsurlaub gibt es schon gar nicht. Der Weg zu einer echten Gleichstellung ist noch sehr lang. Deshalb hat Travail.Suisse ein Positionspapier erarbeitet, das als Basis für parlamentarische Vorstösse in den kommenden Sessionen dienen wird. Im Fokus stehen aktuell folgende Forderungen:

### 1. Es braucht eine schwarzen Liste für lohndiskriminierende Unternehmen

Die Lohngleichheit ist eine jahrzehntealte Forderung. „Leider stösst sie vor allem politisch noch immer auf taube Männerohren, das hat der Ständerat kürzlich bewiesen“, sagt Sabri Schumacher, Leiterin der Fachstelle Gleichstellung bei Syna. Die Lohndiskriminierung beträgt im Jahr 2017 noch immer über 600 Franken pro Monat und Frau, „das ist mehr als eine Ohrfeige für erwerbstätige Frauen“, so Schumacher. Mit dem vorliegenden Positionspapier wird klar: Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss in den Unternehmen zwingend durchgesetzt werden. Das Parlament wollte im Gleichstellungsgesetz keine ausreichenden Vorkehrungen treffen, um die die Situation zu verbessern. Deshalb prüfen Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände die Einführung einer schwarzen Liste, auf der diejenigen Unternehmen aufgelistet werden, die keine freiwilligen Lohnüberprüfungen anhand einer anerkannten Methode durchführen.

### 2. Die Care-Arbeit muss besser sozial abgesichert werden

In der Schweiz betreuen 35 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung regelmässig Kinder oder Erwachsene, das sind fast 1,9 Millionen Personen. „Den Löwenanteil dieser unbezahlten Care-Arbeit leisten Frauen – und werden dafür spätestens im Rentenalter mit einer kleineren Rente bestraft“, sagt Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik bei Travail.Suisse. Die Diskussionen um

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielte in den vergangenen Jahren mehrheitlich auf die Betreuung von Kindern ab. Das ist auch richtig so, aber es ist höchste Zeit, dass die Betreuung erwachsener und betagter Angehöriger einbezogen wird – gerade im Angesicht von Demografie und Fachkräftemangel. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen zwingend verbessert werden und es braucht eine Anpassung des Sozialversicherungssystems, damit die Care-Arbeit generell sozial abgesichert wird.

### **3. Die Individualbesteuerung muss eingeführt werden**

Die Individualbesteuerung ist aus Sicht der Gleichstellung zwingend. Die Einkommen der Frauen und Männer sollen einzeln sichtbar und versteuert werden. „Nur die zivilstandsunabhängige und diskriminierungsfreie Besteuerung kann uns den nötigen gesellschaftlichen Kulturwandel bringen“, sagt Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse. Ausserdem setzt die Individualbesteuerung positive Anreize zur Aufnahme oder Ausdehnung der Erwerbstätigkeit. Travail.Suisse fordert den Bundesrat auf, dem Parlament eine Umsetzung ohne Einnahmeausfälle zu präsentieren.

#### Weitere Informationen:

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, Mobile: 079 287 04 93
- Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse, Mobile: 079 598 06 37
- Sabri Schumacher, Leiterin der Fachstelle Gleichstellung bei Syna, Mobile: 078 642 10 45

➔ **Link zum Positionspapier: [www.travailsuisse.ch/aktuell/positionen](http://www.travailsuisse.ch/aktuell/positionen)**

**Medienkonferenz vom 30. April 2018**

---

Lohngleichheit

## **Keine leeren Versprechungen mehr!**

---

Sabri Schumacher, Leiterin Fachstelle Gleichstellung Syna

---

Als ich mir im Ständerat Ende Februar die Diskussion über die Revision des Gleichstellungsgesetzes anhörte, ging mir vor allem eine Frage durch den Kopf: Wieso kämpfen diese Ständeräte so vehement gegen eine moderate Massnahme zur Durchsetzung der Lohn-gleichheit?

