

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes über Zuschüsse zum tariflichen Vorruhestandsgeld (Vorruhestandsgeldgesetz — VRGG)

A. Problem

Zur Bekämpfung der bedrohlich angewachsenen Arbeitslosigkeit müssen alle Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung ausgeschöpft werden. Hierzu gehört auch die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, Möglichkeiten zum früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und zum Übergang in den Ruhestand zu schaffen. Dies soll auf eine Weise geschehen, die die Wiederbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze gewährleistet und dem Arbeitnehmer die freie Entscheidung über sein Ausscheiden aus dem Arbeitsleben beläßt. Außerdem soll die Regelung angesichts späterer möglicher Belastungen des Alterssicherungssystems durch Veränderung des Altersaufbaus der Bevölkerung wieder zurücknehmbar sein, wenn die heutigen Engpässe auf dem Arbeitsmarkt überwunden sind.

B. Lösung

Der Gesetzentwurf sieht vor, gemeinsame Anstrengungen der Tarifvertragsparteien zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit zu fördern. Dies soll dadurch geschehen, daß für eine befristete Dauer zu tarifvertraglich vereinbarten Vorruhestandsgeldzahlungen gesetzliche Zuschüsse gewährt werden. Voraussetzung soll sein, daß die freiwerdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werden. Durch die Vorruhestandsgeldregelung soll erreicht werden, daß der vorzeitig ausscheidende ältere Arbeitnehmer bis zum Rentenbeginn eine Versorgung in Höhe von 75 v. H. des zuvor bezogenen Nettoarbeitseinkommens erhält. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen in voller Höhe weitergeführt werden. Als Altersgrenze für das Vorruhestandsgeld wird die Vollendung des 58. Lebensjahres angesetzt.

Nach dem Gesetzentwurf sollen die Tarifvertragsparteien ein Drittel und der Bund zwei Drittel der Aufwendungen für das Vorruhestandsgeld tragen.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Aufwendungen des Bundes für Zuschüsse zum Vorruhestandsgeld werden nur in dem Umfang anfallen, in dem die gesetzliche Regelung durch Tarifverträge ausgeschöpft wird. Von den insgesamt etwa 900 000 potentiell Leistungsberechtigten wird in den nächsten Jahren sicherlich nur ein Teil tarifvertraglich Ansprüche auf ein Vorruhestandsgeld haben und davon wiederum nur eine Teilgruppe den bestehenden Anspruch auch tatsächlich ausschöpfen. Realistischerweise dürfte in den nächsten Jahren mit ca. 100 000 Leistungsfällen pro Jahr zu rechnen sein. Daraus ergibt sich für den Bund ein Nettoaufwand (nach Abzug der Entlastungen bei Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Wohngeld, Sozialhilfe sowie unter Berücksichtigung der Steuermindereinnahmen) von ca. 520 Mio. DM jährlich.

Die Länder und Gemeinden werden — nach Gegenrechnung der Steuermindereinnahmen — bei Wohngeld und Sozialhilfe um ca. 30 Mio. DM entlastet.

In der Sozialversicherung ist mit Beitragsmehreinnahmen zu rechnen, und zwar je 100 000 Leistungsfällen in der gesetzlichen Krankenversicherung mit ca. 30 Mio. DM und in der gesetzlichen Rentenversicherung mit ca. 315 Mio. DM. Die Finanzlage der Sozialversicherungsträger verbietet es allerdings, diese Mehreinnahmen auf den Bundeshaushalt umleiten zu wollen.

Entwurf eines Gesetzes über Zuschüsse zum tariflichen Vorruhestandsgeld (Vorruhestandsgeldgesetz — VRGG)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Grundsatz

(1) Der Arbeitgeber, der aufgrund einer tarifvertraglichen Verpflichtung einem ehemaligen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden ist, ein Vorruhestandsgeld einschließlich der darauf zu entrichtenden Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge zahlt und die dadurch freiwerdenden Arbeitsplätze wiederbesetzt, erhält hierzu auf Antrag einen laufenden Zuschuß aus öffentlichen Mitteln.

(2) Dies gilt auch, wenn das Vorruhestandsgeld einschließlich des Kranken- und Rentenversicherungsbeitrages von einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien eines Wirtschaftszweiges gezahlt wird.

§ 2

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Zuschuß zum Vorruhestandsgeld setzt voraus, daß

1. das Vorruhestandsgeld in einer monatlichen Geldleistung besteht,
2. der ehemalige Arbeitnehmer hierauf für die Zeit zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder eines Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen tarifvertraglichen Rechtsanspruch hat,
3. das Vorruhestandsgeld mindestens 68 vom Hundert des letzten Nettoarbeitsentgelts (§ 5) des Empfängers des Vorruhestandsgeldes beträgt,
4. die Anwartschaft auf eine dem Arbeitnehmer zugesagte Leistung der betrieblichen Altersversorgung erhalten bleibt,
5. und der Empfänger des Vorruhestandsgeldes aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen bei Zahlungsunfähigkeit des zur Zahlung verpflichteten früheren Arbeitgebers geschützt ist.

