07/2025

VORRUHESTAND

LCGB

Gesetzliche Bestimmungen
der luxemburgischen Vorruhestandsregelungen
S. 3

Vorruhestand
für Schicht- und Nachtarbeiter
S. 7

Teilzeitvor-ruhestand
Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen
S. 9

INHALT

3 **Allgemeine gesetzliche Bestimmungen der Vorruhestandsregelungen**

3 • Allgemeine Voraussetzungen für den Anspruch auf Vorruhestand

3 • Vorruhestandsgeld

5 **Anpassungsvorruhestand**

5 • Anspruchsberechtigte Unternehmen

5 • Abkommen mit dem Arbeitsminister

5 • Entschädigung

6 • Bedingungen

6 • Finanzierung

6 • Frist

6 • Praktische Modalitäten für den Arbeitnehmer

7 **Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter**

7 • Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen

8 • Spezifische Bestimmungen

8 • Vom Arbeitnehmer auszuführende Schritte

8 • Vom Arbeitgeber auszuführende Schritte

8 • Finanzierung

9 **Teilzeitvorruhestand**

9 • Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen

10 • Teilzeitvorruhestand bei Umstrukturierung

10 • Vom Arbeitnehmer auszuführende Schritte

10 • Bedingungen in Bezug auf ausgleichende Neueinstellungen

11 • Finanzierung

ALLGEMEINE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN DER VORRUHESTANDSREGELUNGEN

Allgemeine Voraussetzungen für den Anspruch auf Vorruhestand

- **Mindestbetriebszugehörigkeit von 5 Jahren beim letzten Arbeitgeber**
  Ausnahme: Mindestbetriebszugehörigkeit von 1 Jahr für Angestellte eines Unternehmens, das Konkurs angemeldet hat bzw. sich in einem Insolvenzverfahren befindet.
- **Wahlmöglichkeit zwischen vorgezogener Altersrente und Vorruhestand bis zum vollendeten 63. Lebensjahr**
- **Es gilt eine Bezugsdauer von maximal 3 Jahren**
  Die Bezugsdauer endet zu dem Zeitpunkt, ab dem der Begünstigte Anspruch auf Altersrente bzw. vorgezogene Altersrente erlangt. Angestellte ohne Anspruch auf vorgezogene Altersrente können die Leistung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr beziehen.
- **Priorität für die Bewilligung des Vorruhestands bei einem mit dem Arbeitsminister bzw. dem Personalausschuss getroffenem Abkommen**
  Wenn es keinen Personalausschuss gibt: Befragung der Belegschaft.
  Im Fall eines Konkurses: Möglichkeit eines Abkommens durch den Insolvenzverwalter.

Vorruhestandsgeld („Indemnité de préretraite“)

Monatliches Vorruhestandsgeld

- 85 % des monatlichen Bruttoegehalts wie auch des variablen Lohnanteils, die im Laufe der 12 Monate bezogen wurden, die dem Bezugszeitraum unmittelbar vorangehen (Referenzzeitraum), für den ersten Zwölfmonatszeitraum.
  Auf Antrag: Der Referenzzeitraum kann auf Beschluss des Arbeitsministers auf 18 Monate verlängert werden.
- 80 % dieses Gehalts für den zweiten Zwölfmonatszeitraum.
- 75 % dieses Gehalts für den Zeitraum bis der Leistungsanspruch endet.

Referenzgehalt, als Berechnungsgrundlage für das monatliche Vorruhestandsgeld

- Berücksichtigung der entgeltlichen Entschädigungen bei Krankheit, laufenden Prämien und Zuschlägen (ausgenommen Zuschläge für Mehrarbeit und zusätzlichen Kosten);
- Berücksichtigung von monatlich 1/12 der durchschnittlichen Gratifikationen der letzten 3 Jahre, zuzüglich des 13. Monatsgehalts in anteiliger Höhe von 1/12 pro Monat;
- Berücksichtigung der Ausgleichsentschädigung, die seitens der zuständigen Stelle für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit der ADEM gezahlt wird;
- Berücksichtigung der Wiedereingliederungshilfe („aide au réemploi“);
- Berücksichtigung der Einkommensverluste, welche der Arbeitnehmer im Laufe des Referenzzeitraums aufgrund einer teilweisen Arbeitslosigkeit oder Arbeitslosigkeit aufgrund von Schlechtwetter oder Unfall oder technisch bedingter Arbeitslosigkeit erlitten hat.