Bereits bei Antritt der ersten Stelle nach Lehrabschluss verdienen Frauen ohne objektiven Grund im Schnitt 7 Prozent weniger als Männer. Und die Ungleichheit zieht bis ins hohe Rentenalter negative Konsequenzen nach sich. Die Tatsache, dass Frauen im Schnitt 19 Prozent weniger verdienen, führt oft dazu, dass sich viele Paare für traditionelle Geschlechterrollen entscheiden - ihre Wahlfreiheit ist aufgrund dieses ökonomischen Zwangs eingeschränkt. Die Mehrheit der Lohnungleichheit wird auf sogenannte «objektiv erklärbare Faktoren» wie Ausbildung oder Tätigkeitsbereich zurückgeführt. Aber sind diese Faktoren wirklich so objektiv erklärbar? Oft handelt es sich bei den Jobs in den Branchen mit «typischen Frauenberufen» um gleichwertige Arbeit mit gleich hohen formalen Anforderungen wie bei den «typisch männlichen» Berufen, und trotzdem herrschen bereits bei den Eintrittslöhnen hohe Gehaltsunterschiede. Während mehr als 70 Prozent der Grossverdiener männlichen Geschlechts sind, sind Frauen im Niedriglohnssektor mit 65 Prozent übervertreten - sie verdienen weniger als 4000 Franken im Monat.

Natürlich seien sie für die Gleichstellung von Mann und Frau. Und es sei selbstverständlich, dass Frauen gleich viel verdienen sollen wie Männer. So beginnt die Rede der meisten Gegner der zur Debatte stehenden Gesetzesrevision im Ständerat. Der Vorschlag des Bundesrats, künftig die grossen Unternehmen zu Lohnanalysen zu verpflichten, sei halt nur der falsche Weg. Einige behaupten sogar, die Lohnungleichheit sei gar kein real existierendes Problem, sondern das Resultat von falschen Statistiken. Damals durfte ich nichts dazu sagen und möchte deshalb heute gerne die Gelegenheit nutzen: Liebe Ständeräte, wenn ihr nichts für die Lohn-gleichheit tun wollt, ok. Aber steht wenigstens dazu! Hört auf, die Fakten zu verdrehen. Und gebt einfach zu, dass es euch egal ist, dass ein Mann jeden Monat unter den gleichen Bedingungen durchschnittlich 600 Franken mehr verdient, nur weil er ein Mann ist. Schiebt nicht den bürokratischen Aufwand oder das Einschneiden unternehmerischer Freiheit vor. Und meine lieben Herren und Damen: Es ist nicht die Schuld der Frauen, die angeblich ihren Lohn weniger gut verhandeln. Solange wir nicht über die Höhe der Löhne

sprechen, kann frau gar nicht wissen, dass sie weniger als ihre männlichen Kollegen verdient. Die mangelnde Lohntransparenz ist zwar nicht die Ursache, aber doch ein Teil des Problems: Das Schweigen hilft, die Diskriminierung zu verleugnen.

Frau Bundesrätin Sommaruga hat es an jenem Mittwochvormittag im Februar auf den Punkt gebracht: Es ist dieselbe alte Leier, die wir bereits seit 37 Jahren hören. Es sind nichts als schöne Worte und leere Versprechen von Arbeitgebern und Politikern. Dies langweilt auch meine Generation, obwohl ich noch gar nicht auf der Welt war, als der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in der schweizerischen Bundesverfassung verankert wurde.

Hier geht es um mehr als nur um Geld. Es geht um das Anrecht darauf, die gleiche monetäre Anerkennung für dieselbe Arbeitsleistung zu bekommen. Von selber werden sich diese von patriarchalen Strukturen geprägten diskriminierenden Denk- und Verhaltensweisen nicht ändern, dafür sind sie zu stark in unserer Kultur verankert. Deshalb fordern wir die Unternehmen zur internen Überprüfung der Lohngleichheit anhand einer anerkannten wissenschaftlichen Methode auf! Im Falle einer Verweigerung werden wir die entsprechenden Unternehmen auf eine schwarze Liste setzen. Travail.Suisse wird diese schwarze Liste dann zu gegebener Zeit veröffentlichen.

