



## **aba-Prioritäten zur Ex-Portabilitäts-RL**

basierend auf dem geänderten RL-Vorschlag über  
„Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der  
Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“ - Allgemeine Ausrichtung<sup>1</sup>

Die aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Die aba vereinigt mit ihren ca. 1.300 Mitgliedern Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung, Versorgungseinrichtungen, versicherungsmathematische Sachverständige und Beratungshäuser, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie Versicherungen, Banken und Investmenthäuser. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

---

<sup>1</sup> Ratstext in der Fassung vom 17. Juni 2013: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st10/st10890-ad01.en13.pdf>;  
hierauf beziehen sich alle im Positionspapier angeführten Artikel und Erwägungsgründe.

### Wir fordern

- Nicht die „Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EU“, sondern v.a. die Attraktivität und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sollten erhöht werden. Insbesondere dürfen die Rahmenbedingungen für die deutsche bAV nicht verschlechtert werden. Bereits im RL-Titel sollte klar sein, dass es nicht um alle Zusatzrentenansprüche geht. Wir regen daher an, auf betriebliche Altersversorgung bzw. „occupational pensions“ abzustellen.
- Um die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen Mitgliedstaaten zu erleichtern und gleichzeitig die Attraktivität der bAV zu erhöhen, sollte wenigstens ein Prüfauftrag in den RL-Vorschlag für eine gegenseitige (steuerliche) Anerkennung der Betriebsrentensysteme, zumindest für die Zeit der Entsendung, aufgenommen werden.
- Der Anwendungsbereich der RL sollte sich auf künftig neu erteilte Zusagen beschränken. Die abgrenzende Definition der Neuzusage sollte dem nationalen Gesetzgeber überlassen werden.
- Eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf grenzübergreifende Arbeitnehmerwechsel sollte nicht nur im Erwägungsgrund 5 erwähnt werden, sondern sollte auch zu einer **Änderung ihres Titels** mit der Ergänzung **um** „Mobilität von Arbeitnehmern **zwischen den Mitgliedstaaten**“ führen. Ferner sollte diese zentrale Beschränkung auch in Art. 2, der ja den Anwendungsbereich definiert, aufgenommen werden.
- Mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie die Wirtschaftssektoren, in denen die bAV noch nicht im erwünschten Maße verbreitet ist, sollten ein Mindestalter und Unverfallbarkeitsfristen vorgesehen werden, die sich zumindest an der üblichen Dauer einer beruflichen Lehre oder einer anderen vergleichbaren Ausbildung orientieren.
- Wir sprechen uns für eine Gesamtdauer von Unverfallbarkeitsfrist und/oder der im Entwurf als Wartezeit bezeichneten Frist – die im Übrigen nach deutschem Recht Vorschaltzeit heißt – von 5 Jahren aus. Sofern die Unverfallbarkeitskriterien dennoch abgesenkt werden sollten, fordern wir eine entsprechende steuerliche Flankierung.
- Um den Tarifvertragsparteien bei der RL-Umsetzung einen Spielraum einräumen zu können, sollte in der Richtlinie ein „vergleichbarer Schutz“ gefordert werden oder „bei einer Gesamtbetrachtung keinen weniger günstigen Schutz“ angestrebt werden.

#### Für Rückfragen steht Ihnen gern zur Verfügung:

Klaus Stiefermann (Geschäftsführer der aba)

Tel.: 030 33 858 11-10

[klaus.stiefermann@aba-online.de](mailto:klaus.stiefermann@aba-online.de)

Dr. Cornelia Schmid

Tel.: 030 33 858 11-60

[Cornelia.schmid@aba-online.de](mailto:Cornelia.schmid@aba-online.de)

## 1. Ziel der RL: Ergänzung um umfassende und langfristige Perspektiven für die bAV

Mit der Schaffung von EU-Standards für den Erwerb unverfallbarer Anwartschaften und die Wahrung ruhender Anwartschaften strebt der RL-Text i.d.F. vom 17. Juni 2013 an, die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen Mitgliedstaaten zu erleichtern.<sup>2</sup>

- Die **bAV** bietet den Arbeitnehmern die **effizienteste Form der kapitalgedeckten Altersversorgung**. Sie wird i.d.R. von Arbeitgebern/Unternehmen oder Tarifpartnern in Form kapitalgedeckter Altersvorsorge als Sozialleistung ohne oder mit nur geringen Kosten für die Begünstigten organisiert. Impulse für ihre Breitenwirkung werden von dieser RL nicht ausgehen.

