

Conférence publique

NOUVEAU SYSTÈME DE PENSIONS

Centre culturel „Am Sand“ à Niederaanven

7 mars 2012



Öffentliche Konferenz

NEUES RENTENSYSTEM

Kulturzentrum „Am Sand“ in Niederaanven

7. März 2012



Les principaux changements entre le système actuel et le projet de loi (extraits du projet de loi)

FORMULE DE CALCUL

Le projet de réforme introduit un taux de majoration pour les majorations proportionnelles décroissant de 1,85% en 2013 à 1,60% en 2052. La **transition** souple sur une période de **40 années** implique que pour les assurés entrant en retraite immédiatement ou peu après la mise en vigueur de la loi, se voient allouer un taux de majoration proche du taux de majoration actuel, tandis que pour les futurs retraités les taux se rapprochent progressivement sur une période de 40 années au taux de 1,6%, fixé à partir de 2052.

Le projet redéfinit les conditions d'octroi et le niveau des majorations proportionnelles échelonnées. Au lieu de situer le début des majorations proportionnelles échelonnées à 55 ans d'âge et 38 ans de carrière, à un moment où le droit à une pension de vieillesse, même anticipée, n'existe pas encore, l'octroi des majorations proportionnelles échelonnées est soumis à partir de la mise en vigueur à une condition qui prescrit un seul seuil minimum pour la somme de l'âge et de la carrière, qui se situe à 93 (55 + 38) au lendemain de la réforme pour augmenter à 100 (60 + 40) en 2052.

Cette condition, d'une part plus restrictive, mais plus logique en matière d'incitant, est honorée d'autre part avec des majorations nettement plus significatives. En effet, une prolongation de la carrière active d'une année équivaldra finalement à une augmentation plus que doublée des majorations proportionnelles de 0,05 à comparer au taux de 0,02 applicable selon les dispositions actuelles.

Le remplacement de la condition double relative à l'âge (>55) au moment du départ à la retraite et à la durée de carrière (>38) par le seul seuil minimum à atteindre par la somme des deux variables (>93) permet, dès la mise en vigueur, à un assuré malgré une carrière ne contenant des périodes effectives et assimilées que de moins de 38 ans, de bénéficier néanmoins d'un taux majoré s'il est âgé de plus de 55 ans.

Le projet de réforme prévoit une augmentation progressive des majorations forfaitaires de 23,5% à 26,0%. Il vise ainsi à renforcer le principe de la solidarité intergénérationnelle et à assurer le maintien du niveau des pensions modestes, même dans le cas d'un retrait anticipé du marché du travail.

année du début du droit à la pension	majorations forfaitaires	majorations proportionnelles			année du début du droit à la pension	majorations forfaitaires	majorations proportionnelles		
	taux (%)	taux (%)	seuil	augmentation		taux (%)	taux (%)	seuil	augmentation
avant 2013	23,500	1,850	93	0,010	2033	24,813	1,719	96	0,018
2013	23,563	1,844	93	0,011	2034	24,875	1,713	96	0,019
2014	23,625	1,838	93	0,011	2035	24,938	1,707	97	0,019
2015	23,688	1,832	93	0,012	2036	25,000	1,700	97	0,019
2016	23,750	1,825	93	0,012	2037	25,063	1,694	97	0,020
2017	23,813	1,819	93	0,012	2038	25,125	1,688	97	0,020
2018	23,875	1,813	94	0,013	2039	25,188	1,682	97	0,021
2019	23,938	1,807	94	0,013	2040	25,250	1,675	97	0,021
2020	24,000	1,800	94	0,013	2041	25,313	1,669	98	0,021
2021	24,063	1,794	94	0,014	2042	25,375	1,663	98	0,022
2022	24,125	1,788	94	0,014	2043	25,438	1,657	98	0,022
2023	24,188	1,782	94	0,015	2044	25,500	1,650	98	0,022
2024	24,250	1,775	95	0,015	2045	25,563	1,644	98	0,023
2025	24,313	1,769	95	0,015	2046	25,625	1,638	98	0,023
2026	24,375	1,763	95	0,016	2047	25,688	1,632	99	0,024
2027	24,438	1,757	95	0,016	2048	25,750	1,625	99	0,024
2028	24,500	1,750	95	0,016	2049	25,813	1,619	99	0,024
2029	24,563	1,744	95	0,017	2050	25,875	1,613	99	0,025
2030	24,625	1,738	96	0,017	2051	25,938	1,607	99	0,025
2031	24,688	1,732	96	0,018	2052	26,000	1,600	100	0,025
2032	24,750	1,725	96	0,018	après 2052	26,000	1,600	100	0,025