(2) Voraussetzung für den Zuschuß ist ferner, daß der Empfänger des Vorruhestandsgeldes

1. das 58. Lebensjahr vollendet hat,
2. in den letzten zehn Jahren vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses überwiegend rentenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen ist,
3. keine mehr als nur geringfügige Beschäftigung oder mehr als nur geringfügige selbständige Tätigkeit ausübt und

4. weder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit noch Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.

§ 3

Wiederbesetzungspflicht

(1) Der Zuschuß zum Vorruhestandsgeld wird nur gezahlt, wenn der durch den Aufhebungsvertrag freigewordene Arbeitsplatz wiederbesetzt worden ist. Bei der Wiederbesetzung sind vom Arbeitsamt vermittelte Arbeitslose besonders zu berücksichtigen.

(2) Der Arbeitgeber hat die erfolgte Wiederbesetzung in der Regel durch schriftliche Bestätigung des Betriebsrates nachzuweisen. Die Selbstverwaltungsorgane der Bundesanstalt für Arbeit sind an der Prüfung der Wiederbesetzung zu beteiligen.

(3) Ist ein vom Arbeitsamt vermittelter Arbeitsloser bei der Wiederbesetzung nicht berücksichtigt worden, so hat der Arbeitgeber dies schriftlich zu begründen.

(4) Der Nachweis über die Wiederbesetzung ist in jährlichem Abstand zu wiederholen, solange der Zuschuß zum Vorruhestandsgeld gezahlt wird.

(5) In Ausnahmefällen kann der Zuschuß auch gezahlt werden, wenn der freigewordene Arbeitsplatz aus Gründen vorübergehend unbesetzt bleibt, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

§ 4

Zahlung und Höhe des Zuschusses

(1) Der Zuschuß wird monatlich gezahlt.

(2) Der Zuschuß beträgt zwei Drittel des monatlichen Vorruhestandsgeldes einschließlich des darauf zu entrichtenden Kranken- und Rentenversicherungsbeitrages (§§ 6 und 7).

(3) Wenn das Vorruhestandsgeld 75 vom Hundert des letzten Nettoarbeitsentgelts (§ 5) des Empfängers übersteigt, wird der übersteigende Betrag bei der Berechnung des Zuschusses nicht berücksichtigt.

§ 5

Letztes Nettoarbeitsentgelt

(1) Das letzte Nettoarbeitsentgelt bemißt sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Vorruhestandsgeldempfänger im Durchschnitt der letzten sechs

Monate vermindert um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, erhalten hat. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Schlechtwettergeld bezogen hat, werden bei der Berechnung des Durchschnitts nicht berücksichtigt. Soweit das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, bleibt es außer Betracht.

(2) Zur Berechnung der gesetzlichen Abzüge sind anzusetzen:

1. Bei der Lohnsteuer
 - a) für Nichtverheiratete die Steuer nach der jeweils geltenden Einkommensteuer-Grundtabelle und
 - b) für Verheiratete die Steuer nach der jeweils geltenden Einkommensteuer-Splittingtabelle unter Berücksichtigung der nach dem jeweiligen Familienstand und der Kinderzahl ohne Einzelnachweis möglichen Abzüge vom steuerpflichtigen Einkommen,
2. bei der Kirchensteuer den im Vorjahr in den Ländern geltenden niedrigsten Kirchensteuersatz,
3. beim Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung die Hälfte des gewogenen Mittels der am 1. Juli des Vorjahres geltenden Beitragssätze für Pflichtversicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für mindestens sechs Wochen haben,
4. beim Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung die Hälfte des jeweils geltenden Beitragssatzes der Rentenversicherung der Arbeiter und der Rentenversicherung der Angestellten,
5. beim Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit der jeweils geltende Beitragssatz für Arbeitnehmer.

§ 6

Krankenversicherungspflicht

(1) Wer Vorruhestandsgeld erhält, ist für den Fall der Krankheit versichert, wenn er seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, jedoch frühestens seit dem 1. Januar 1950 bis zum Beginn des Bezugs des Vorruhestandsgeldes mindestens die Hälfte der Zeit Mitglied eines Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung oder mit einem Mitglied verheiratet und nicht mehr als nur geringfügig beschäftigt oder geringfügig selbständig tätig war.

(2) Die Krankenversicherung wird nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung durchgeführt, soweit sich nicht aus diesem Gesetz Abweichendes ergibt.

(3) Der nach Absatz 1 Versicherte ist Mitglied derjenigen Krankenkasse, der er vor Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses angehört hat.

(4) Der Beitrag errechnet sich nach dem für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch maßgeblichen

Beitragssatz sowie nach dem monatlichen Arbeitsentgelt, daß der Empfänger von Vorruhestandsgeld im Durchschnitt der letzten sechs Monate der Beschäftigung vor Beginn des Vorruhestandsgeldes bezogen hat, insoweit dieses die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überstiegen hat. Das für die Beitragsberechnung maßgebliche Arbeitsentgelt verändert sich in dem Umfang, in dem das Vorruhestandsgeld aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt wird.