Spezifische Bestimmungen für den Teilzeitvorruhestand („préretraite progressive“)

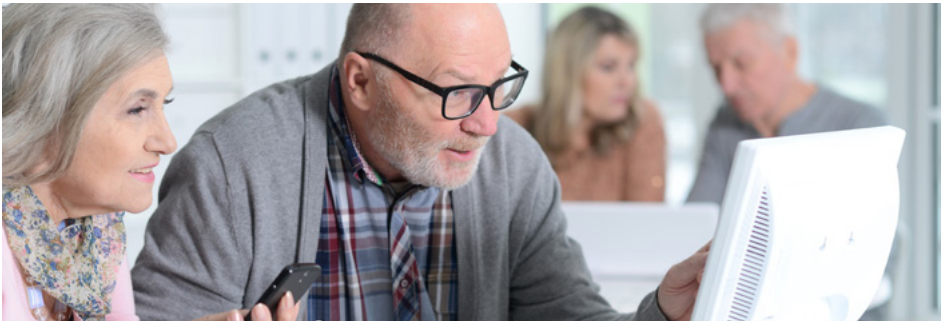
Arbeitnehmer im Teilzeitvorruhestand erhalten 2 Steuerkarten, eine für ihre berufliche Tätigkeit und die andere für den Anteil des Teilzeitvorruhestandes.

Dauer des Vorruhestandsgelds

Der maximale Bezugszeitraum beträgt 3 Jahre und endet zu dem Zeitpunkt, ab dem der Leistungsempfänger Anspruch auf eine Altersrente oder vorgezogene Altersrente hat. Es gibt außerdem die Möglichkeit eines Vorruhestandsgelds bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn der Betrag der vorgezogenen Altersrente unter der gesetzlichen Mindestrente liegt.

Beteiligung des Beschäftigungsfonds („Fonds pour l’Emploi“)

Der Antrag muss mindestens 1 Monat vor Beginn der Bezugsberechtigung vom Arbeitgeber gestellt werden. Andernfalls tritt die Erstattung des Beschäftigungsfonds am 1. Tag des Monats in Kraft, in dem der Antrag eingereicht wurde. Zur Vermeidung des Rechtsverlustes muss der Arbeitgeber innerhalb der 6 Monate, die auf den Ablauf des betreffenden Monats folgen, auf Monatsbasis eine Abrechnung vorlegen.



ANPASSUNGSVORRUHESTAND
(„Préretraite-ajustement“)

Anspruchsberechtigte Unternehmen

Bei Schließung des Unternehmens oder um Entlassungen zu vermeiden, aufgrund von Stellenkürzungen wegen betrieblichen Umstrukturierungen bzw. von Stellenumwandlungen infolge technologischer Veränderungen, kann der Arbeitgeber durch ein mit dem Arbeitsminister geschlossenes Abkommen die Zulassung zum Anpassungsvorruhestand beantragen.

Dies gilt auch für Verwalter von Unternehmen, die sich in Konkurs, unter Zwangsverwaltung oder in Liquidation befinden.

Arbeitgeber in einem langfristigen Restrukturierungsprozess können durch ein Abkommen mit dem Arbeitsminister die Altersstruktur ihres Personals durch Neueinstellungen, die den vorruhestandsbedingten Personalverlust ganz oder teilweise kompensieren, anpassen.

Abkommen mit dem Arbeitsminister

Die Dauer der Gültigkeit ist auf maximal 1 Kalenderjahr begrenzt.