PERIODES D'ASSURANCE

Le projet de réforme encourage l'individualisation des droits des assurés selon le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. **En cas d'interruption de la carrière professionnelle, l'assuré peut opter pour l'assurance continuée ou facultative sur base d'une assiette de cotisation équivalant à un tiers du salaire social minimum.** Les dispositions actuelles prévoient le seuil du salaire social minimum. Cette nouvelle formule permettra le maintien du droit à des conditions abordables (cotisations minimales de +/- 100 euros par mois par rapport au minimum actuel de +/- 300 euros).

Dans le but de promouvoir la participation prolongée des actifs au marché du travail, il a été néanmoins retenu d'adapter la mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées au titre d'un apprentissage. Actuellement, ces périodes se situent entre la dix-huitième année d'âge accomplie (âge où la grande majorité des concernés suivent encore des études secondaires) et la vingt-septième année d'âge accomplie. Les nouvelles dispositions adaptent la mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées et à partir de la mise en vigueur, **les périodes d'études ou de formation professionnelle à mettre en compte se situent entre 20 et 27 ans d'âge.** Ceci correspond en règle générale au début des études supérieures et à la durée effective de ces études.

DISPOSITIONS DE NON-CUMUL

Actuellement le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée ne peut exercer qu'une activité salariée, dont le revenu réparti sur une année civile, ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum. Si le salaire brut mensuel dépasse ce seuil, la pension de vieillesse anticipée est réduite de moitié.

Le cumul d'une pension d'invalidité avec un salaire, suite notamment à l'arrêt de 1996 de la Cour de cassation en matière de définition de l'invalidité, reste actuellement réglé de manière équivoque.

Dans le but de rendre plus flexible la transition entre vie active et retraite, tout en augmentant la compréhensibilité et la transparence des dispositions légales, le projet de réforme prévoit le cumul d'une pension de vieillesse anticipée avec un salaire sans réduction de la pension jusqu'au seuil de la moyenne des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés, sans que la pension soit réduite d'office de moitié.

ADAPTATION DES PENSIONS AU NIVEAU DE VIE

Le projet de réforme prévoit **un nouveau facteur de revalorisation**, représentant la variation du niveau des salaires inscrits dans la carrière pour l'année de base et les salaires de l'économie pour une année donnée, qui sera appliqué dans le contexte du calcul initial de la pension au moment de l'octroi de la pension et ceci indépendamment de la situation financière du régime. Un facteur de **réajustement** détermine l'ajustement des pensions calculées en cours au fur et à mesure à l'évolution du niveau de vie entre le début du droit à la pension et l'année de calendrier de la liquidation. Ce facteur de réajustement représente la variation annuelle du facteur de revalorisation, et donc l'évolution des salaires réels, et dont l'impact de l'augmentation annuelle peut être tempéré à l'aide d'un facteur modérateur, qui se situe à 1 à la mise en vigueur de la réforme.

Au cas où les dépenses dépassent les recettes en cotisation, le mécanisme modérateur est déclenché et le réajustement des pensions en cours de liquidation est plafonné à au plus la moitié de l'évolution des salaires.

Le projet de réforme admet ainsi des limitations de l'adaptation à l'évolution du niveau de vie des pensions en cours, tandis que le niveau des pensions nouvellement liquidées est strictement aligné au niveau des salaires de l'économie à la date du calcul de la pension (valorisation intégrale des salaires inscrits dans la carrière). Ainsi, indépendamment de la situation financière du régime, les pensions nouvellement calculées seront toujours adaptées pleinement à l'évolution réelle des salaires. Par contre, **l'évolution du niveau de vie dépendra dorénavant de la situation financière du régime.**

SUPPRESSION DE L'ALLOCATION DE FIN D'ANNEE

Le projet de réforme prévoit de lier la liquidation de l'allocation de fin d'année à la situation financière du régime.

Une allocation de fin d'année est allouée aux personnes qui ont droit à une pension au 1er décembre, à condition que le taux de cotisation global ne dépasse pas 24%.