Zum Schluss möchte ich noch eines klarstellen: Nicht nur wir Frauen haben ein Problem mit der Lohnungleichheit. Es ist unsere Gesellschaft, die ein Problem hat. Denn eine knappe Mehrheit dieser Gesellschaft wird diskriminiert aufgrund des Geschlechtes. Es ist ein Zeichen der Schwäche seitens der Männer, wenn sie Privilegien aus einem System ziehen, das andere so offensichtlich benachteiligt. Nun haben wir Frauen keine Lust mehr, freundlich zu bitten. Wozu auch? Wir haben erlebt, wie weit uns freundliche Diskussionen bringen.

**Weitere Auskünfte:**

Sabri Schumacher, Leiterin Fachstelle Gleichstellung Syna,  
078 642 10 45, [sabri.schumacher@syna.ch](mailto:sabri.schumacher@syna.ch)

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Pressekonferenz vom 30. April 2018 – Redetext

## **Sozialversicherungssystem 4.0 muss die «Care»-Arbeit fördern**

**Wer auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinwirken will, muss sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und «Care»-Arbeit befassen. Denn diese Arbeit wird grösstenteils von Frauen erbracht. Die kostenlos verrichteten Betreuungsaufgaben haben einen wirtschaftlichen Wert von Milliarden von Franken pro Jahr. In einer Zeit, in der sich alle – Arbeitnehmende und Arbeitgebende – flexiblere Arbeitsmodelle wünschen, ist es höchste Zeit, ein Sozialversicherungssystem 4.0 in die Wege zu leiten. Den Anfang könnte die AHV machen.**

---

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse

---

Mit dem Begriff der «Care-Arbeit» wird die Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen bezeichnet (ohne Pflegeleistungen). Diese Arbeit kann vielfältige Aufgaben beinhalten, die sporadisch oder täglich erfüllt werden. Für pflegende Angehörige kann es sehr belastend sein, sich ständig Gedanken über das Wohlergehen und die Sicherheit der Menschen zu machen, die sie betreuen.

### **Die Care-Arbeit ist wirtschaftlich so viel wert wie der gesamte zweite Sektor**

In der Schweiz leisten 1,9 Millionen Personen Care-Arbeit. Der Grossteil dieser Arbeit ist Kindern gewidmet<sup>i</sup>, immerhin 12,1% der ständigen Wohnbevölkerung oder fast 600'000 Personen (7,7% der Frauen und 4,4% der Männer) betreuen aber Erwachsene (SAKE 2014, BFS). Ein Grossteil dieser Personen ist erwerbstätig. Wirtschaftlich gesehen entsprechen die direkten und indirekten Care-Aufgaben<sup>ii</sup> einem Volumen von 100 Milliarden Franken pro Jahr, was den gesamten Arbeitskosten im zweiten Sektor entspricht (Industrie und Gewerbe). Weil Care-Arbeit im privaten Rahmen erfolgt, wird sie aber weder anerkannt noch entschädigt. Es ist jedoch Zeit, diese «Geisterarbeit» sichtbar zu machen. Ziel muss es sein, die Gesundheit und die Zukunft der pflegenden Angehörigen zu schützen und die Arbeit besser zu verteilen.

Im Travail.Suisse-Positionspapier zur Gleichstellung liegt ein Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit. Denn in der Schweiz verrichten in der Altersgruppe der 25- bis 80-Jährigen doppelt so viele Frauen wie Männer (15% bzw. 7%) Care-Arbeit, unabhängig von Alter, Beschäftigungsquote und betreuten Personen, seien es Kinder oder später ältere Menschen oder der eigene Partner.