Ausnahme: Unternehmen, die einen Sozialplan oder einen genehmigten Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PdME) verabschiedet haben (in diesem Fall kann die Dauer der Gültigkeit des Abkommens mit der Laufzeit des Sozialplans oder des PdME identisch sein).

In dem Einkommen kann im Übrigen präzisiert werden, ob sie für eine oder mehrere Einheiten eines Wirtschafts- und Unternehmensgebildes gilt.

Entschädigung

Übersteigt der Rentenbetrag, auf den die Betreffenden Anspruch haben, nicht die gesetzliche Mindestrente, kann eine Entschädigung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr gezahlt werden.

Bedingungen

Um in den Genuss des Anpassungsvorruhestands zu kommen, muss das Unternehmen für diesen zugelassen sein und der Arbeitnehmer muss folgende kumulativen Bedingungen erfüllen:

- vollendetes 57. Lebensjahr;
- Mindestbetriebszugehörigkeit von 5 Jahren beim letzten Arbeitgeber (1 Jahr für Arbeitnehmer eines Unternehmens, das Konkurs angemeldet hat oder sich im Insolvenzverfahren befindet);
- spätestens 3 Jahre nach Beginn des Vorruhestands, Erfüllung der Kriterien, die den Anspruch auf eine Altersrente oder eine vorgezogene Altersrente bedingen;
- der Arbeitnehmer darf keine Rente einer ausländischen Rentenversicherung beziehen.

Der Arbeitnehmer kann bis zum vollendeten 63. Lebensjahr zwischen vorgezogener Altersrente und Vorruhestand wählen. Er darf (bei sonstigem Verlust seiner Ansprüche) keine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die - auf 1 Kalenderjahr - pro Monat die Hälfte des gesetzlichen Mindestlohns übersteigt.

Für Arbeitnehmer eines Unternehmens, das für den Anpassungsvorruhestand zugelassen ist (gemäß dem Abkommen mit dem Arbeitsminister): Möglichkeit, den Eintritt in den Anpassungsvorruhestand auf den 1. Januar des Jahres vorzuverlegen, in dem das Alter von 57 Jahren erreicht wird.

Finanzierung

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber sämtliche Kosten, die sich aus der Zahlung des Vorruhestandsgelds ergeben, einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben, die hierauf anfallen. Wenn die wirtschaftliche und finanzielle Situation ausgewogen ist, muss sich das Unternehmen an diesen Kosten beteiligen. Dieser Anteil der Kostenbeteiligung kann 75 % nicht übersteigen und nur dann unter 30 % betragen, wenn dies im Rahmen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit dem Arbeitsminister abgestimmt ist.

Frist

Ein Arbeitgeber, der die Zulassung zum Anpassungsvorruhestand beansprucht, muss den Antrag spätestens fünfzehn (15) Tage vor der Konjunkturausschusssitzung („Comité de Conjoncture“) beim Arbeitsministerium einreichen. Das Sekretariat des Ausschusses prüft, ob die von dem Antrag auf Vorruhestand betroffenen Arbeitnehmer die erforderlichen Bedingungen tatsächlich erfüllen. Individuelle Anträge auf Zulassung zum Anpassungsvorruhestand nach Abschluss des vorgenannten Abkommens sind vorzugsweise vor dem vorgesehenen Weggang einzureichen.

Praktische Modalitäten für den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer legen dem Antrag auf Zulassung zum Vorruhestand eine Bescheinigung über bestehende Rentenansprüche bei, die von der nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) auszustellen ist und das Datum für den Anspruchsbeginn auf Altersrente oder vorgezogene Altersrente definiert. Bei Zulassung wird das Ende der normalen Beschäftigung anhand einer vom Arbeitgeber ausgestellten Austrittsbestätigung dokumentiert und dem Sozialversicherungszentrum (CCSS) übermittelt. Darin gibt der Arbeitgeber „Vorruhestand“ als Grund für den Weggang des Arbeitnehmers an.

