

Geschlechterneutralität im Steuerrecht?

Berücksichtigt das Steuerrecht die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen?

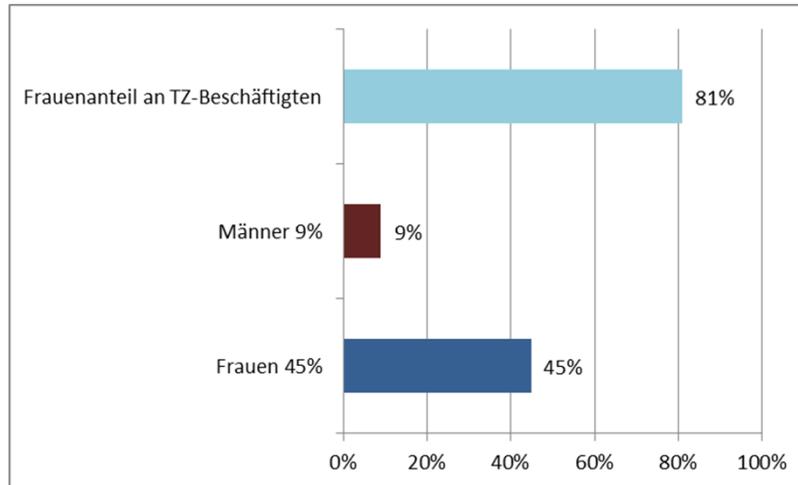


Ist das Steuerrecht geschlechtsneutral?

- **Formal ist das Steuerrecht geschlechtsneutral**
- **Gesetze und Maßnahmen richten sich gleichermaßen an Männer und Frauen**
- **In den Wirkungen aber oftmals unterschiedliche Auswirkungen, da abstraktes Steuerrecht auf konkrete Lebensbereiche trifft**

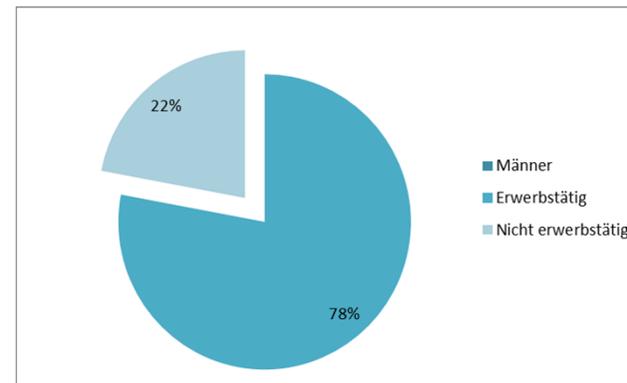
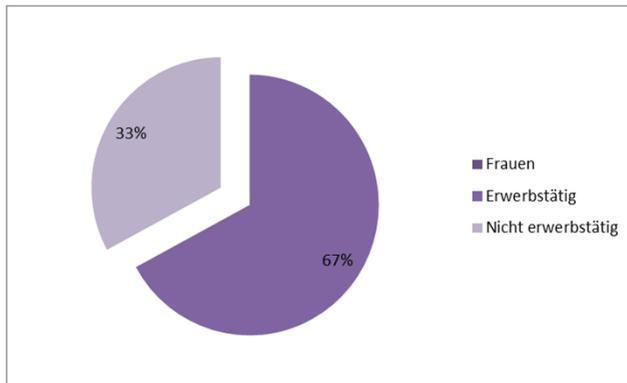
Statistische Daten