## Sozialversicherungssystem 4.0

Die Wirtschaft fordert Flexibilität. Travail.Suisse verlangt aber als Gegenleistung Flexibilität, wenn es um die Vereinbarkeit der verschiedenen Aufgaben geht. Flexibilität bedeutet Verhandeln, Ziel ist eine win-win-Situation.

Ein Viertel der 28 Forderungen von Travail.Suisse betrifft die Care-Arbeit<sup>iii</sup>. Hinzu kommen die vier Forderungen zur Telearbeit, die zu einer grösseren Flexibilität der Arbeitnehmenden beitragen soll, auf die diese angewiesen sind<sup>iv</sup>.

Angesichts der Angriffe auf das Arbeitsgesetz und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden machen sich parallel dazu nur wenige Leute Gedanken darüber, wie ein moderner sozialer Schutz aussehen könnte. Dies, obwohl der Bundesrat selber sagt<sup>v</sup>, dass im Sozialversicherungssystem neue Schutzbedürfnisse entstehen dürften, die es abzudecken gilt. Die Arbeitsbedingungen und der soziale Schutz 4.0 sind so auszugestalten, dass die Lebensqualität der Arbeitnehmenden nicht leidet.

### Verschiedene parlamentarische Vorstösse geplant

Der Vizepräsident von Travail.Suisse und Nationalrat Jacques-André Maire wird in der Sommersession einen Vorstoss lancieren, der fordert, dass die im Erwerbsalter unentgeltlich verrichtete Care-Arbeit in der AHV anerkannt wird. Die Grundidee besteht darin, jedes regelmässige und von einer Organisation bestätigte unbezahlte Engagement in Form einer neuen AHV-Gutschriftsart festzuhalten. Falls diese unentgeltliche Care-Arbeit ein bestimmtes Ausmass erreicht, können Betroffene damit ihre AHV-Rente verbessern, indem das vorgeschlagene Modell eine Deplafonierung der aktuellen Maximalrente vorsieht (um höchstens 50%).

Weitere parlamentarische Vorstösse zum Gleichstellungs-Positionspapier sind in Diskussion und Vorbereitung. Sie werden dazu beitragen, dass Parlament und Bundesrat sich Überlegungen zu neuen Ansätzen machen, denn zum Aufbau eines Sozialversicherungssystems 4.0 braucht es ein «out of the box»-Denken. Der bisherige Rahmen muss verlassen werden damit neue Möglichkeiten geschaffen werden können. Das Dokument von Travail.Suisse zur Gleichstellung ist als Roadmap gedacht, die für die kommenden Jahre neue Lösungsansätze aufzeigt.

---

<sup>i</sup> 49,5% der ständigen Wohnbevölkerung betreuen Kinder unter 15 Jahren, 16,5% betreuen ältere Kinder (BFS, SAKE 2014).

<sup>ii</sup> Direkte Care-Arbeit: Direkt erbrachte Pflege-, Betreuungs- und Erziehungsleistungen, Aufsicht über die Betreuung der bedürftigen Person und Planung der Arbeit der verschiedenen Personen und Institutionen, die an der Betreuung beteiligt sind.

Indirekte Care-Arbeit: Haushaltsarbeiten im Zusammenhang mit der Betreuung von Familienmitgliedern wie Kochen, Putzen, Waschen, Einkaufen usw., d.h. notwendige Arbeiten, welche die betreuten Personen im Allgemeinen nicht selber erledigen können.

<sup>iii</sup> Forderungen 12 (längerer Betreuungsurlaub, verdoppelt für Einzelternfamilien), 13 (Anspruch von Eltern auf Teilzeitarbeit), 15 (zwei Tage Krippe für jedes Kind in der Schweiz bis zum 8. HarmoS-Schuljahr, vorwiegend staatlich finanziert), 17 (Betreuung von Angehörigen ist Aufgabe des Service public), 19 (bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit), 20 (Überlegungen zu einem Sozialversicherungssystem 4.0), 23 (Modell eines individuellen Kontos für unentgeltlich geleistete Arbeit in der AHV).

