

Steuerbonus für die Anstellung von Arbeitnehmern über 50?

Finanzanreize am Arbeitsmarkt zugunsten von Älteren können ein zweiseitiges Schwert sein

Manche ältere Stellensuchende leiden unter Existenzängsten. Man müsse etwas tun, um deren Situation zu verbessern. Das sagt der Zürcher Arbeitsrechtler Denis Humbert, der viele ältere Stellensuchende und auch Arbeitgeber berät. In einem zehnteiligen Papier schlägt der Anwalt diverse Massnahmen vor. Eine seiner Stossrichtungen ist der Ausbau des Kündigungsschutzes für Ältere bzw. die Klärung der Regeln dazu. Seit einem Urteil des Bundesgerichts von 2014 herrsche grosse Rechtsunsicherheit. Laut Bundesgericht haben Arbeitgeber gegenüber älteren Angestellten eine erhöhte Fürsorgepflicht. 2014 hatte das Gericht zudem quasi das Recht von Älteren auf eine «letzte Chance» vor einer Entlassung verankert.

Kündigungen bleiben aber weiterhin möglich. Denis Humbert setzt vor allem auf finanzielle Anreize. Er möchte Kündigungen von Älteren verteuern (längere Kündigungsfristen, grössere Abfindungen) und die Beschäftigung von Älteren verbilligen. Die beiden Ansätze können sich aber zum Teil widersprechen: Eine Verteuerung der Kündigung von Älteren reduziert die Anreize zu deren Anstellung.

Zuschüsse für die Einarbeitung

In Sachen Anstellung kennt das Gesetz schon heute finanzielle Anreize. Dies betrifft etwa die Möglichkeit von Einarbeitungszuschüssen für Personen, «deren Vermittlung erschwert» ist – was auch ältere Stellensuchende betreffen kann.

Während der ersten sechs bis zwölf Monate kann die Arbeitslosenversicherung 40% bis 60% des Lohns übernehmen, sofern der Betroffene danach eine Festanstellung erhält.

Das Instrument sei bei Arbeitnehmern wie Arbeitgebern «kaum bekannt», sagt Anwalt Humbert. Wo es angewendet werde, führe es in 90% der Fälle zu einer Festanstellung. Dieses Jahr flossen im Mittel pro Monat Einarbeitungszuschüsse für etwa 1700 Beschäftigte, wovon gut 650 auf die Gruppe 50 plus entfielen.

Es gebe keinen automatischen Anspruch für alle Älteren auf Einarbeitungszuschüsse, da viele diese gar nicht nötig hätten, sagt das

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich. Die Behörden empfehlen Einarbeitungszuschüsse laut AWA dort, wo eine besondere Einarbeitung nötig sei. Das Instrument könne aber zweiseitig sein, wenn es das Signal vermittele, dass der

Stellensuchende nicht genau auf das Profil der betroffenen Stelle passe. Letzteres sagt auch der Arbeitgeberverband. Der Verband betont überdies, dass in der Praxis nicht ein allfälliger Einarbeitungszuschuss entscheidend sei, sondern das Potenzial des Stellensuchenden für die zu besetzende Stelle.

Anwalt Denis Humbert schlägt einen finanziellen Anreiz in Form eines Steuerabzugs für Arbeitgeber vor, die über 50-Jährige beschäftigen.

Dies stösst aber auf grosse Skepsis. Ein Experte des Staatssekretariats für Wirtschaft betont, dass man Vorurteile der Arbeitgeber gegenüber älteren Stellensuchenden abbauen wolle und eine solche Subvention psychologisch eher das Gegenteil bewirken könnte. Auch der

Arbeitgeberverband will solche Subventionen nicht. Zum einen liege das Hauptproblem älterer Stellensuchender nicht beim Mangel an «Anschubfinanzierung», sondern darin, dass ihr Profil oft nicht zu offenen Stellen passe. Und zum andern verursachte ein neuer Steuerabzug Kosten, die jemand bezahlen müsse.

Teure Giesskanne

Bei über einer Million Beschäftigten in der Altersgruppe 50 plus könnte ein Steuerbonus für die Arbeitgeber den Fiskus rasch Hunderte von Millionen Franken pro Jahr kosten. Die Begrenzung auf Neueinstellungen würde die Sache verbilligen, aber knifflige Abgrenzungsfragen schaffen und die Grundprobleme einer solchen

Subvention nicht lösen. Solche Steuerboni wirkten wie eine «Giesskanne», sagt George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie an der Universität Basel. In vielen Fällen profitierten Arbeitgeber, die auch sonst Ältere beschäftigen würden.

Allfällige Zusatzmittel zugunsten älterer Stellensuchender investiert man laut Sheldon gescheit in den Aufbau spezialisierter Betreuerteams bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren. Im Kanton Zürich haben die Zentren laut AWA spezialisierte Berater für Jugendliche, aber derzeit nicht für Ältere. Doch alle Berater seien für die Situation der Älteren sensibilisiert.

Ökonom George Sheldon ist bezüglich der Zukunft der Älteren nicht pessimistisch. Der Trend weg von körperlicher Arbeit und die Demografie würden die Älteren eher begünstigen. Zudem sei jede ins Alter kommende Generation besser ausgebildet als frühere Generationen. Laut Sheldons Berechnungen betrug in letzter Zeit die Dauer der Arbeitslosigkeit bei 50- bis 54-Jährigen im Mittel 5,4 Monate, bei 55- bis 59-Jährigen 6,2 Monate und in der Gruppe 60 plus 8,8 Monate, während sie sich bei Jüngeren auf drei bis fünf Monate belief. Die Erwerbslosenquote ist dagegen bei den Älteren auch unter Einbezug der Ausgesteuerten unterdurchschnittlich.

Ein Zusatzproblem älterer Entlassener kann die Pensionskasse sein. Die im Parlament steckende Reform zur Altersvorsorge 2020

verspricht Linderung. Künftig sollen Entlassene ab 58, die keine neue Stelle finden, bei der Pensionskasse des ehemaligen Arbeitgebers bleiben können, um damit den Anspruch auf eine Rente zu erhalten. Diese Änderung scheint kaum umstritten zu sein. Bis anhin ist die Sicherung des Rentenanspruchs in gewissen Fällen nur begrenzt möglich.