Der Titel des RL-Vorschlags sollte zu seinem Inhalt passen. Der aktuelle Titel des RL-Vorschlags stellt auf „**Zusatzrentenansprüche**“ ab. Dies ist nicht neu, bezog sich doch sowohl bereits der RL-Vorschlag der EU-Kommission von 2005 als auch von 2007 sowie die RL 98/49/EG auf Zusatzrentenansprüche. Der Begriff „Zusatzrentensystem“ wird in Art. 3 b dann definiert als „ein nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten eingerichtetes, an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppeltes betriebliches Rentensystem für die Altersversorgung, das Zusatzrenten für Arbeitnehmer bieten soll“. Um die Abgrenzung zur dritten Säule und den Bezug zum Arbeitsverhältnis bei der bAV deutlich zu machen, regen wir die **Verwendung des Begriffs „betriebliche Altersversorgung“** bzw. auf Englisch „occupational pensions“ an.

Insgesamt sollte im gesamten relevanten EU-Recht bezüglich der bAV auf eine einheitliche Begriffsverwendung mit einem klaren Bezug zum Arbeitsverhältnis (Kernmerkmal und „Effizienztreiber“) hingewirkt werden.

- Angesichts der demografischen Entwicklung wäre jedoch die **Verbreitung und Erhöhung der bAV-Anwartschaften**, d.h. eine Stärkung der bAV dringend erforderlich. Statt einer Belastung, wie sie die RL für die bAV mit sich bringen wird, wären Wirtschaftswachstum, funktionierende Arbeitsmärkte und bessere Rahmenbedingungen für die bAV in der ganzen EU notwendig.
- Die RL wird mit ihren Regelungen zum Erwerb unverfallbarer Anwartschaften und zur Wahrung ruhender Anwartschaften die bAV als **bewährtes Instrument der Mitarbeiterbindung einschränken**. Bisher dient die bAV in Ländern wie Deutschland auch dazu, v.a. qualifizierte Mitarbeiter zu halten und an den Arbeitgeber zu binden. Sie trägt damit zum strategischen Wettbewerbsvorteil und dem langfristigen Unternehmenserfolg bei. Eine sehr hohe Mobilität der Arbeitnehmer, die Bildung und Erhalt von dringend benötigtem betriebsspezifischem Humankapital verhindert, wirkt sich daher mittel- und langfristig negativ auf den wirtschaftlichen Erfolg aus und ist somit weder im Sinne eines einzelnen Unternehmens noch der Volkswirtschaft als Ganzes.
- Um die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen Mitgliedstaaten zu erleichtern und gleichzeitig die Attraktivität der bAV zu erhöhen, sollte an den bestehenden steuerlichen Hemmnissen angesetzt werden. Erforderlich wäre u.E. eine **gegenseitige Anerkennung der Betriebsrentensysteme, zumindest für die**

---

<sup>2</sup> Siehe Erwägungsgrund 5: „Ziel dieser Richtlinie ist es, die Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten dadurch zu erleichtern, dass der Erwerb und der Erhalt von Zusatzrentenansprüchen der Versorgungsanwärter verbessert wird, die nach ihrer Beschäftigung in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat ausüben.“

**Zeit der Entsendung.** Art. 18A (Altersvorsorgepläne) des Doppelbesteuerungsabkommens mit den USA ist ein gutes Beispiel für gegenseitige Anerkennung.<sup>3</sup> Missbrauch wird durch die Beschränkung auf Entsendefälle verhindert.