(5) Der Krankenversicherungsbeitrag des Empfängers des Vorruhestandsgeldes ist vom letzten Arbeitgeber zu tragen und an die zuständige Krankenkasse zu entrichten. An die Stelle des ehemaligen Arbeitgebers tritt die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, falls diese das Vorruhestandsgeld zahlt.

(6) Wer Vorruhestandsgeld erhält und nicht nach Absatz 1 versichert ist, hat gegenüber dem Arbeitgeber oder der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien, die das Vorruhestandsgeld zahlt, einen Anspruch auf einen Zuschuß zu einer Krankenversicherung in Höhe des Beitrages nach Absatz 4, höchstens jedoch der tatsächlichen Aufwendungen, wenn im übrigen die Voraussetzungen des § 405 der Reichsversicherungsordnung erfüllt sind.

§ 7

Rentenversicherungspflicht

(1) Wer Vorruhestandsgeld erhält, bleibt in dem Zweig der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig, in dem er vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses versicherungspflichtig war.

(2) Der Beitrag bemißt sich nach dem monatlichen Arbeitsentgelt, das der Empfänger des Vorruhestandsgeldes im Durchschnitt der letzten sechs Monate der Beschäftigung vor Beginn des Vorruhestandsgeldes bezogen hat, soweit dieses die Beitragsbemessungsgrenze nicht überstiegen hat. Das für die Beitragsberechnung maßgebliche Arbeitsentgelt verändert sich in dem Umfang, in dem das Vorruhestandsgeld aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt wird.

(3) Der Rentenversicherungsbeitrag des Empfängers von Vorruhestandsgeld ist vom letzten Arbeitgeber zu tragen und an die zuständige Einzugsstelle zu entrichten. An die Stelle des ehemaligen Arbeitgebers tritt die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, falls diese das Vorruhestandsgeld zahlt.

§ 8

Dynamisierung

Wird das Vorruhestandsgeld durch tarifvertragliche Regelung an die Wirtschaftsentwicklung angepaßt, so ist der Zuschuß auf Antrag in dem gleichen

Umfang zu erhöhen, jedoch frühestens nach Ablauf eines Jahres nach Beginn des Vorruhestandsgeldes und höchstens um den Vomhundertsatz, um den die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zuletzt angepaßt worden sind.

§ 9

Erlöschen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf den Zuschuß zum Vorruhestandsgeld erlischt mit Ablauf des Monats, in dem eine der Voraussetzungen der §§ 2 und 3 nicht mehr erfüllt ist.

(2) Hat der Arbeitgeber den Zuschuß für Zeiten erhalten, in denen diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt waren, so hat er diesen insoweit zurückzuzahlen.

§ 10

Zusammentreffen mit anderen Leistungsansprüchen

(1) Ansprüche auf Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz ruhen, solange für den Berechtigten ein Zuschuß zum Vorruhestandsgeld gezahlt wird.

(2) Der Empfänger des Vorruhestandsgeldes, für den ein Zuschuß nach diesem Gesetz gezahlt wird, hat keinen Anspruch auf ein Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 11

Steuerrechtliche Bestimmungen

(1) Das Vorruhestandsgeld und der darauf entfallende Kranken- und Rentenversicherungsbeitrag ist, wenn die Voraussetzungen des § 2 erfüllt sind, eine steuerfreie Einnahme im Sinne des § 3 des Einkommensteuergesetzes.

(2) Die Bestimmungen über den Progressionsvorbehalt nach § 32 b des Einkommensteuergesetzes gelten auch für das Vorruhestandsgeld. Die auf das Vorruhestandsgeld entfallenden Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge bleiben dabei unberücksichtigt.

§ 12

Durchführung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Die Vorschriften dieses Gesetzes werden von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt.

§ 13

Aufbringung der Mittel

Die Mittel für die Zuschüsse nach diesem Gesetz einschließlich der Aufwendungen für das Verwaltungsverfahren werden vom Bund aufgebracht.

§ 14

Antragsverfahren und Mitwirkungspflichten

(1) Der Arbeitgeber hat den Zuschuß zum Vorruhestandsgeld spätestens drei Monate vor Beginn der Zahlung des Vorruhestandsgeldes beim zuständigen Arbeitsamt zu beantragen und alle hierzu erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Insbesondere hat der Arbeitgeber den durch die Beendigung des Arbeitsvertrages freiwerdenden Arbeitsplatz gegenüber dem Arbeitsamt anzuzeigen. Der Nachweis über die erfolgte Wiederbesetzung ist dem Antrag unverzüglich nachzureichen.

(2) Der Empfänger des Vorruhestandsgeldes ist verpflichtet, dem Arbeitsamt auf Anfrage alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 15

Durchführungsbestimmungen

(1) Das Nähere zur Durchführung des Gesetzes wird durch Anordnungen der Bundesanstalt für Arbeit unter Genehmigung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung bestimmt.

(2) Das Nähere über das Abrechnungsverfahren zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bund regelt eine Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung.