<sup>iv</sup> Forderungen 24 (Vereinbarung zur Regelung der Heimarbeit); 25 (Registrierung der Arbeitszeit); 26 (Recht auf Abschalten aller Arbeitnehmenden); 27 (qualitative Studie zu den Auswirkungen des Home Office).

<sup>v</sup> Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen der digitalen Wirtschaft vom 11. Januar 2017.

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Bern, 30. April 2018 / Redetext

## **Individualbesteuerung ist ein Stück Gleichstellung**

**Für Travail.Suisse, dem unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, ist die Gleichstellungspolitik wichtig. Deshalb hat der Vorstand entschieden, die Individualbesteuerung zu unterstützen. Für die Gleichstellung ist sie zwingend. Sie muss jedoch mit einem Modell eingeführt werden, das keine Steuerverluste für den Bund zur Folge hat.**

---

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

---

In der Geschäftsleitung von Travail.Suisse haben wir mit Frau Borioli Sandoz eine „Leiterin Gleichstellungspolitik“. Damit unterstreicht Travail.Suisse, dass gleichstellungspolitische Fragen in unserem Dachverband ernst genommen werden. Entsprechend sind wir in den Eidgenössischen Kommissionen vertreten und nehmen zu aktuellen Geschäften rund um die Gleichstellung regelmässig Stellung. Spätestens die Ablehnung der Altersvorsorge 2020 oder die starken Reaktionen der Zivilgesellschaft – vor allem der Frauen - auf die Diskussionen im Parlament über das Gleichstellungsgesetz haben gezeigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter auch 2018 ein Thema bleibt, auch wenn meine Generation oft das Gefühl hat, das Thema sei erledigt. Spätestens mit der Familiengründung stellen die Letzten die Probleme persönlich fest. Dass eine Frau vor 1988 nicht ohne das Einverständnis ihres Ehemannes arbeiten oder ein Bankkonto eröffnen durfte, ist der jüngeren Generation nicht bewusst. Mit unserem Positionspapier zur Gleichstellung von Frau und Mann fokussieren wir primär auf Aspekte rund um den Arbeitsmarkt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist weiter verbesserungsfähig, was alleine der fehlende Eltern- oder Vaterschaftsurlaub zeigt. Aus den 28 Forderungen im Papier komme ich auf Individualbesteuerung zu sprechen. Der Bundesrat wird demnächst einen Vorschlag zur Einführung der Individualbesteuerung auf Bundesebene vorlegen.

Die Besteuerung spielt in der Gleichstellungsdiskussion eine eher untergeordnete Rolle, doch bei den Massnahmen zur Behebung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hat sie trotzdem ihren Platz. Das heutige Steuersystem ist das Erbe einer patriarchalischen Gesellschaft, in der davon ausgegangen wurde, dass der Mann allein die Familie ernährte. Arbeitet auch die Frau, dann ist ihre Erwerbstätigkeit wohl nur ein «Nebenverdienst». Daher wird ihr Lohn zum Lohn des Mannes dazugerechnet, auf einer gemeinsamen Steuererklärung. So «verschwindet» ihr Lohn vom Radar. Diese Kumulierung der Einkommen hat die Haushalte seit langem in höhere Einkommenskategorien gehoben, die zu einem höheren Steuersatz führen. Daher haben viele Frauen ihren Beschäftigungsgrad aus finanziellen Gründen eher tief gehalten. Einige Ehepaare erleiden bei einem Zweiteinkommen Mehrkosten, welche die zusätzlichen Einnahmen übersteigen.