- Nicht die „Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EU“, sondern v.a. die Attraktivität und Verbreitung der bAV sollten erhöht werden, was der RL-Entwurf mitnichten leistet.
- Bereits im RL-Titel sollte klar sein, dass es nicht um alle Zusatzrentenansprüche geht. Wir regen daher an, auf „betriebliche Altersversorgung“ bzw. „occupational pensions“ abzustellen. Dieser Begriff findet sich auch in der RL 2003/41 vom 3. Juni 2003 „über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der *betrieblichen Altersversorgung*“ (EbAV-RL).
- Um die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen Mitgliedstaaten zu erleichtern und gleichzeitig die Attraktivität der bAV zu erhöhen, sollte wenigstens ein Prüfauftrag in den RL-Vorschlag für eine gegenseitige (steuerliche) Anerkennung der Betriebsrentensysteme, zumindest für die Zeit der Entsendung, aufgenommen werden.

## 2. Anwendungsbereich der RL: Beschränkung auf Neuzusagen

Der RL-Text i.d.F. vom 17. Juni 2013 sieht in Art. 2 Abs. 3 eine Anwendung der RL auf „**Beschäftigungszeiten, die in den Zeitraum nach ihrer Umsetzung** gemäß Artikel 8 fallen“ vor. Ferner ist – auch wenn die Erklärung des Rates zur Gleichbehandlung<sup>4</sup> vom Juni 2013 ein anderes Ziel vorgibt – ihr Anwendungsbereich auf **grenzüberschreitende Arbeitnehmerwechsel** beschränkt.

- Die aba spricht sich dafür aus, den **Anwendungsbereich auf Zusagen zu beschränken**, die Arbeitgeber nach Umsetzung der RL geben werden (Neuzusagen). Jede Einführung höherer Mindeststandards sollte nur zukunftsgerichtet sein und möglichst wenig Einfluss auf den Bestand haben, damit sich die Arbeitgeber hinsichtlich des Dotierungsrahmens hierauf einrichten können. Die abgrenzende Definition der Neuzusage sollte dabei dem nationalen Gesetzgeber überlassen werden, da sie nur unter den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Mitgliedstaates bestimmt werden kann. Dies sollte auch vor folgendem Hintergrund gelten:

Da die RL keine Anwendung auf betriebliche Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrenten (Art. 2 Abs. 2d sowie Erwägungsgrund 12, letzter Satz) finden wird, wird die RL in den meisten EU-Staaten nur die Altersleistungen treffen. In Deutschland dagegen, wo die Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung zur bAV gehören, werden infolge von Art. 7 auch diese Leistungen betroffen sein. Nur durch entsprechende Gestaltung in Neuzusagen könnte man einem sonst möglichen ungewollten Auseinanderlaufen der Unverfallbarkeitsbedingungen für die unterschiedlichen biologischen Ereignisse vorbeugen.

- Der Anwendungsbereich der RL sollte sich daher auf künftig neu erteilte Zusagen beschränken.

---

<sup>3</sup> Siehe „Überprüfung der Steuervorschriften (M 18)“ in der aba-Stellungnahme zum Weißbuch Rente vom Dez. 2012, S. 17f.; zu finden über die aba-Europa-Website: <http://www.aba-online.de/1-eu-rentenpolitik.html>

<sup>4</sup> “This Directive does not provide for the acquisition and preservation of supplementary pension rights of workers moving within a single Member State. However, Member States are encouraged to ensure the equal treatment of scheme members who change employment within a single Member State and those who exercise their right to free movement from one Member State to another.”