§ 16

Übergangsvorschrift

Ist für einen ehemaligen Arbeitnehmer ein Zuschuß zum Vorruhestandsgeld nach diesem Gesetz gezahlt worden, so wird er auch nach Außerkrafttreten dieses Gesetzes weitergewährt, solange die Voraussetzungen hierfür gegeben sind.

§ 17

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach der Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 18

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1984 in Kraft und gilt bis zum Ablauf des 31. Dezember 1989.

Bonn, den 8. Juni 1983

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung**A. Allgemeines**

Die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen, entspricht nicht nur dem Wunsch vieler älterer Arbeitnehmer, sondern ist auch ein wichtiger Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Voraussetzung ist allerdings, daß Vorkehrungen getroffen werden, die so weit wie möglich gewährleisten, daß freiwerdende Arbeitsplätze wieder mit Arbeitslosen besetzt werden. Außerdem ist es notwendig, angesichts der zukünftigen Belastungen der Alterssicherung die Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf den mittelfristigen Zeitraum zu begrenzen, für den mit einem deutlichen Überhang des Angebots an Arbeitskräften gerechnet werden muß.

Die vielfach befürwortete Herabsetzung der Altersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung unter Einführung versicherungsmathematischer Abschläge ist als Weg zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit ungeeignet. Wegen der sehr erheblichen Rentenkürzungen (ca. 7 v. H. pro Jahr früheren Rentenbeginns) muß befürchtet werden, daß zahlreiche ältere Arbeitnehmer ohne ausreichende Altersversorgung aus dem Arbeitsmarkt verdrängt würden. Außerdem würde die Rentenversicherung trotz versicherungsmathematischer Abschläge in der Anfangsphase von circa zehn bis 15 Jahren finanziell erheblich belastet werden, weil der versicherungsmathematische Abschlag erst über die gesamte Rentenlaufzeit hinweg einen finanziellen Ausgleich für die längere Rentenbezugsdauer und für die kürzere Beitragszeit herstellt. Schließlich ist die Herabsetzung der Altersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung unter Einführung versicherungsmathematischer Abschläge auch deshalb ungeeignet, weil es sich um eine auf Dauer angelegte Änderung des Rentenrechts handeln würde, die auch dann nur schwer zurücknehmbar wäre, wenn sich aufgrund der Änderungen der Altersstruktur der Bevölkerung der heutige Arbeitskräfteüberschuß in einen Arbeitskräftemangel verwandeln sollte. Hinzu kommt, daß jeder versicherungsmathematische Abschlag die Gefahr mit sich bringt, daß er auch auf die vorgezogenen Altersgelder für Arbeitslose, Schwerbehinderte und Frauen mit sechzig Jahren, ja auf Berufs- und Erwerbsunfähige im gleichen Alter erstreckt wird; das würde heute mehr als eine halbe Million von Rentnern betreffen, die bisher Rente ohne Abschläge erhalten.

Aus diesen Gründen erscheint es sinnvoll, Lösungen vorzuziehen, die darauf abzielen, eigene Anstrengungen der Tarifvertragsparteien für eine befristete Dauer durch gesetzliche Maßnahmen zu ergänzen und damit zu fördern. Hierdurch wird ein optimaler Arbeitsmarkteffekt der eingesetzten öffentlichen Mittel garantiert. Die Bereitschaft zu solchen tarifvertraglichen Lösungen ist von Seiten der Gewerkschaften bereits mehrfach bekundet worden.

B. Einzelbegründung**Zu § 1 (Grundsatz)**

Absatz 1 beschreibt die Grundkonstruktion der vorgeschlagenen Lösung. Sie beruht darauf, daß tarifvertraglich vereinbarte Vorruhestandsgeldleistungen durch die öffentliche Hand bezuschußt werden sollen. Die Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet sein muß (nicht etwa z. B. durch Arbeitgeberkündigung), ist notwendig, um die Freiwilligkeit des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zu gewährleisten. Voraussetzung für die Gewährung von Zuschüssen soll stets die Wiederbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes sein.

Absatz 2 eröffnet die Möglichkeit, daß tariflich vereinbarte Vorruhestandsgeldleistungen nicht vom ehemaligen Arbeitgeber selbst, sondern aus einem Tariffonds gezahlt werden.

Zu § 2 (Anspruchsvoraussetzungen)

Die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses dienen als Schutzbestimmungen für den ausscheidenden Arbeitnehmer. Sie betreffen das Prinzip der monatlichen Geldleistung, die Kontinuität der Versorgung bis zum Rentenbeginn, eine Mindesthöhe des Vorruhestandsgeldes, die Unverfallbarkeit eines etwaigen Anspruches auf eine betriebliche Altersversorgung und den Schutz vor Insolvenz. Dabei ist vorausgesetzt, daß die notwendige Insolvenzversicherung durch tarifvertragliche Vereinbarung geregelt wird und daß es daher keiner Gesetzesbestimmung bedarf.