- Anteil der Teilzeitkräfte an Gesamterwerbstätigen



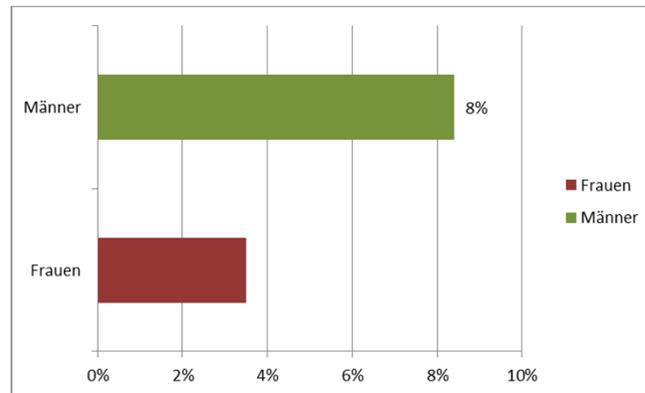
Statistische Daten

- Erwerbsquoten von Frauen und Männern



Statistische Daten

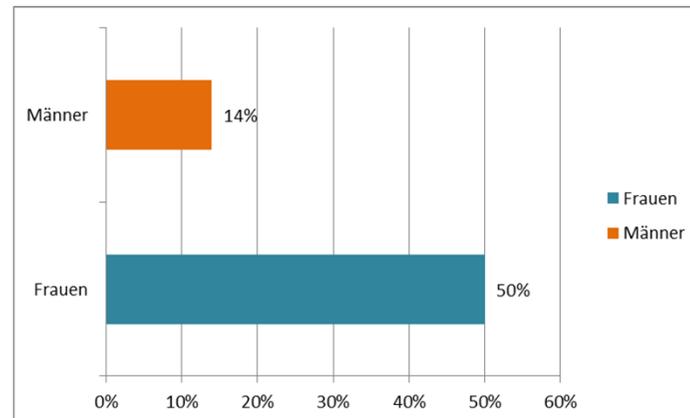
- **Führungspositionen**



- **Bei AkademikerInnen haben 7% der Frauen und 22% der Männer Führungspositionen**

Statistische Daten

- **Atypische Beschäftigungsverhältnisse**

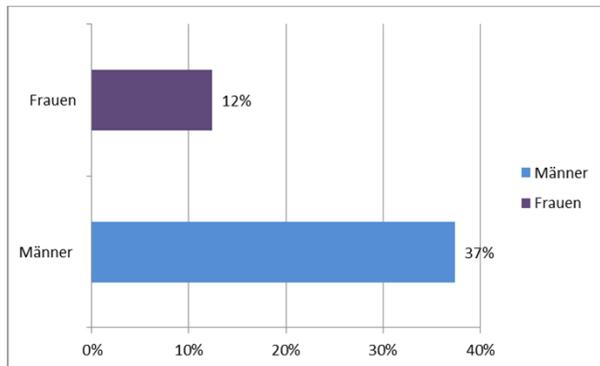


- **Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge, etc**

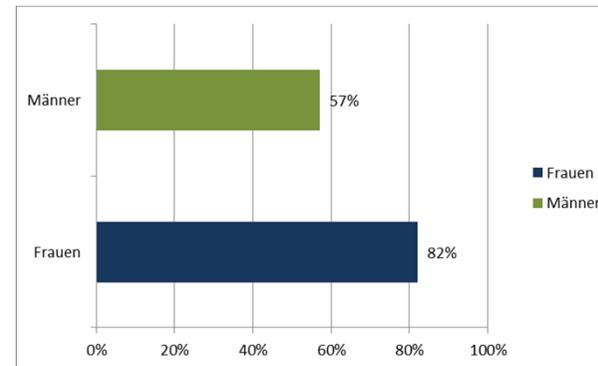
Statistische Daten

- Tätigkeit in Wirtschaftszweigen

Produktion

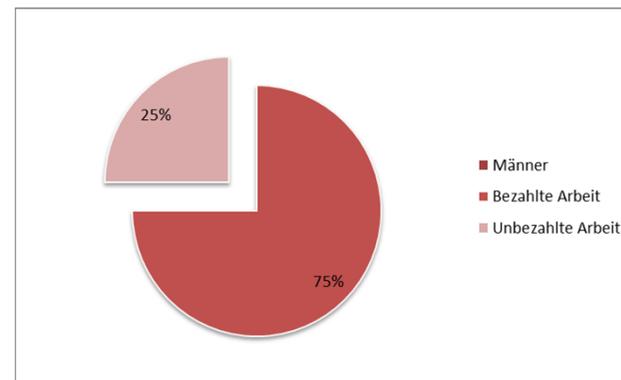
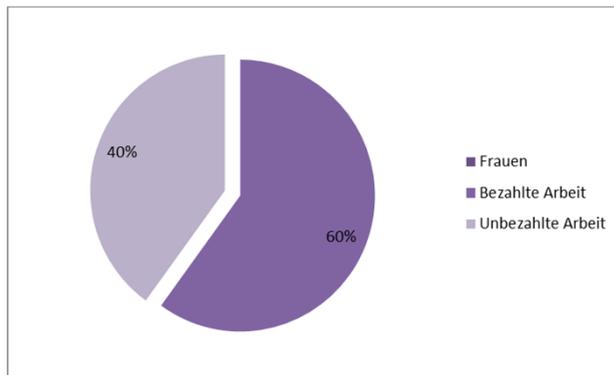


Dienstleistung



Statistische Daten

- **Vergleich bezahlter und unbezahlter Arbeit**



Statistische Daten

- **Frauen konzentrieren sich auf folgende Branchen:**
 - Gesundheitswesen
 - Unterrichtswesen
 - Gastronomie
 - Handel
 - Private Haushalte
 - sonst Dienstleistungen
- **Männer konzentrieren sich auf folgende Branchen:**
 - Sachgütererzeugung
 - Verkehr, IT
 - Energie
 - Bauwesen