- Die aba begrüßt grundsätzlich, dass durch die beabsichtigte Beschränkung des **Anwendungsbereichs der Richtlinie auf grenzübergreifende Arbeitgeberwechsel** die nationalen Systeme wohl geschont würden und wichtige erfolgreiche Spezifika weiterbestehen könnten. Damit wird den bereits 2005/2007 geäußerten Bedenken Rechnung getragen, dass das Richtlinienvorhaben gegen das Subsidiaritätsprinzip verstoßen könnte, da u.a. nur eine verschwindend geringe Anzahl von Beschäftigten in der EU einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat sucht. Die Folgenabschätzung (Impact assessment) der EU-Kommission aus dem Jahr 2005 hatte einen Anteil von nur 0,2% der Beschäftigten ausgewiesen (S. 12), die einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat suchen. Darüber hinaus löst der Ratstext vom 17. Juni 2013 den Einwand im Gutachten des juristischen Dienstes des Rates auf, wonach es bei einer Begründung des Richtlinienvorschlags über die Ermächtigungsgrundlage des Art. 46 noch einer Ergänzung bedarf, dass auch interne Sachverhalte erfasst werden, was die überwiegende Mehrzahl der Fälle darstellen dürfte. Allerdings halten wir aus heutiger Sicht die vorgesehene Beschränkung des Anwendungsbereichs rechtlich nicht für zulässig (Stichwort: Inländergleichbehandlung). Zudem dürfte eine solche Beschränkung wenig praktikabel sein.
- Eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf grenzübergreifende Arbeitnehmerwechsel sollte nicht nur im Erwägungsgrund 5 erwähnt werden, sondern sollte auch zu einer **Änderung ihres Titels** mit der Ergänzung **um** „Mobilität von Arbeitnehmern **zwischen den Mitgliedstaaten**“ führen. Ferner sollte diese zentrale Beschränkung auch in Art. 2, der ja den Anwendungsbereich definiert, aufgenommen werden.
- Schwer administrierbare und teure Differenzierungen infolge des RL-Anwendungsbereichs müssen vermieden werden. Wichtig ist daher eine klare und eindeutige Definition des „ausscheidenden Arbeitnehmers“ (Art. 3g). Die vorgesehene Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren „eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat *aufnimmt*“, ist daher richtig. Die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Fristen für die Information über die unverfallbare bAV-Anwartschaft müssten entsprechend darauf angepasst werden.

### 3. Unverfallbarkeitsfrist: 3 Jahre ist absolutes Minimum

Der RL-Text i.d.F. vom 17. Juni 2013 sieht in Art. 4a vor, dass die Unverfallbarkeitsfrist und/oder eine Wartezeit (im deutschen Sinne: Vorschaltzeit; definiert in Art. 3f) zusammen maximal 3 Jahre betragen darf. Das Mindestalter für den Erwerb unverfallbarer bAV-Anwartschaften soll künftig nur noch höchstens 21 Jahre betragen dürfen (Art. 4b).

- Vor der Festlegung einer EU-weit gültigen maximalen Dauer von gesetzlicher Unverfallbarkeitsfrist und/oder Wartezeit sowie eines Mindestalters lohnt ein **Blick über den EU-Tellerrand**. EU-Unternehmen stehen auch im internationalen Wettbewerb, v. a. mit Unternehmen in den USA, Indien, Japan, Brasilien, China und Russland. In keinem dieser Länder gibt es laut einem Überblick von Towers Watson (siehe beiliegende Anlage 1) für die Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern bAV-Zusagen geben, Regulierungen im Hinblick auf ein Mindestalter oder der Anpassung unverfallbarer Anwartschaften nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers. In China, Indien, Japan und Russland gibt es zudem keine Vorschriften zu Unverfallbarkeitsfristen. In den USA hängen die Fristen v.a. von der Art des Plans ab. Bei Plänen, in denen zumindest ein Teil des Risikos beim Arbeitgeber liegt, beträgt die Unverfallbar-

keitsfrist mindestens 3 Jahre, wobei eine die gesamte erworbene Anwartschaft erfassende Unverfallbarkeit oftmals erst nach 6 oder 7 Jahren erreicht wird.