Absatz 2 knüpft den Zuschuß zum Vorruhestandsgeld an Bedingungen, die den Personenkreis der berechtigten Arbeitnehmer eingrenzen und Zuschußzahlungen in solchen Fällen ausschließen sollen, in denen diese sozialpolitisch nicht gerechtfertigt wären. Hierzu gehört die Altersgrenze mit dem 58. Lebensjahr, das Gebot der vorausgegangenen langjährigen Beschäftigung und der Ausschluß des Zuschusses von Personen, die mehr als nur geringfügig beschäftigt sind oder bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Zu § 3 (Wiederbesetzungspflicht)

Um die größtmögliche arbeitsmarktpolitische Effizienz und einen möglichst gezielten Einsatz öffentlicher Mittel zu erreichen, sollen Zuschüsse nur gezahlt werden, wenn die freiwerdenden Arbeitsplätze wiederbesetzt werden und dabei insbesondere vom Arbeitsamt vermittelte Arbeitslose Berücksichtigung finden. Die Beweislast hierfür soll der Arbeitgeber tragen. In der Regel reicht hierzu eine schriftliche Bestätigung des Betriebsrates. Der Schutz vor Mißbrauch verlangt, daß die Prüfung nicht nur einmalig bei der ersten Gewährung des

Zuschusses erfolgt, sondern jährlich wiederholt wird.

Weitere Bestimmungen in § 3 sollen für die notwendige Flexibilität sorgen. In Fällen, in denen die Nichtwiederbesetzung nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist, z. B. wenn ein neu eingestellter Arbeitnehmer seinerseits gekündigt hat, soll ausnahmsweise der Zuschuß vorübergehend gezahlt werden können.

Zu § 4 (Zahlung und Höhe des Zuschusses)

Der Zuschuß soll zwei Drittel des monatlichen tarifvertraglich vereinbarten Vorruhestandsgeldes einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge betragen. Als Obergrenze für den Zuschuß ist eine Leistung vorgesehen, die 75 v. H. des letzten Nettoarbeitsentgelts beträgt. Das Vorruhestandsgeld, jedenfalls soweit es bezuschußt wird, soll sich demnach wie das Arbeitslosengeld am Nettokonzept orientieren, d. h. es wird nach dem Nettolohn berechnet, bleibt steuerfrei (s. § 11) und auch — dies allerdings nur beim Empfänger — frei von Sozialversicherungsbeiträgen.

Das vorgesehene Versorgungsziel — 75 v. H. des letzten Nettoarbeitseinkommens — entspricht dem Minimum dessen, was notwendig ist, um einen Anreiz zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu bieten. Eine niedrigere Versorgung hätte nicht genug Attraktivität, insbesondere angesichts des in manchen Tarifbereichen bestehenden umfassenden Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer.

Der Finanzierungsanteil des Staates in Höhe von zwei Dritteln der Aufwendungen ergibt sich aus einer realistischen Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Tarifparteien. Wäre der staatliche Finanzierungsanteil niedriger, so könnte nicht damit gerechnet werden, daß es — wegen des mit jeder Vorruhestandsregelung verbundenen Lohnverzichts der jüngeren Arbeitnehmer — zu entsprechenden Tarifverträgen kommt.

Zu § 5 (Letztes Nettoarbeitsentgelt)

§ 5 enthält die Definition des letzten Nettoarbeitsentgelts. Dabei ist einerseits auf das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt abgestellt, das der Berechtigte in den letzten sechs Monaten der Beschäftigung vor dem Ausscheiden bezogen hat, andererseits auf die gewöhnlich anfallende Belastung durch Einkommensteuer- und Sozialversicherungsbeiträge. Die Definition des Bruttoarbeitsentgeltes richtet sich nach § 14 SGB IV. Die Vorschriften über die Berechnung der gesetzlichen Abzüge sind den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes über die Berechnung des Arbeitslosengeldes nachgebildet, jedoch mit der Ausnahme, daß die Lohnsteuerbelastung nicht an der letzten eingetragenen Lohnsteuerklasse, sondern an der Einkommensteuer-Grundtabelle bzw. Splittingtabelle orientiert wird; dies ist dem Charakter des Vorruhestandsgeldes als einer Leistung, die über mehrere Jahre hinweg den Lebensstandard sichern soll, besser angemessen.

Zu § 6 (Krankenversicherung)

Die Vorschrift über die Krankenversicherungspflicht der Empfänger von Vorruhestandsgeld ist der Regelung über die Versicherungspflicht der Rentner nachgebildet. Das empfiehlt sich, weil das Vorruhestandsgeld bereits in das Rentenalter überleitet und eine erneute Umstellung des krankenversicherungsrechtlichen Status beim Übergang vom Vorruhestandsgeld zur Rente unsinnig wäre. Demgemäß werden Empfänger von Vorruhestandsgeld nur dann pflichtversichert, wenn sie die entsprechende Vorversicherungszeit in der gesetzlichen Krankenversicherung nachweisen können.