VORRUHESTAND FÜR SCHICHT- UND NACHTARBEITER

Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen

Um in den Genuss des Vorruhestandes für Schicht- bzw. Nachtarbeiter zu kommen, muss der Arbeitnehmer die folgenden kumulativen Bedingungen erfüllen:

- vollendetes 57. Lebensjahr;
- spätestens 3 Jahre nach Beginn des Vorruhestands, Erfüllung der Kriterien, die den Anspruch auf eine Altersrente oder eine vorgezogene Altersrente bedingen;
- Mindestbetriebszugehörigkeit von 5 Jahren beim letzten Arbeitgeber (1 Jahr für Arbeitnehmer eines Unternehmens, das Konkurs angemeldet hat oder sich im Insolvenzverfahren befindet);
- der Arbeitnehmer darf keine Rente einer ausländischen Rentenversicherung beziehen;
- Nachweis, dass er 20 Jahre Schichtarbeiter im 3-Schichtbetrieb oder in Nachtarbeit war, bzw. während der letzten 25 Jahren der Erwerbstätigkeit 15 Jahre lang im 3-Schichtbetrieb oder in Nachtarbeit tätig war;
- Nachweis, dass er 20 % der normalen monatlichen Arbeitszeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens geleistet hat.

Der Arbeitnehmer hat die Wahl zwischen einer vorgezogener Altersrente und dem Vorruhestand bis zum vollendeten 63. Lebensjahr. Er darf (bei sonstigem Verlust seiner Ansprüche) keine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die - auf 1 Kalenderjahr - pro Monat die Hälfte des gesetzlichen Mindestlohns übersteigt.

Der Vorruhestand steht für Arbeitnehmer zur Verfügung, die an einem Voll- oder Teilzeitarbeitsplatz beschäftigt waren (mindestens 50 % der normalen Arbeitszeit).

Spezifische Bestimmungen

Für Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, das für den Anpassungsvorruhestand zugelassen ist, besteht die Möglichkeit, den Eintritt in den Vorruhestand für Schichtarbeit auf den 1. Januar des Jahres vorzuverlegen, in dem das 57. Lebensjahr vollendet wird.

Im Fall von Massenentlassungen, Entlassungen, die auf Gründe zurückzuführen sind, die nicht mit der betreffenden Person zusammenhängen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Fall eines Konkurses oder eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens gilt: ein arbeitsloser Arbeitnehmer, der Arbeitslosengeld bezieht und der die Bedingungen für die Zulassung zum Vorruhestand für Schichtarbeit erfüllt, kann ebenfalls von diesem Vorruhestand profitieren.

Vom Arbeitnehmer auszuführende Schritte

Der schriftliche Antrag des Arbeitnehmers ist spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Datum der Zulassung zum Vorruhestand beim Arbeitgeber einzureichen. Eine Kopie dieses Antrags ist vom Arbeitgeber an die Personalvertretung weiterzuleiten.

Der Arbeitnehmer muss seinem Antrag eine von den zuständigen Stellen der Sozialversicherung ausgestellte Bescheinigung beifügen, welche das Datum für den Beginn seines Anspruchs auf Altersrente bzw. eine vorgezogene Altersrente bestätigt.

Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer den Nachweis erbringen, dass er die gesetzlichen Bedingungen für die Nachtarbeit oder Schichtarbeit erfüllt.