Exemples de calcul de pension

COMPARATIF ENTRE LEGISLATION ACTUELLE ET PROJET DE LOI

Dernier salaire indice 737,83	Revenu total indice 737,83	Revenu total Base 1984	Pension brut (législation actuelle)	Année	Pension brut (législation après réforme)	Δ%	Δ€
2 500,00 €	1200 000,00 €	114 658,38 €	2 325,04 €	2013	2 327,17 €	0,09%	2,13 €
				2017	2 313,84 €	-0,48%	-11,20 €
				2022	2 288,76 €	-1,56%	-36,28 €
				2027	2 259,73 €	-2,81%	-65,31 €
				2032	2 225,73 €	-4,27%	-99,31 €
				2037	2 188,77 €	-5,86%	-136,27 €
				2042	2 147,84 €	-7,62%	-177,20 €
				2047	2 102,96 €	-9,55%	-222,08 €
				2052	2 053,11 €	-11,70%	-271,93 €

Dernier salaire indice 737,83	Revenu total indice 737,83	Revenu total Base 1984	Pension brut (législation actuelle)	Année	Pension brut (législation après réforme)	Δ%	Δ€
3 500,00 €	1680 000,00 €	160 521,73 €	3 085,75 €	2013	3 088,27 €	0,08%	2,52 €
				2017	3 067,82 €	-0,58%	-17,93 €
				2022	3 030,45 €	-1,79%	-55,30 €
				2027	2 987,55 €	-3,18%	-98,20 €
				2032	2 937,70 €	-4,80%	-148,05 €
				2037	2 883,71 €	-6,55%	-202,04 €
				2042	2 824,16 €	-8,48%	-261,59 €
				2047	2 759,07 €	-10,59%	-326,68 €
				2052	2 687,04 €	-12,92%	-398,71 €

Réflexions et revendications du LCGB au sujet de la réforme de notre système de pensions

Suite aux discussions menées dans le cadre du projet de loi sur la réforme de notre système de pension, le comité exécutif a pu retenir une série de réflexions et de revendications en vue d'une pérennisation de notre système de pensions.

Dans sa forme actuelle, le projet du gouvernement amènera une dégradation des prestations. Voilà pourquoi, **un accord du LCGB est uniquement envisageable si tous les assurés pourront bénéficier d'un système de pensions qui leur garantit les mêmes droits, possibilités et obligations.**

Le LCGB revendique impérativement une harmonisation du plafond en matière de pension qui existe actuellement entre le secteur privé et le secteur public. Ce principe d'égalité de traitement de tous les salariés au Luxembourg doit être le fil rouge de la réforme de notre système des pensions.

Le LCGB regrette également que l'introduction d'un régime complémentaire public (2^e pilier) annoncé en 2011 n'ait finalement pas été retenue dans le projet de loi. Vu que les pensions complémentaires constituent un instrument qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin, **le LCGB revendique que chaque assuré doit avoir accès à un régime de pension complémentaire (2^e pilier).**

Au sujet du système d'ajustement des pensions au niveau de la vie, le comité exécutif du LCGB a décidé qu'**aucune modulation de ce système ne pourra être décidée aussi longtemps que la cotisation globale n'a été augmentée.**

Lors de l'annonce du projet de loi, le gouvernement avait déclaré à plusieurs reprises que la pénibilité au travail serait prise en compte. **Le LCGB revendique une définition de la pénibilité au travail.** En outre, des mesures doivent être prises pour que les salariés ayant subi une importante usure due à un travail physique important au cours de leur carrière, **puissent faire valoir plus tôt leurs droits à une pension sans perte par rapport au système actuel.**

En outre, **le LCGB revendique l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive.**

Afin d'inciter plus de jeunes à poursuivre des études, **les années d'études ne devraient plus être considérées comme des années assimilées, mais comme des années cotisées.**

Le LCGB constate avec regret que **le projet de loi ne parle pas de financement alternatif pouvant** garantir la pérennisation à long terme de notre système actuel d'assurance pension sans coupures au niveau des pensions. **L'augmentation de la cotisation globale,** par exemple, ne doit en aucun cas constituer un sujet tabou puisque cette mesure pourrait permettre de faire contribuer tous les partenaires (Etat, patronat, salariés) de manière égale, d'autres pistes devant être étudiées aussi.