Momentan füllen Ehepaare mit einem gemeinsamen Haushalt eine einzige Steuererklärung aus, in der ihre Einkommen zusammengerechnet werden, da die Familie als wirtschaftliche Gemeinschaft

und in steuerlicher Hinsicht als Einheit betrachtet wird. Bei den Steuern werden Ehepaare gegenüber Konkubinatspaaren benachteiligt. Es gibt Steuererleichterungen, um diesen Nachteil aufzuwiegen. Seit 2008 gibt es auf Bundesebene für 66 % der Zweiverdienerhepaare keine Steuerrückbildung mehr. Für die anderen Ehepaare (mit höchstem Einkommen) wurde der Zuschlag für Ehepaare nur abgemildert. Die Kantone sind nun daran, die Steuerrückbildung für Ehepaare ebenfalls abzu-schaffen. Splitting oder Teilsplitting wird häufig angewandt, aber diese Methoden kompensieren die Progression nicht in allen Situationen, die durch die unterschiedlichen Beschäftigungsgrade beider Ehepartner entstehen. Hingegen werden so Familien mit einem einzigen Einkommen begünstigt.

Die Besteuerung von Einkommen und Vermögen muss verfassungsgemäss erfolgen. Die Eidgenössische Finanzverwaltung erklärt: «Um eine verfassungskonforme Ehepaarbesteuerung zu erzielen, stehen grundsätzlich zwei Hauptssysteme zur Verfügung: die gemeinsame Besteuerung und die getrennte Besteuerung von Ehegatten.» Doch zwei Grundsätze werden dabei nicht eingehalten: Der Zivilstand oder die gewählte Lebensform darf sich nicht auf die Besteuerung auswirken (Gleichmässigkeit der Besteuerung), und die Besteuerung hat nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Steuerpflichtigen zu erfolgen.

Bei einer gemeinsamen Steuererklärung wird der effektive Ertrag der Arbeit eines der beiden Partner verschleiert, nämlich des Partners oder der Partnerin mit dem geringsten Einkommen (das ist häufig die Frau). Füllen Mann und Frau ihre eigene Steuererklärung aus, wird das effektive Einkommen sichtbar. So wird die Wirkung der Steuerprogressivität aufgehoben, bei der zwei zusammenge-rech-nete Einkommen zu einem höheren Satz besteuert werden als bei einer separaten Versteuerung (zu einem tieferen Steuersatz).

Die Individualbesteuerung ist aus Sicht der Gleichstellung zwingend. Die Einkommen der Frauen und Männer sollen einzeln sichtbar und so versteuert werden. Die zivilstandsunabhängige, diskriminierungsfreie Besteuerung bringt einen Kulturwandel in der Gesellschaft und setzt positive Anreize zur Aufnahme oder Ausdehnung der Erwerbstätigkeit. Aus diesem Grund ist diese Massnahme auch die wichtigste im Rahmen der Fachkräfteinitiative. Sie kann auch die Verbesserung der Verein-bar-keit von Beruf und Familie befeuern. Travail.Suisse fordert jedoch eine Einführung ohne Steuer-ver-luste.

Der Bundesrat hat berechnen lassen, dass der Übergang zur Individualbesteuerung je nach Modell Mindereinnahmen zwischen 240 Millionen und 2,37 Milliarden Franken auf Bundesebene nach sich ziehen würde. Travail.Suisse ist der Meinung, dass die steuerlichen Mindereinnahmen teilweise durch eine vermehrte Tätigkeit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und folglich durch zusätzliche Steuerein-nahmen ausgeglichen würden. Allfällige verbleibende Steuereinbussen müssen mit Kompen-sati-onsmassnahmen ausgeglichen werden.

Es gilt aber einige technische Hindernisse zu bewältigen, die beträchtlich sind. Ein Wechsel des Steuersystems bietet die Möglichkeit, Kosten für die Kinderbetreuung, für die Wiedereingliederung oder für die Weiterbildung als Berufskosten zu betrachten. Diese Hindernisse wären nicht unüber-windbar. Falls Frauen ihre eigene Steuererklärung ausfüllen müssten, würde dies schliesslich zu ei-nem gesellschaftlichen Wandel beitragen. Eine Frau verdient ihren Lebensunterhalt und nimmt – un-abhängig von ihrem Zivilstand – ihr Leben selbst in die Hand. Die Individualbesteuerung macht das Einkommen der Frauen sichtbar und fördert ihre Eigenständigkeit.