Arbeitnehmer, die vor Beginn des Vorruhestandsgeldes in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert waren, können dieselbe selbstverständlich freiwillig fortführen. Dieser Personenkreis soll zum Vorruhestandsgeld einen Krankenversicherungszuschuß erhalten, der dem Zuschuß nach § 405 der Reichsversicherungsordnung nachgebildet ist; das gleiche gilt auch für ausscheidende Arbeitnehmer, die einen entsprechenden privaten Krankenversicherungsschutz hatten.

Entsprechend dem Nettokonzept soll zwar das Vorruhestandsgeld selbst bzw. der hierzu zu zahlende Zuschuß nach dem letzten Nettoeinkommen berechnet werden, die Krankenversicherungsbeiträge jedoch nach dem letzten Bruttoarbeitsentgelt berechnet werden, wie dies auch beim Arbeitslosengeld der Fall ist. Dies ist notwendig, um unvermeidbare Einnahmehausfälle bei den Krankenkassen zu vermeiden. Bei Erhöhung des Vorruhestandsgeldes soll auch der Krankenversicherungsbeitrag entsprechend erhöht werden.

Der Krankenversicherungsbeitrag zum Vorruhestandsgeld soll allein vom letzten Arbeitgeber getragen werden. Der ausscheidende Arbeitnehmer bleibt beitragsfrei; dies entspricht dem Nettokonzept (s. Begründung zu § 4).

Im übrigen regelt § 6, daß der ausscheidende Arbeitnehmer Mitglied in der bisherigen Krankenkasse bleibt, daß er als Vorruhestandsgeldempfänger keinen Anspruch auf Krankengeld hat und daß entsprechend ein ermäßigter Beitragssatz anzuwendend ist.

Zu § 7 (Rentenversicherungspflicht)

§ 7 regelt die Fortführung der Rentenversicherungsbeiträge für die Vorruhestandsgeldempfänger. Entsprechend dem Nettokonzept (s. Begründung zu § 4) sind die Rentenversicherungsbeiträge vom ehemaligen Arbeitgeber zu tragen, während der ausgeschiedene Arbeitnehmer beitragsfrei bleibt. Um Rentennachteile für die Vorruhestandsgeldempfänger und Einnahmehausfälle bei den Rentenversicherungsträgern zu vermeiden, ist der Rentenversicherungsbeitrag am vollen früheren Bruttolohn des ausgeschiedenen Arbeitnehmers orientiert.

Zu § 8 (Dynamisierung)

Die Anpassung des Zuschusses an die wirtschaftliche Entwicklung soll an die Voraussetzung geknüpft sein, daß das Vorruhestandsgeld selbst sowie der darauf entfallende Kranken- bzw. Rentenversicherungsbeitrag erhöht wird. Ob und inwieweit dies geschieht, soll tarifvertraglichen Regelungen überlassen bleiben. Allerdings sollen tarifvertraglich vereinbarte Erhöhungen des Vorruhestandsgeldes nur insoweit zu einer entsprechenden Erhöhung des Zuschusses führen, als die Erhöhung nicht die jeweilige Rentenanpassung überschreitet.

Zu § 9 (Erlöschen des Anspruchs)

§ 9 enthält technische Regelungen über das Ende der Zuschußzahlung sowie für den Fall zu Unrecht gezahlter Vorschüsse.

Zu § 10 (Zusammentreffen mit anderen Leistungsansprüchen)

Absatz 1 schließt den Bezug von Leistungen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz neben dem Vorruhestandsgeld aus. Dies ergibt sich daraus, daß der Empfänger des Vorruhestandsgeldes — dem auf Arbeitsmarktentlastung gerichteten Sinn des Gesetzes entsprechend — nicht mehr der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Absatz 2 schließt aus, daß der Empfänger von Vorruhestandsgeld bei Vollendung des 60. Lebensjahres ein Altersruhegeld wegen einer mindestens 52 Wochen dauernden Arbeitslosigkeit beanspruchen kann. Dies ergibt sich daraus, daß das Vorruhestandsgeld eine Alternative zur sogenannten „59er-Regelung“ darstellen soll und nicht als eine Art „Zwischenfinanzierung“ bis zum 60. Lebensjahr dienen darf. Im übrigen ist die Bestimmung des Absatzes 2 lediglich eine Klarstellung, da der Empfänger von Vorruhestandsgeld ohnehin dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht und demnach auch die im Rentenrecht geforderte Voraussetzung der Arbeitslosigkeit nicht erfüllt.

Zu § 11 (Steuerrechtliche Bestimmungen)

Durch Absatz 1 wird das Vorruhestandsgeld — entsprechend dem Nettokonzept (s. Begründung zu § 4) — steuerfrei gestellt. Dies entspricht der steuerlichen Behandlung des Arbeitslosengeldes.