Statistische Daten

- **Das Normalarbeitsverhältnis mit einem**
 - **Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden,**
 - **mit voller sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung und**
 - **oftmals langjähriger Betriebszugehörigkeit****spiegelt in erster Linie die männliche Normalität am Arbeitsmarkt wider.**
- **Atypische Beschäftigungsverhältnisse und ein hoher Prozentsatz an unbezahlter Arbeit spiegeln vielfach die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen wider.**

Steuerbefreiungen

- **Steuerbefreiung für Überstunden**
 - Befreiung der Überstundenzuschläge für die ersten 10 Überstunden
 - Männer leisten mehr Überstunden, weil sie weniger unbezahlte Arbeit übernehmen
 - Zuschläge für Frauen oft geringer, weil lediglich Mehrarbeitszuschläge
 - Förderung von Überstunden ist kontraproduktiv für bessere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen

Steuerbefreiungen

- **Zulagen (Schwerarbeit, Nachtarbeit, etc)**
 - Überwiegend in Männerbranchen im KV verankert
 - Hohe steuerfreie Beträge
 - 62% Männer und 38% Frauen erhalten solche Zulagen
 - Männer machen 70%, Frauen 30% der Beträge geltend
 - In den meisten Frauenbranchen (Ausnahme Krankenhauspersonal) sind solche Zulagen nicht vereinbart
 - Männerbranchen besser gewerkschaftlich organisiert

Steuerbefreiungen

- **Mitarbeiterbeteiligungen**
 - **Derzeit Steuerbefreiung für Kapitalbeteiligungen**
 - **Möglich wäre auch Befreiung für Erfolgsbeteiligungen**
 - **Tendenziell höhere Begünstigung Führungspersonal**
 - **Derzeit 6% aller Mitarbeiter mit geförderter Kapitalbeteiligung, vorwiegend in Männerbranchen (zB Voest)**
 - **Kapital- und Erfolgsbeteiligungen für Frauen vielfach nicht nutzbar (Sozialbereich, öffentlicher Dienst, geringere gewerkschaftliche Organisation in Frauenbranchen; hoher Beschäftigungsgrad bei KMU)**

Gemischt private/berufliche Aufwendungen

- **Doppelte Haushaltsführung**
 - **Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung sind unter bestimmten Voraussetzungen abzugsfähig**
 - **Seit Jahrzehnten unstrittige Absetzbarkeit, obwohl erheblich privat mitveranlasst**
 - **Ca. 80% der Männer und 20% der Frauen nutzen diese Bestimmung**
 - **Durchschnittlicher Aufwand von Männern höher als von Frauen**

Gemischt private/berufliche Aufwendungen

- Familienheimfahrten
 - Aufwendungen für eine Familienheimfahrten sind unter bestimmten Begrenzungen abzugsfähig
 - Seit Jahrzehnten unstrittige Absetzbarkeit, obwohl erheblich privat mitveranlasst
 - Ca. 80% der Männer und 20% der Frauen nutzen diese Bestimmung
 - Von den geltend gemachten Beträgen entfallen 90% auf Männer und 10% auf Frauen

Gemischt private/berufliche Aufwendungen

- **Pendlerpauschale**
 - **Aufwendungen für Pendelkosten sind unter bestimmten Begrenzungen abzugsfähig**
 - **Seit Jahrzehnten unstrittige Absetzbarkeit, obwohl erheblich privat mitveranlasst**
 - **Ca. 60% der Männer und 40% der Frauen nutzen diese Bestimmung**
 - **Durchschnittlicher Aufwand von Männern höher als von Frauen**
 - **Pendlerpauschale für Teilzeitkräfte berücksichtigt weibliche Arbeitsrealitäten**

Gemischt private/berufliche Aufwendungen

- **Absetzbarkeit von Kinderbetreuungsaufwendungen**
 - **Aufwendungen für Kinderbetreuung sind bis 2.300 Euro pro Kind abzugsfähig**
 - **Einführung erst 2009 und immer wieder in Diskussion**
 - **Ca. 55% der Männer und 45% der Frauen nutzen diese Bestimmung**
 - **Durchschnittlicher Aufwand von Frauen höher als von Männern**

Kinderbetreuungskosten

- **Frauen haben höhere Kinderbetreuungsaufwendungen als Männer**
- **Einzig gemischt veranlasste Aufwendungen, die von Frauen gleichermaßen wie Männern genutzt werden**
- **In der Realität betreffen Kosten aber überwiegend Frauen, auch wenn sie von Männern gezahlt werden, da sie Kosten des Wiedereinstiegs verringern**
- **Wirken positiv auf Frauenerwerbstätigkeit**
- **Erwerbsbedingte Betreuungskosten sind typische weibliche Werbungskosten, die untrennbar mit Berufstätigkeit zusammenhängen**