- Eine IAB-Studie<sup>5</sup> (Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg) zeigt zwar deutliche Unterschiede innerhalb der untersuchten EU-Staaten im Hinblick auf die **durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit** von abhängig Beschäftigten beim gegenwärtigen Arbeitgeber, doch ein allgemeiner Abwärtstrend der Beschäftigungsstabilität ließ sich nicht feststellen. Im betrachteten Zeitraum 1992 bis 2008 zeigt sich für Deutschland, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der abhängigen Beschäftigten (im Alter von 15 bis 64 Jahren) ab 1993 als Folge der Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern vorübergehend sank, aber **seit 2001 wieder deutlich über 10 Jahren liegt**.
- Eine weitere Studie des IAB<sup>6</sup> zeigt, dass in Deutschland die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Berufsanfängern über die 110 betrachteten Berufe 28,17 Monate beträgt. Die Beschäftigungsdauer hängt dabei sehr stark vom Beruf ab.
- Die Unverfallbarkeitsfrist für arbeitgeberfinanzierte bAV beträgt in Deutschland 5 Jahre (keine Unverfallbarkeitsfristen bei Entgeltumwandlung). Diese 5-Jahres-Frist ist u.E. ein effizientes Bindungsinstrument nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch die Volkswirtschaft profitiert. Ein Arbeitgeberwechsel, bei dem jährlich erneut betriebspezifisches Humankapital aufzubauen ist, ist weder betriebs- noch volkswirtschaftlich erstrebenswert.

aba-Berechnungen zu den **Kosten einer generellen Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist in Deutschland** haben ergeben, dass bei beitragsorientierten Leistungsplänen eine **Absenkung von fünf Jahren auf drei Jahre**, wie es der Ratstext vom 17. Juni 2013 vorsieht, bei „üblichen“ stabilen Beständen zu einem Kostenanstieg für den Aktivenbestand in Höhe von 1% bis 4% (bezogen auf die Kosten vor Verkürzung) führen würde. Bei „labilen“ Beständen wäre mit einer Erhöhung der Kosten bis zu 15% infolge der Reduktion der Unverfallbarkeitsfrist auf 3 Jahre zu rechnen.<sup>7</sup> Bei einer Reduktion der Unverfallbarkeitsfrist auf 2 Jahre würden sich die Kosten um 1% bis 5% bei „üblichen“ stabilen Beständen erhöhen, bei „labilen“ Beständen gar bis zu 20%.

- Das **Mindestalter für arbeitgeberfinanzierte bAV** beträgt in Deutschland 25 Jahre. Die hohe Fluktuation in der Altersgruppe bis 25 würde hohen administrativen Aufwand verursachen. Die aba spricht sich daher für ein Mindestalter von zumindest 23 Jahren aus.
- Künftige arbeitsrechtliche EU-Mindeststandards für bAV, die über das heutige nationale Niveau hinausgehen, erfordern national eine **steuerliche Flankierung**. Es darf auf keinen Fall dazu kommen, dass eine Senkung der Unverfallbarkeitsanforderungen und des Mindestalters in Deutschland erneut steuerlich nur unzureichend begleitet wird.

---

<sup>5</sup> Rhein, Thomas (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich -Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? (IAB Kurzbericht 19/2010); zu finden über: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1910.pdf>

<sup>6</sup> Stumpf, Felix; Damelang, Andreas; Schulz, Florian (2012): Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase \* Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität. (IAB-Forschungsbericht, 12/2012); zu finden über: <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k120726307>

<sup>7</sup> Zusätzlich fallen einmalige „Vergangenheitskosten“ (Past Service Cost) in moderatem Umfang an, wenn die Veränderung auch bereits abgeleistete Dienstzeiten betrifft. Wenn sich die RL auf „Beschäftigungszeiten, die in den Zeitraum nach ihrer Umsetzung gemäß Artikel 8 fallen, beschränkt, fallen keine Vergangenheitskosten an.

- Mit Blick auf KMU sowie die Wirtschaftssektoren, in denen die bAV noch nicht im erwünschten Maße verbreitet ist, sollten ein Mindestalter und Unverfallbarkeitsfristen vorgesehen werden, die sich zumindest an der üblichen Dauer einer beruflichen Lehre oder einer anderen vergleichbaren Ausbildung orientieren.
- Wir sprechen uns für eine Gesamtdauer von Unverfallbarkeitsfrist und/oder der im Entwurf als Wartezeit bezeichneten Frist – die im Übrigen nach deutschem Recht Vorschaltzeit heißt und deren Lauf ggf. mit der Unverfallbarkeitsfrist beginnt – von 5 Jahren aus. Sofern die Unverfallbarkeitskriterien dennoch abgesenkt werden sollten, fordern wir eine entsprechende steuerliche Flankierung.