Absatz 2 bestimmt, daß die für das Arbeitslosengeld gültigen Bestimmungen über den Progressionsvorbehalt auch auf das Vorruhestandsgeld angewendet werden. Der Progressionsvorbehalt ist bedeutsam beim Lohnsteuerausgleich für das Jahr, in dem das Vorruhestandsgeld beginnt, sowie darüber hinaus in denjenigen Fällen, in denen das Vorruhestandsgeld mit weiteren steuerlichen Einkünften (z. B. Vermögenserträge oder — im Falle der gemeinschaftlichen Veranlagung — Arbeitseinkommen des Ehegatten) zusammentrifft. Er bewirkt, daß das Vorruhestandsgeld selbst zwar steuerfrei bleibt, jedoch bei der Berechnung der Steuer auf anderes steuerpflichtiges Einkommen progressionssteigernd berücksichtigt wird. Für die Renten- und

Krankenversicherungsbeiträge, die auf das Vorruhestandsgeld entrichtet werden, kann der Progressionsvorbehalt nicht gelten, da diese Beiträge nicht dem Vorruhestandsgeldempfänger selbst zufließen, sondern direkt vom Arbeitgeber an den Versicherungsträger gezahlt werden.

Zu § 12 (Durchführung durch die Bundesanstalt für Arbeit)

Diese Vorschrift regelt, daß das Vorruhestandsgeldgesetz von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt wird. Dies entspricht auch dem arbeitsmarktpolitischen Sinn des Gesetzes (insbesondere dem Ziel, die Wiederbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze zu gewährleisten).

Zu § 13 (Aufbringung der Mittel)

Es ist vorgesehen, daß die Zuschüsse zum Vorruhestandsgeld bzw. zu den darauf entfallenden Versicherungsbeiträgen vom Bund getragen werden.

Zu § 14 (Antragsverfahren und Mitwirkungspflichten)

Die Bestimmungen des Absatzes 1 sollen insbesondere dazu dienen, daß der Arbeitgeber bereits bei der Beantragung des Zuschusses dem Arbeitsamt alle Auskünfte erteilt, die notwendig sind, damit beim Arbeitsamt gemeldete Stellungssuchende auf den freiwerdenden Arbeitsplatz vermittelt werden können. Diesem Zweck dient auch die relativ lange Antragsfrist von drei Monaten.

Durch Absatz 2 wird auch der Empfänger von Vorruhestandsgeld gegenüber dem Arbeitsamt zur Auskunftserteilung verpflichtet. Dies betrifft insbesondere die Frage des Nebenerwerbs und des Rentenbezugs neben dem Vorruhestandsgeld.

Zu § 15 (Durchführungsvorschriften)

Da das Gesetz von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt werden soll, sind alle Einzelheiten der Durchführung des Gesetzes durch Anordnungen der Selbstverwaltungsorgane der Bundesanstalt für Arbeit zu regeln.

Die Einzelheiten des Abrechnungsverfahrens zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bund müssen in einer Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung geregelt werden.

Zu §§ 16 und 18 (Übergangsvorschrift, Inkrafttreten und Geltungsdauer)

Die Befristung des Gesetzes bis zum 31. Dezember 1989 ergibt sich aus der Überlegung, daß angesichts der allmählich ungünstiger werdenden Altersstruktur der Bevölkerung an eine dauerhafte Herabsetzung des Rentenalters nicht gedacht werden kann und daß die Möglichkeiten des früheren Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand lediglich so lange vertretbar sind, als die schwierige Arbeitsmarktsituation andauert.

Die Befristung bis zum 31. Dezember 1989 gilt nur für Neuanträge auf Zuschüsse zum Vorruhestands-

geld. Die zu diesem Zeitpunkt bereits laufenden Vorschußzahlungen müssen selbstverständlich weitergeführt werden.

C. Finanzieller Teil

Den Berechnungen für die haushaltsmäßigen Auswirkungen des Vorruhestandsgeldgesetzes werden folgende Annahmen zugrunde gelegt:

- Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der berechtigten Arbeitnehmer wird mit 30 000 DM pro Jahr angesetzt. Dieser unter dem Durchschnittsarbeitsentgelt in der ArV/AnV liegende Ansatz entspricht Erfahrungswerten aus den Tarifbereichen derjenigen Gewerkschaften, die sich besonders um eine Vorruhestandsgeldregelung bemühen;
- die durchschnittliche Belastung der ausscheidenden Arbeitnehmer mit Einkommensteuer wird mit 11 v. H., der Rentenversicherungsbeitrag mit 18,5 v. H., der Krankenversicherungsbeitrag mit 12 v. H. und der Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit mit 4,6 v. H. angesetzt; dies entspricht einer „Nettoquote“ von 71,45 v. H.;
- der ermäßigte Krankenversicherungsbeitragsatz für die Empfänger von Vorruhestandsgeld wird mit 11 v. H. angesetzt;
- die Wiederbesetzungsquote wird vorsichtshalber — obwohl das Gesetz eine strikte Wiederbesetzungspflicht vorsieht — mit 90 v. H. berechnet; damit wird der Tatsache Rechnung getragen, daß im Einzelfall Umgehungen der Wiederbesetzungspflicht nicht auszuschließen sind;
- es wird davon ausgegangen, daß von den neu eingestellten Arbeitslosen 80 v. H. Leistungsempfänger der Bundesanstalt für Arbeit sind (65 v. H. Arbeitslosengeld, 15 v. H. Arbeitslosenhilfe); dieser Ansatz ist gerechtfertigt unter der Voraussetzung, daß sich die Arbeitsämter intensiv in die Bemühungen um die Wiederbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze einschalten;
- die Entlastung der Bundesanstalt für Arbeit durch die Neueinstellung von Arbeitslosen wird mit 16 600 DM (für Empfänger von Arbeitslosengeld) bzw. 13 980 DM (für Empfänger von Arbeitslosenhilfe) angesetzt.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme des Vorruhestandsgeldes wird in den kommenden Jahren, d. h. während der Anlaufzeit bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Tarifverträge, mit nicht mehr als 100 000 Fällen zu rechnen sein. Es ist möglich, daß die Zahl der Fälle bis 1989 auf ca. 400 000 bis 500 000 ansteigt. Anschließend wäre wieder mit sinkender Tendenz zu rechnen, bis die finanziellen Aufwendungen für das Vorruhestandsgeld Ende 1996 endgültig auslaufen.