Enfin, **le LCGB tient à souligner que la version actuelle du projet de loi sur la réforme de notre système de pensions est loin d'être un texte global** sur la réforme à entamer. En effet, le projet de loi n'inclut aucune référence sur la loi sur le reclassement professionnel, sur le droit au travail partiel ou sur le pacte pour l'emploi des personnes âgées annoncé par le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER le 16 décembre 2011. Le LCGB attend donc du gouvernement qu'il retravaille le texte du projet pour inclure ces éléments qui manquent actuellement dans le projet de loi sur la réforme de notre système de pensions.

Öffentliche Konferenz

NEUES RENTENSYSTEM

**Kulturzentrum „Am Sand“ in
Niederanven**

7. März 2012

Die Hauptunterschiede zwischen dem heutigen System und dem Gesetzesentwurf (Auszüge aus demselben)

BERECHNUNGSFORMEL

Der Reformentwurf führt Herabsetzung der proportionalen Zuwachsrate von 1,85 % im Jahre 2013 auf 1,60 % im Jahre 2052 ein. Der sanfte **Übergang** über einen Gesamtzeitraum von **40 Jahren** bringt mit sich, dass für die sofort oder kurze Zeit nach dem Inkrafttreten des Gesetzes in Rente gehenden Arbeitnehmer die Zuwachsrate sich fast mit der heutigen Zuwachsrate deckt, diese aber für die künftigen Rentner sich allmählich, über diesen Zeitraum von 40 Jahren, dem Satz von 1,6 % nähert, der ab dem Jahre 2052 gelten wird.

Im Reformentwurf werden die Anspruchsbedingungen sowie die gestaffelten anteilmäßigen Zuwachsraten neu festgelegt. Die Gewährung der gestaffelten Zuwachsraten gilt nicht mehr ab dem 55. Lebensjahr nach 38 Arbeitsjahren, also zu einem Zeitpunkt, zu dem das Anrecht auf eine Ruhestandsrente, sogar auf eine Frührente, noch nicht gegeben ist, sondern ist nach dem Inkrafttreten des Gesetzes einer Bedingung unterworfen, die ein einziges Mindestalter für die Summe von Alter und Arbeitsjahren vorschreibt, nämlich 93 (55 + 38), ab dem Beginn der Reform. Diese Summe steigt im Laufe der 40 Jahre auf 100 (60 + 40) im Jahre 2052.

Diese Bedingung, die einerseits restriktiver, aber ein logischerer Anreiz ist, wird andererseits, wenn sie erfüllt wird, mit erheblich höheren Zuwachsraten „belohnt“. Eine Verlängerung der aktiven beruflichen Laufbahn um 1 Jahr wird nämlich einer mehr als doppelt so hohen Zuwachsrate der proportionalen Zuwachsrate von 0,05 entsprechen, wenn man sie mit der derzeitigen Rate von 0,02 vergleicht.

Indem die doppelte Bedingung für die Rente, nämlich das Alter (>55) beim Rentenanstritt und die Dauer der beruflichen Laufbahn (>38), durch die einzige Mindestschwelle, d.h. die Summe der beiden Variablen (>93), ersetzt, kann ein rentenversicherter Arbeitnehmer ungeachtet einer Berufslaufbahn, deren effektive und gleichgestellte Arbeitsjahre weniger als 38 Jahre ergeben, eine erhöhte Zuwachsrate in Anspruch nehmen, wenn er über 55 Jahre beim Antritt der Rente ist.

Der Reformentwurf sieht die schrittweise Erhöhung der Pauschalzuwächse von 23,5 % auf 26,0 % vor. Auf diese Weise soll der Generationenpakt gefestigt werden und die bescheidenen Renten aufrechterhalten werden, auch im Falle eines vorzeitigen Rückzugs vom Arbeitsmarkt.