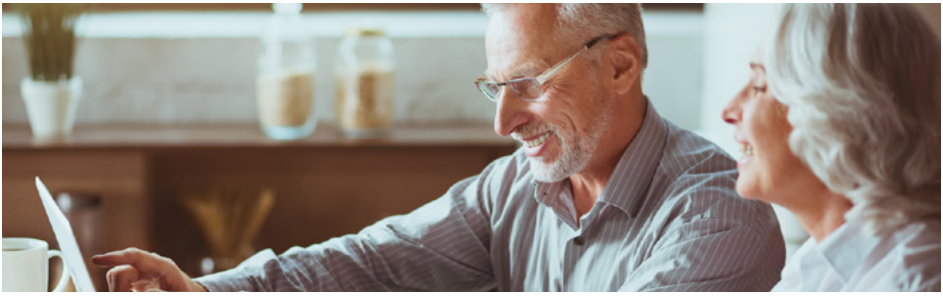
Vom Arbeitgeber auszuführende Schritte

» Abschluss eines Abkommens mit dem Arbeitsminister.

Einreichen des Antrags auf Beteiligung des Beschäftigungsfonds am Vorruhestand für Schicht- bzw. Nachtarbeiter spätestens einen (1) Monat vor Beginn der Berechtigung.

Finanzierung

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber sämtliche Kosten, die sich aus der Zahlung des Vorruhestandsgelds ergeben, einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben, die hierauf anfallen.



TEILZEITVORRUHESTAND
(„Préretraite progressive“)

Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen

Um Teilzeitvorruhestandes zu erhalten, muss der Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

- vollendetes 57. Lebensjahr;
- spätestens 3 Jahre nach Beginn des Vorruhestands, Erfüllung der Kriterien, die den Anspruch auf eine Altersrente oder eine vorgezogene Altersrente bedingen;
- Wahl zwischen vorgezogener Altersrente und Vorruhestand bis zum vollendeten 63. Lebensjahr;
- Mindestbetriebszugehörigkeit von 5 Jahren beim letzten Arbeitgeber (1 Jahr für Arbeitnehmer eines Unternehmens, das Konkurs angemeldet hat oder sich im Insolvenzverfahren befindet);
- Beschäftigung an einer Stelle mit einer Arbeitszeit von mindestens 75 %;
- Verpflichtung zur Minderung der Arbeitszeit, die durch einen Zusatz zum Arbeitsvertrag auf mindestens 40 % und maximal 60 % der bisherigen Arbeitszeit festzulegen ist;
- Notwendigkeit einer ausdrücklichen Regelung des Teilzeitvorruhestandes im Kollektivvertrag oder in einem Abkommen zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitsminister;
- bei Sonderabkommen: Vorlage der Stellungnahme der Personalvertretung/gemischten Ausschusses.

Achtung:

- Bedingungsloser Anspruch auf Zulassung zum Teilzeitvorruhestand in Unternehmen, die unter einen Kollektivvertrag fallen, der die Anwendung einer solchen Maßnahme vorsieht;
- Zustimmung des Arbeitgebers für Angestellte erforderlich, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, das ein Abkommen mit dem Arbeitsminister getroffen hat.

Teilzeitvorruhestand bei Umstrukturierung

Für ein Unternehmen, das bereits für den Anpassungsvorruhestand zugelassen ist, besteht die Möglichkeit, die Zulassung seiner Belegschaft für Teilzeitvorruhestand zu beantragen:

- ohne dass es verpflichtet ist, gleichzeitig zwecks Ausgleich Neueinstellungen vorzunehmen;
- wobei der Anteil der Kostenbeteiligung, der für den Anpassungsvorruhestand festgelegt ist, nun auch für Austritte in Form des Teilzeitvorruhestandes anwendbar ist.

Vom Arbeitnehmer auszuführende Schritte

Der Arbeitnehmer muss seinem Antrag eine von den zuständigen Stellen der Sozialversicherung ausgestellte Bescheinigung beifügen, die das Datum für den Beginn seines Anspruchs auf Altersrente bzw. eine vorgezogene Altersrente bestätigt. Die Arbeitszeitminderung des für den Teilzeitvorruhestand zugelassenen Angestellten sowie Bedingungen und Modalitäten zur Umsetzung, werden schriftlich dem Arbeitsvertrag in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz hinzugefügt.