Der zusätzliche Verwaltungsaufwand der Bundesanstalt für Arbeit dürfte geringfügig sein, da der Mehrarbeit für die Feststellung der Zuschüsse zum Vorruhestandsgeld andererseits auch eine Entla-

stung bei der Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen und bei der Bewilligung von Arbeitslosengeldern gegenübersteht.

Bei 100 000 Leistungsfällen ergeben sich unter den dargestellten Voraussetzungen folgende Bruttoaufwendungen:

— DM —	
Vorruhestandsgeld (Barleistungen)	ca. 1 600 Mio.
+ Sozialversicherungsbeiträge	+ ca. 900 Mio.
= Bruttoaufwand insgesamt (Tarifparteien + Staat)	= ca. 2 500 Mio.
davon $66\frac{2}{3}$ = Bruttoaufwand des Bundes	ca. 1 670 Mio.
Unter der Voraussetzung, daß für 100 000 Vorruheständler 90 000 Arbeitslose (davon 58 500 Arbeitslosengeldempfänger, 13 500 Arbeitslosenhilfeempfänger und 18 000 Personen ohne Leistungsansprüche) eingestellt werden, ergibt sich daraus für den Nettoaufwand des Bundes:	
Bruttoaufwand des Bundes	ca. 1 670 Mio.
— Entlastungen bei der Bundesanstalt für Arbeit	— 1 150 Mio.
— davon bei Arbeitslosengeld	ca. 970 Mio.
— davon bei Arbeitslosenhilfe	ca. 190 Mio.
— abzüglich Beitragsausfälle	— ca. 10 Mio.
= Nettoaufwand des Bundes	= ca. 520 Mio.

Hiervon ist ein geringfügiger Steuerausfall beim Bund abzuziehen, da die Zahl der Lohnsteuerzahler bei 100 000 Fällen und einer 90prozentigen Wiederbesetzungsquote um 10 000 abnimmt. Die hieraus sich ergebende Größenordnung von ca. 15 Mio. DM ist jedoch geringfügig und kann angesichts der Tatsache vernachlässigt werden, daß der Bund andererseits auch beim Wohngeld entlastet wird.

Die Länder (einschließlich der Gemeinden) haben einerseits mit ca. 20 Mio. DM Ausfällen bei der Einkommensteuer zu rechnen, andererseits mit Entlastungen bei Sozialhilfe und Wohngeld, die mit ca. 50 Mio. DM angesetzt werden können. Insgesamt werden die Länder also um ca. 30 Mio. DM entlastet.

Die Auswirkungen für die gesetzliche Krankenversicherung errechnen sich bei 100 000 Leistungsfällen wie folgt:

— DM —	
Beitragsausfall für ausscheidende Arbeitnehmer (12 v. H. Beitragssatz)	— 360 Mio.
Beiträge für Vorruhestandsgeldempfänger (11 v. H. Beitragssatz)	+ 330 Mio.
Beiträge für 90 000 neu eingestellte Arbeitnehmer (12 v. H. Beitragssatz)	+ 320 Mio.
Beitragsausfall für 72 000 Leistungsempfänger der BA (= 80 v. H. von 90 000), bemessen nach 100 v. H. vom Bruttolohn (Beitragssatz 12 v. H.)	— 260 Mio.
Summe = Mehreinnahmen der GKV	+ 30 Mio.

Für die gesetzliche Rentenversicherung ergeben sich ebenfalls Mehreinnahmen, die wie folgt — ebenfalls bei 100 000 Leistungsfällen — errechnet werden:

Beitragsausfall für ausscheidende Arbeitnehmer	— DM — — 550 Mio.
Beitragseinnahmen für Vorruhestandsgeldempfänger	+ 550 Mio.
Beiträge für 90 000 neu eingestellte Arbeitnehmer	+ 495 Mio.
Beitragsausfälle für 72 000 Leistungsempfänger der BA (= 80 v. H. von 90 000), bemessen nach 68 v. H. vom Nettolohn = 2 475 DM pro Kopf)	— 180 Mio.
Summe = Mehreinnahmen der GRV	+ 315 Mio.