année du début du droit à la pension	majorations forfaitaires		majorations proportionnelles		
	taux (%)	taux (%)	seuil	augmentation	
avant 2013	23,500	1,850	93	0,010	
2013	23,563	1,844	93	0,011	
2014	23,625	1,838	93	0,011	
2015	23,688	1,832	93	0,012	
2016	23,750	1,825	93	0,012	
2017	23,813	1,819	93	0,012	
2018	23,875	1,813	94	0,013	
2019	23,938	1,807	94	0,013	
2020	24,000	1,800	94	0,013	
2021	24,063	1,794	94	0,014	
2022	24,125	1,788	94	0,014	
2023	24,188	1,782	94	0,015	
2024	24,250	1,775	95	0,015	
2025	24,313	1,769	95	0,015	
2026	24,375	1,763	95	0,016	
2027	24,438	1,757	95	0,016	
2028	24,500	1,750	95	0,016	
2029	24,563	1,744	95	0,017	
2030	24,625	1,738	96	0,017	
2031	24,688	1,732	96	0,018	
2032	24,750	1,725	96	0,018	
année du début du droit à la pension	majorations forfaitaires		majorations proportionnelles		
	taux (%)	taux (%)	seuil	augmentation	
2033	24,813	1,719	96	0,018	
2034	24,875	1,713	96	0,019	
2035	24,938	1,707	97	0,019	
2036	25,000	1,700	97	0,019	
2037	25,063	1,694	97	0,020	
2038	25,125	1,688	97	0,020	
2039	25,188	1,682	97	0,021	
2040	25,250	1,675	97	0,021	
2041	25,313	1,669	98	0,021	
2042	25,375	1,663	98	0,022	
2043	25,438	1,657	98	0,022	
2044	25,500	1,650	98	0,022	
2045	25,563	1,644	98	0,023	
2046	25,625	1,638	98	0,023	
2047	25,688	1,632	99	0,024	
2048	25,750	1,625	99	0,024	
2049	25,813	1,619	99	0,024	
2050	25,875	1,613	99	0,025	
2051	25,938	1,607	99	0,025	
2052	26,000	1,600	100	0,025	
après 2052	26,000	1,600	100	0,025	

VERSICHERUNGSZEITRÄUME

Der Reformentwurf spornt die Versicherten zur persönlichen Absicherung ihrer Rechte nach dem Grundsatz der gleichen Behandlung der Geschlechter. **Im Falle einer Laufbahnunterbrechung kann der Versicherte die Fortsetzung der Versicherung oder eine freiwillige Versicherung mit einer Beitragsbasis von einem Drittel des sozialen Mindestlohnes wählen.** Im derzeitigen System ist als Mindestbeitrag der soziale Mindestlohn vorgesehen. Die neue Formel ermöglicht die Aufrechterhaltung des Rentenanspruchs zu demokratischen Bedingungen (Mindestbeitragsätze von ca. 100 Euro monatlich im Vergleich zum derzeitigen Mindestbeitragsatz von rund 300 Euro).

Im Hinblick auf die Förderung des längeren Verbleibs der Berufstätigen auf dem Arbeitsmarkt wurde hingegen die Anpassung der Berücksichtigung der unbezahlten Studien- und Berufungsbildungsjahre an Lehrjahre behalten. Diese Zeiträume siedeln sich zur Zeit zwischen dem vollendeten achtzehnten Lebensjahr, wenn die große Mehrheit der Betroffenen in der Sekundarschule ist, und dem vollendeten siebenundzwanzigsten Lebensjahr an. In den neuen Bestimmungen wird die Berücksichtigung der nicht bezahlten Studienzeit und Berufsbildungszeit abgeändert. Ab dem Inkrafttreten des Gesetzes liegen die **zu berücksichtigenden Studienjahre oder Berufsbildungsjahre zwischen dem 20. und 27. Lebensjahr**. Dies entspricht in der Regel dem Beginn der Studien und der tatsächlichen Dauer der Studien.

ANTI-KUMUL BESTIMMUNGEN

Derzeit darf der Empfänger einer Frührente nur eine entgeltliche Tätigkeit ausüben, die über ein Kalenderjahr betrachtet, nicht mehr als ein Drittel des sozialen Mindestlohns darstellt. Wenn das monatliche Bruttogehalt das Drittel des sozialen Mindestlohns übersteigt, wird die Frührente um die Hälfte gekürzt.

Die Kumulierung einer Invaliditätsrente und eines Gehaltes wird zur Zeit, nach dem Beschluss des Kassationshofes von 1996 zur Definition der Invalidität, in gleicher Weise geregelt.

Im Hinblick auf einen flexibleren Übergang zwischen Berufsleben und Rente und ebenfalls zur besseren Verständlichkeit und Transparenz des Gesetzes ist im Reformentwurf die Kumulierung einer Frührente und einem Gehalt ohne Herabsetzung bzw. der Kürzung vorgesehen, solange der Durchschnitt der fünf höchsten Beitragsjahreseinkünfte nicht erreicht wird. Die Rente wird nicht mehr von vornherein um die Hälfte gekürzt.

