

## § 2 VRG

# Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz - VRG)

Bundesrecht

---

**Titel:** Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz - VRG)

**Normgeber:** Bund

**Amtliche Abkürzung:** VRG

**Gliederungs-Nr.:** 810-34

**Normtyp:** Gesetz

## § 2 VRG – Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Anspruch auf den Zuschuss setzt voraus, dass

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer
  - a) dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Vorruhestandsgeld in Höhe von mindestens 65 vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 gezahlt hat und
  - b) Vorruhestandsgeld bis zum Ablauf des Kalendermonats zu zahlen hat, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem ab der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Lebensjahres, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann,
2. der ausgeschiedene Arbeitnehmer innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mindestens 1.080 Kalendertage in einer die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung im Sinne des § 168 des Arbeitsförderungsgesetzes gestanden hat. <sup>2</sup>Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld sowie Zeiten im Sinne des § 107 Nr. 2 bis 6 des Arbeitsförderungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 1989 geltenden Fassung stehen diesen Beschäftigungszeiten gleich,
3. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet ist,
4. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können; für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers maßgebend; dabei werden Auszubildende und Schwerbehinderte nicht mitgezählt,
5. der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - a) einen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder
  - b) einen Jugendlichen oder sonstigen Arbeitnehmer, für den nach Abschluss der Ausbildung kein Arbeitsplatz vorhanden ist,

auf dem freigemachten oder auf einem infolge des Ausscheidens durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt oder

- c) einen Auszubildenden beschäftigt, sofern der Arbeitgeber in der Regel ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt. <sup>2</sup> § 3 Abs. 1 Satz 2 bis 4 des Aufwendungsausgleichsgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das letzte Kalenderjahr vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses maßgebend ist.

(2) Den in Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b genannten Leistungen stehen vergleichbare Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer in der vorhergehenden Beschäftigung (Absatz 1 Nr. 2) von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit war.

(3) <sup>1</sup>Bei der Anwendung des Absatzes 1 Nr. 2 bleiben Beschäftigungszeiten unberücksichtigt, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, soweit diese Zeiten jeweils vier Wochen überschreiten. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn für diese Zeiten Lohnersatzleistungen gezahlt werden.

(4) Der Anspruch auf den Zuschuss besteht nicht, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus erhält.