

# Die Reform des Vorruhestands

Am 14. November 2017 hat die Abgeordnetenkammer den Gesetzentwurf 6844 zur Reform der verschiedenen Arten des Vorruhestands verabschiedet.

**Die Vorruhestandsregelungen (préretraites) dürfen nicht mit der vorgezogenen Altersrente (pension de vieillesse anticipée) verwechselt werden.**

Letztere gehört zur Altersrente und bleibt unverändert bestehen. Der Vorruhestand, dessen Dauer auf drei Jahre beschränkt ist, ist ein Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Während des Vorruhestands werden Versicherungsbeiträge gezahlt. Diese Jahre zählen demnach als Versicherungsjahre für die spätere Altersrente.

Hier im Überblick die verschiedenen Elemente der Reform des Vorruhestands, die bedeutende Verbesserungen für die Arbeitnehmer beinhaltet:

- Das Phasing-out der „Préretraite-solidarité“: Der sogenannte „Solidaritätsruhestand“ ist nur etwa 150 Arbeitnehmern jährlich zugutegekommen. Arbeitnehmer von Betrieben, die über ihren Kollektivvertrag oder durch ein Abkommen mit dem Arbeitsministerium Zugang zur „préretraite-solidarité“ hatten, können weiterhin und bis zum Auslaufen des Kollektivvertrags oder des Abkommens davon profitieren. Der Solidaritätsruhestand kann jedoch nicht mehr verlängert werden.
- Die Verbesserungen im Bereich der „Préretraite-ajustement“: Der sogenannte „Anpassungsruhestand“ kann künftig bis zum 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Das erlaubt verschiedenen Arbeitnehmern, ihre Rente aufzubessern, besonders, wenn sie keine volle Aktivitätszeit in Luxemburg hatten.
- Der Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter wird künftig schon ab 15 statt wie bisher erst ab 20 Jahren Schichtarbeit gewährt, wenn diese in den letzten 25 Jahren verrichtet wurden. Auch Arbeitnehmer, die nicht Vollzeit gearbeitet haben, können jetzt in den Genuss der „Préretraite pour travailleurs de nuit et travailleurs postés“ kommen (häufig ist dies der Fall bei Pflegepersonal in Krankenhäusern). Auch Arbeitslose, die 15 Jahre Nacht- oder Schichtarbeit verrichtet haben, können künftig mit 57 Jahren von dieser Vorruhestandsregelung profitieren.
- Die Vorruhestandsregelung für Altersteilzeit („Préretraite progressive“) wird sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber günstiger und flexibler. Davon können mit dem Inkrafttreten des Gesetzes auch die Arbeitnehmer profitieren, die nicht Vollzeit, sondern mindestens 75 Prozent der normalen Arbeitszeit arbeiten. Ist die „Préretraite progressive“ im Kollektivvertrag

vorgesehen, entsteht jetzt ein Recht für alle Arbeitnehmer. Künftig kann die „Préretaire progressive“ auch noch bis zum 63. Lebensjahr dauern, in Ausnahmefällen sogar bis zum 65. Lebensjahr.

- Die Teilzeitstelle, die aufgrund der Arbeitszeitverminderung des Arbeitnehmers frei geworden ist, muss zumindest teilweise durch Einstellung eines Arbeitslosen besetzt werden. Dieser muss künftig nicht mehr 6, sondern nur noch 3 Monate beim Arbeitsamt ADEM gemeldet gewesen sein. In Ausnahmefällen reicht sogar eine Einschreibung von einem Monat. Daneben gibt es die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umzuwandeln. Weiter ist es möglich, einen Arbeitnehmer direkt einzustellen, ohne dass dieser arbeitslos geworden ist, wenn der Betrieb einen « Plan de maintien dans l'emploi » abgeschlossen oder in Konkurs gegangen ist. In diesem Fall muss die Arbeitsstelle nicht notgedrungen mit der Arbeit des Arbeitnehmers in Altersteilzeit übereinstimmen.
- Arbeitnehmer von Betrieben, die Zugang zur „Préretaire ajustement“ haben, haben künftig auch Zugang zur „Préretaire progressive“.
- Die Vorruhestandsentschädigungen werden künftig aufgrund des Einkommens der letzten 12 Monate berechnet. Dabei werden in Zukunft auch die verschiedenen Zusatzeinkommen berücksichtigt, wie die « Indemnité compensatoire » bei den Wiedereingegliederten („Reclassés“) oder die « Aide au réemploi ». Bei Arbeitnehmern, die in Kurzarbeit waren, wird das volle Gehalt berücksichtigt.