**4. Künftige Rolle der Tarifvertragsparteien im Bereich der bAV:** Spielraum der TVP auch im Hinblick auf die vorgesehenen Mindeststandards in Art. 4 d und Art. 5 Abs. 4 gewähren

Die Mitgliedstaaten sollen künftig – gemäß Art. 4 d und Art. 5 Abs. 4 – den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumen können, „abweichende Regelungen in Tarifverträge aufzunehmen, sofern diese Regelungen keinen *weniger günstigen Schutz* bieten und keine Hemmnisse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bewirken.“

- Den Tarifpartnern sollte u.E. die Möglichkeit eingeräumt werden können, ein „Gesamtpaket“ zu schnüren, das bei Gesamtbetrachtung denselben Schutz gewährleistet. Dies entspräche auch dem Ansatz der KOM z.B. im Erwägungsgrund 29, den Sozialpartnern eine besondere Stellung einzuräumen.
- Um den Tarifvertragsparteien bei der RL-Umsetzung einen Spielraum einräumen zu können, sollte in der Richtlinie ein „vergleichbarer Schutz“ gefordert werden oder „bei einer Gesamtbetrachtung keinen weniger günstigen Schutz“ angestrebt werden.

SD/24. September 2013

**Anlage 1: Überblick: gesetzliche Unverfallbarkeitsvorschriften in Staaten außerhalb der EU**

<b>Land</b>	<b>Unverfallbarkeitsfrist</b>	<b>Mindestalter?</b>	<b>Anpassung unverfallbarer Anwartschaften nach dem Austritt?</b>
<b>Brasilien</b>	Firmeneigene, geschlossene Pläne: 3 Jahre  Offene Pläne: größere Flexibilität möglich, jedoch abhängig vom Anbieter – Rechtslage nicht völlig klar.	Nein	Nein
<b>China</b>	Keine Vorschriften	Nein	Nein
<b>Indien</b>	Keine Vorschriften	Nein	Nein
<b>Japan</b>	Keine Vorschriften	Nein	Nein
<b>Russland</b>	Keine Vorschriften	Nein	Nein
<b>USA (DB &amp; Profit-Sharing Plans)</b>	100% nach 5 Dienstjahren, oder  20% nach 3 Dienstjahren + 20% nach jedem weiteren Jahr, d.h. 100% nach 7 Jahren	Nein	Nein
<b>USA (Cash Balance/ Pension Equity / Hybrid Plans)</b>	100% nach 3 Dienstjahren	Nein	Nein
<b>USA (Arbeitnehmerbeiträge)</b>	Sofortige Unverfallbarkeit	Kein Mindestalter	Keine Vorschriften
<b>USA (Arbeitgeber-Matching-Beiträge)</b>	100% nach 3 Dienstjahren, oder  20% nach 2 Dienstjahren + 20% nach jedem weiteren Jahr, d.h. 100% nach 6 Jahren	Kein Mindestalter	Keine Vorschriften



Land	Unverfallbarkeitsfrist	Mindestalter?	Anpassung unverfallbarer Anwartschaften nach dem Austritt?
USA – Sonderregelung	Sofortige volle Unverfallbarkeit, wenn Wartezeit für Planteilnahme > 1 Jahr (max. 2 Jahre, nicht möglich für 401k-Pläne)	Kein Mindestalter	Keine Vorschriften

Hinweis: Die freiwillige Gewährung von Unverfallbarkeit kann zu sofortiger Steuerpflicht für den Begünstigten führen. Diese Regelungen wurden nicht geprüft.

Quelle: Towers Watson CompSource - Retirement & Risk Benefits Reports 2013