ANPASSUNG DER RENTEN AN DEN LEBENSSTANDARD

Der Reformentwurf sieht **einen neuen Bewertungsquotienten vor**, nämlich die Veränderung des Gehaltes der gesamten Berufslaufbahn für das Ausgangsjahr und die Gehälter, die in der Wirtschaft im betreffenden Jahr gezahlt werden. Dieser Quotient greift bei der Basisberechnung der Rente zum Zeitpunkt des Antritts der Rente ein, und zwar ungeachtet der herrschenden Finanzlage. Ein sogenannter **Angleichungsfaktor** bestimmt die Angleichung der berechneten Rente an die weitere Entwicklung des Lebensstandards zwischen dem Beginn der Wahrnehmung des Rentenanspruchs und dem Kalenderjahr der Bezahlung der betreffenden Rente. Der Angleichungsfaktor entspricht der jährlichen Schwankung des Bewertungsfaktors. Er folgt also der Entwicklung der realen Löhne, deren jährlicher Anstieg bzw. dessen Folgen durch einen Dämpfungsfaktor (= 1 bei der Reformumsetzung), abgefedert wird bzw. werden.

Wenn die Rentenausgaben die eingenommenen Rentenbeiträge übersteigen, wird das Dämpfungsmechanismus ausgelöst und die Anpassung der ausbezahlten Renten, werden auf höchstens die Hälfte der Gehaltsentwicklung begrenzt.

Der Reformentwurf akzeptiert also eine begrenzte Anpassung der bezahlten Renten an den Lebensstandard, während die Renten, mit deren Ausbezahlung begonnen wird, sich strikt nach dem Stand der arbeitsmarktüblichen Gehälter zum Zeitpunkt der Rentenberechnung richten (vollständige Berücksichtigung der während der Laufbahn bezahlten Gehälter). Ungeachtet der finanziellen Lage des Systems werden die dann erstmalig berechneten Renten stets ganz der realen Gehaltsentwicklung angepasst. Die Anpassung des Rentenbestandes an die **Entwicklung der Lebenshaltungskosten hängt jedoch dann fortan von der finanziellen Situation des Systems ab.**

AUFHEBUNG DES ENDJAHRESZUSCHLAGES

Im Reformentwurf ist vorgesehen, dass die Bezahlung des Endjahreszuschlags von der finanziellen Situation des Systems abhängig gemacht wird.

Ein Endjahreszuschlag wird denjenigen bezahlt, die einen Rentenanspruch am 1. Dezember besitzen, sofern der Gesamtbeitragsatz nicht 24 % übersteigt.

Pensionsberechnungsbeispiele

VERGLEICH ZWISCHEN AKTUELLER GESETZGEBUNG UND GESETZESENTWURF

Letztes Gehalt Index 737,83	Gesamtgehalt Index 737,83	Gesamtgehalt Basis 1984	Brutto-Rente (aktuelle Gesetzgebung)	Jahr	Brutto-Rente (Gesetzesentwurf)	Δ%	Δ€
2 500,00 €	1200 000,00 €	114 658,38 €	2 325,04 €	2013	2 327,17 €	0,09%	2,13 €
				2017	2 313,84 €	-0,48%	-11,20 €
				2022	2 288,76 €	-1,56%	-36,28 €
				2027	2 259,73 €	-2,81%	-65,31 €
				2032	2 225,73 €	-4,27%	-99,31 €
				2037	2 188,77 €	-5,86%	-136,27 €
				2042	2 147,84 €	-7,62%	-177,20 €
				2047	2 102,96 €	-9,55%	-222,08 €
				2052	2 053,11 €	-11,70%	-271,93 €

Letztes Gehalt Index 737,83	Gesamtgehalt Index 737,83	Gesamtgehalt Basis 1984	Brutto-Rente (aktuelle Gesetzgebung)	Jahr	Brutto-Rente (Gesetzesentwurf)	Δ%	Δ€
3 500,00 €	1680 000,00 €	160 521,73 €	3 085,75 €	2013	3 088,27 €	0,08%	2,52 €
				2017	3 067,82 €	-0,58%	-17,93 €
				2022	3 030,45 €	-1,79%	-55,30 €
				2027	2 987,55 €	-3,18%	-98,20 €
				2032	2 937,70 €	-4,80%	-148,05 €
				2037	2 883,71 €	-6,55%	-202,04 €
				2042	2 824,16 €	-8,48%	-261,59 €
				2047	2 759,07 €	-10,59%	-326,68 €
				2052	2 687,04 €	-12,92%	-398,71 €