Kinderbetreuungskosten

- **Einzig gemischt veranlasste Aufwendungen, die ständig in Diskussion stehen**
- **Historisch Abzugsfähigkeit von VwGH verneint**
 - weil Wunsch einer Mutter berufstätig zu sein dem Privatbereich zuzuordnen ist
 - Wenn Partner ausreichend verdient, kann anderer Partner Kind auch zu Hause betreuen und muss nicht arbeiten gehen
 - Absetzbarkeit würde Alleinverdienerfamilien benachteiligen
- **Rechtsprechung bis heute nicht revidiert**

Kinderbetreuungskosten

- **Abzugsfähigkeit wird tw abgelehnt, weil Niedrigverdiener benachteiligt wären → bei allen anderen Absetzposten kein Thema**
 - **Abzugsfähigkeit wird tw abgelehnt, weil Kinderkosten im Steuerrecht nicht berücksichtigt werden sollen → bei anderen Absetzposten (Schulgeld, ag Belastungen) kein Thema**
 - **Abzugsfähigkeit wird tw abgelehnt, weil Eigenbetreuung gegenüber Fremdbetreuung benachteiligt werden würde**
- keine systematischen, sondern ideologische Gründe**

Kinderbetreuungskosten

- **Typisch männliche Werbungskosten ohne Diskussionen anerkannt, egal ob ausschließlich beruflich oder gemischt veranlasst, weil alles, was männliche Erwerbstätigkeit fördert, als notwendig anerkannt wird**
 - **Ablehnung der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten negiert berufliche Notwendigkeit der Kinderbetreuung für Frauen**
 - **Weibliche Berufstätigkeit wird nicht als gleichwertig einer männlichen anerkannt, weil typisch weibliche Werbungskosten in den Privatbereich verschoben oder ideologisiert werden**

Kinderbetreuungskosten

- Negiert steuerliches Leistungsfähigkeitsprinzip
 - Negiert die freie Entscheidung und das Recht zur Fremdbetreuung
 - Negiert das Recht auf Erwerbstätigkeit ohne existenzielle Notwendigkeit
 - Besteuert Frauen über ihre Leistungsfähigkeit
-
- **International Nichtabzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten als Beispiel für mittelbare Frauendiskriminierung genannt**

Private Aufwendungen

- **Steuerliche Begünstigungen für Pensionsvorsorgen**
 - Lohnsteuerbefreiung für Arbeitgeberbeiträge
 - Absetzbarkeit der Beiträge als Topfsonderausgaben
 - Alternativ Prämienmodell
- **Betriebspensionsregelungen oft in größeren Unternehmen (zB IBM, Porsche, EVN, Infineon, Bankensektor); Frauen mehr bei KMU beschäftigt**
- **Pensionskassenregelungen teilweise auf Führungskräfte beschränkt**
- **Im öffentlichen Dienst Beiträge sehr niedrig**
- **Förderung für Eigenbeiträge kann von Frauen oft nicht voll ausgeschöpft werden**
- **Prämienmodell bewirkt einkommensunabhängige Förderung**

Ist das Steuerrecht geschlechtsneutral?

- **Gesetzgeber hat bestimmte Normfigur vor Augen**
- **Gesetze knüpfen an ausgewählte Lebensrealitäten an**
- **Auch Rechtsanwender sind von bestimmten Normvorstellungen und subjektiven Lebensrealitäten geprägt**
- **Normfigur im österreichischen Steuerrecht ist ,wie sich gezeigt hat, der vollzeitarbeitende Mann**

Ist das Steuerrecht geschlechtsneutral?

- **Lebensrealitäten von Frauen werden im Steuerrecht oft nicht ausreichend abgebildet**
- **Orientierung an normalen Arbeitsverhältnissen bewirkt eine Vernachlässigung der Arbeitsrealitäten von Frauen**
- **Steuerbefreiungen und Absetzmöglichkeiten für typisch männliche Arbeitsrealitäten vergrößern gender pay gap**
- **Nichtanerkennung typisch weiblicher Werbungskosten erschweren weibliche Erwerbstätigkeit**

Ausblick

- **Stärkere Sensibilisierung im Hinblick auf Gendereffekte im Steuerrecht notwendig**
- **Begünstigungen, die hauptsächlich von einem Geschlecht genutzt werden, sollten zugunsten einer allgemeinen Tarifsenkung gestrichen werden**
- **Maßfigur des Gesetzgebers sollte überdacht werden, da Normalarbeitsverhältnisse für eine zunehmende Zahl von Männern und Frauen keine Realität mehr sind.**

Geschlechterneutralität im Steuerrecht?

Berücksichtigt das Steuerrecht die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen?