Besondere Bestimmung im Fall eines Konkurses bzw. gerichtlichen Insolvenzverfahrens:
Personen in Teilzeitvorruhestand können ein anteiliges Arbeitslosengeld beantragen, das auf Basis des seitens des Arbeitnehmers erlittenen Einkommensverlustes berechnet wird.

Bedingungen in Bezug auf die ausgleichende Neueinstellungen

- Einstellung von Ersatzmitarbeitern im Rahmen eines Arbeitsvertrags in Voll- oder Teilzeit (unbefristeter Vertrag [CDI] oder Ausbildungsvertrag);
- Berücksichtigung von ersatzweisen Neueinstellungen (einschließlich innerhalb einer wirtschaftlichen oder betrieblichen Unternehmenseinheit) innerhalb der 6 Monate, die der Zulassung zum Teilzeitvorruhestand vorangingen bzw. auf diese folgen;
- Der Arbeitnehmer, der den Übergang in den Teilzeitvorruhestand kompensieren soll, muss bei der Arbeitsagentur (ADEM) für mindestens 3 Monate als Arbeitsuchender gemeldet sein (Ausnahme: Eintragungsfrist 1 Monat nach Benachrichtigung der ADEM);
- Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags (CDD) in einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) möglich, sofern dem CDD ein Zeitraum mit Arbeitslosengeldbezug oder ein Zeitraum der Meldung bei der ADEM vorausgegangen ist und unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitnehmer von der ADEM für die Stelle vorgeschlagen wurde;
- Arbeitssuchende in einer Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt;
- Arbeitnehmer/Auszubildende eines von konjunkturellen oder strukturellen Problemen betroffenen Unternehmens und für welche ein unmittelbares Risiko der Entlassung besteht;
- Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen kommen, das einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vereinbart hat;
- Arbeitnehmer eines Unternehmens, welches sich im Konkurs bzw. im gerichtlichen Insolvenzverfahren befindet.

Sollte die kompensatorische Einstellung in Form eines Ausbildungsvertrags erfolgen, wird die Berücksichtigungsfrist bis zum Beginn des schulischen Ausbildungsjahres verlängert, der dem Weggang in den Vorruhestand vorausgeht, bzw. auf den Beginn des schulischen Ausbildungsjahres, das auf den Weggang in den Vorruhestand folgt.

Abschaffung des Kausalzusammenhangs: Berücksichtigung ausgleichender Einstellungen, die bei einer wirtschaftlichen oder betrieblichen Unternehmenseinheit erfolgen.

Besondere Bestimmung für Unternehmen mit schwerwiegenden konjunkturbedingten wirtschaftlichen oder außergewöhnlichen strukturellen Problemen: Der Arbeitsminister kann auf Antrag des Arbeitgebers und nach Beratung mit dem Konjunkturausschuss eine befristete oder definitive Befreiung der Pflicht von kompensatorische Neueinstellungen erteilen.

Finanzierung

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber alle Kosten, die sich aus der Zahlung des Vorruhestandsgelds ergeben, einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben.

Das Recht auf Erstattung durch den Beschäftigungsfonds unterliegt der Bedingung, dass sowohl die von dem Eintritt in den Teilzeitruhestand betroffene Vollzeitstelle, als auch der Arbeitnehmer oder Auszubildende, der zwecks Ausgleich eingestellt wurde, während eines Zeitraums von mindestens 2 Jahren nach Ablauf des Vorruhestandszeitraums im Unternehmen erhalten wird, außer es gibt einen anderen Arbeitssuchenden, der die gesetzlichen Bedingungen erfüllt.

Sie haben noch Fragen?

Kontaktieren Sie unser Info-Center :

✆ **+352 49 94 24-222** | ✉ **infocenter@lcgb.lu**

Montag-Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:00 – 12:00 Uhr & 13:00 – 17:00 Uhr

Entdecken Sie alle Info-Center Büros auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code

Impressum:

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxemburg

LCGB INFO-CENTER
49 94 24 222
infocenter@lcgb.lu
WWW.LCGB.LU