Gedanken und Forderungen des LCGB zur Reform unseres Rentensystems

Im Anschluss an die Gespräche über den Gesetzesentwurf zur Reform unseres Rentensystems konnte der Exekutivausschuss eine Reihe von Gedanken und Forderungen im Hinblick auf die Sicherung unseres Rentensystems zu Papier bringen.

In der derzeitigen Form wird das Vorhaben der Regierung zu einem Abbau von Leistungen führen. Deshalb **kann der LCGB sich mit der Reform erst dann einverstanden erklären, wenn alle Rentenversicherten in den Vorzug eines Rentensystems gelangen, das ihnen die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten gewährleistet.**

Der LCGB fordert vehement eine einheitliche Obergrenze für die Renten, die zur Zeit im Privatsektor und im öffentlichen Sektor besteht. Dieser Grundsatz der gleichen Behandlung aller Arbeitnehmer im Großherzogtum muss die Richtschnur bei der Reform des Rentensystems bleiben.

Der LCGB bedauert in diesem Zusammenhang auch, dass die Einführung des ergänzenden öffentlichen Systems (zweiter Eckpfeiler des Rentensystems), die 2011 angekündigt wurde, letzten Endes nicht im Gesetzesentwurf berücksichtigt worden ist. Weil die Zusatzrenten jedem Sozialversicherten die Aufbesserung seiner Rente im Bedarfsfalle ermöglicht, **fordert der LCGB, dass jeder Sozialversicherte Zugang zu einem Zusatzrentensystem erhält (zweiter Stützpfiler des Rentensystems).**

Bezüglich des Systems der Anpassung der Renten an den Lebensstandard hat der Exekutivausschuss des LCGB beschlossen, **dass eine Abwandlung dieses Systems erst dann beschlossen werden darf, wenn die Beiträge insgesamt angehoben werden.**

Bei der Bekanntgabe des Gesetzesentwurfs hat die Regierung wiederholt erklärt, dass die Belastung bei der Arbeit in Betracht genommen würde. **Der LCGB fordert, dass die Belastung bei der Arbeit klar definiert wird.** Darüber hinaus müssen Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die erhebliche Verluste durch schwere körperliche Arbeit während ihrer Karriere erlitten haben, **frühzeitig ihre Rente ohne Verluste im Vergleich zum derzeitigen System beanspruchen können.**

Zudem **verlangt der LCGB die Einführung eines echten Anrechtes auf die progressive Frührente.**

Um mehr Jugendliche zum Studium anzuspornen, **sollten die Studienjahre als Beitragsjahre und nicht mehr als „gleichgestellte Jahre“ betrachtet werden.**

Der LCGB stellt mit Bedauern fest, dass **der Gesetzesentwurf keine alternativen Finanzierungsmodelle vorsieht**, die die langfristige Nachhaltigkeit unseres derzeitigen Systems der Rentenversicherung ohne eine Kürzung der Renten garantieren könnten. **Die Erhöhung des allgemeinen Beitrags** darf, zum Beispiel, in keiner Weise ein Tabu-Thema sein, da durch diese Maßnahme alle Partner (Regierung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) sich gleichermaßen beteiligen würden. Andere Wege sollten ebenfalls geprüft werden.

Schließlich möchte der LCGB noch betonen, dass die derzeitige Fassung des Gesetzesentwurfs über die Reform unseres Rentensystems kein vollständiger Text über die notwendige Reform ist. Der Gesetzesentwurf enthält nämlich keinen Hinweis auf das Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung, über das Recht auf Teilzeitbeschäftigung oder über den Beschäftigungspakt für die älteren Altersgruppen, der am 16. Dezember 2011 vom Premier Jean-Claude JUNCKER angekündigt wurde. Der LCGB erwartet von der Regierung, dass sie den Wortlaut des Gesetzesentwurfs unter Einbeziehung dieser noch fehlenden Elemente umändert.



I. MEE

WAASSERBËLLEG

www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU