



LARS GOLATKA
ZURICH

„Wir begrüßen den Paradigmenwechsel ausdrücklich“

Engagieren wird sich sein Haus im Sozialpartnermodell auf jeden Fall, auch wenn dort viele Fragen offenbleiben. Mit dem bAV-Chef der Zurich Gruppe Deutschland und Vorstand der Deutschen Pensionsfonds AG sprach **Pascal Bazzazi**.

Herr Golatka, untypisch für einen Versicherer standen Sie dem Garantieverbot im Sozialpartnermodell von Beginn an aufgeschlossen gegenüber. Warum?

Wir wollen die beste Lösung für unsere Kunden. Unser Konzern hat international viel Erfahrung in kapitalmarktorientierten Systemen. Auch in Deutschland sind wir ein Vorreiter in fondsbasierten Lösungen. Daher liegt es nahe, dass wir dieser neuen Welt positiv und aufgeschlossen gegenüberstehen – wir begrüßen den Paradigmenwechsel in der bAV ausdrücklich. Die aktuelle bAV-Welt bietet umfangreiche Möglichkeiten mit verpflichtenden Garantien. Es ist aber keine Neuigkeit, dass dies durch die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Zinslandschaft zum Abschmelzen der Renditen führt. Selbstverständlich setzen wir hier auf Garantien – haben aber konsequenterweise in diesem Jahr eine intelligente Garantie eingeführt, die ohne Deckungsstock oder teure hybride Töpfe auskommt. Ich bin überzeugt, dass das Sozialpartnermodell nur dann erfolgreich sein wird, wenn es dem Arbeitnehmer auch bei geringeren Einzahlungen relevante Rentenzahlungen generiert. Offensichtlich möchte der Gesetzgeber durch das Verbot der Garantien den Prozess des Umdenkens beschleunigen.

Welche Rolle können die Versicherer in dem Sozialpartnermodell spielen, wenn nicht in ihrer Kernkompetenz Garantie?

Es werden sich nur Versicherer durchsetzen, die von Beginn an die besonderen Anforderungen des Sozialpartnermodells glaubhaft abbilden können: Aktuarielle Sicherungsmechanismen anbieten – das heißt Sicherheit

statt Garantie – und eine Absicherung von Invalidität, Tod und Hinterbliebenen ohne Gesundheitsfragen oder Dienstobliegenheits-erklärungen ermöglichen. Zudem müssen die Spezifika der bAV mit den hohen Anforderungen der Kapitalanlage kombiniert werden – eine Aufgabe, die umfangreicher Erfahrung bedarf.

Kommen wir nochmal zu der Reform an sich. Was ist gut, was ist schlecht, was könnte noch gemacht werden?

Neben dem Garantieverbot im Sozialpartnermodell werte ich die Bereinigung einiger Webfehler der bAV positiv – unter anderem die klare Definition der 8-Prozent-Lösung unter Wegfall des 40b-Betrages. Das vereinfacht das System etwas. Die Invaliditätsabsicherung ist im Sozialpartnermodell ordentlich integriert und von eventuellen Hürden befreit – Stichwort unverfallbare Anwartschaft. Auch das Ende der Benachteiligung der Riester-bAV ist gut. Jedoch wird dies wohl nicht zur weiteren Verbreitung ausreichen. Weiterhin fehlt die Gleichschaltung der Sozialversicherungs- mit der Steuerfreiheit, welche die Verbreitung der bAV beschleunigen würde. Und die PSV-Sicherungspflicht für die Entgeltumwandlung im Pensionsfonds behindert das Ziel einiger Unternehmen, sich künftig ohne Nachteile in nur einem Durchführungsweg zu bewegen. So bleibt dem Pensionsfonds das Sozialpartnermodell und die Übernahme von Pensionsverpflichtungen; die Entgeltumwandlung wird weiterhin ein Schattendasein fristen. Die größte Herausforderung hat die Politik den Sozialpartnern überlassen. Die Steuerung der Einrichtungen kann zwar mit einem guten

CV

Seit 2016

Geschäftsbereichsleiter betriebliche Altersversorgung der Zurich Gruppe Deutschland und Vorstand Deutscher Pensionsfonds AG

2005–2015

Generali Gruppe Deutschland, unter anderem Leiter Beratungsmanagement Groß- und Firmenkunden und Prokurist Generali Deutschland SicherungsManagement GmbH/ Generali Deutschland Pensionsfonds AG

1994–2005

Sparkasse Hannover, Commerzbank, Credit Suisse. Schwerpunkte: Filialleitung, Asset-, Zins- und Risikomanagement im Firmen- und Großkundenbereich

1994–1998

Nach dem Abitur Traineeprogramm zum Bankkaufmann und Betriebswirt

„Insgesamt sind im BRSG keine Lösungsansätze für die vielen tausend KMU in Deutschland zu erkennen.“

Setup angemessen schlang gelöst werden, das eigentliche Ziel – die Verbreitung der bAV – bleibt eine Herausforderung. Insgesamt sind im BRSG keine Lösungsansätze für die vielen tausend kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland zu erkennen.

Wie wird sich Ihr Haus im Sozialpartnermodell engagieren? Über den Pensionsfonds?

Wir werden eine vollständige Produkt-Suite über die Deutscher Pensionsfonds AG anbieten. Zusätzlich werden wir den Sozialpartnern, die aus unterschiedlichen Gründen keine eigene Einrichtung gründen möchten oder können, White-Label-Lösungen aktiv anbieten. Auch unsere Gruppenabsicherung passt perfekt in die Zielrichtung des BRSG. Bisher wurde das Thema Invalidität und Hinterbliebenenabsicherung nahezu ausschließlich von internationalen Konzernen im Rahmen ihrer globalen Versorgungsordnungen für die deutschen Belegschaften abgeschlossen. Seit letztem Jahr zählen wir vermehrt Mittelständler zu unseren Kunden. Ich bin daher zuversichtlich, dass diese in Deutschland stark vernachlässigten Risiken durch das Sozialpartnermodell stärker in den Fokus rücken.

Die neue Freiheit in der garantierten Kapitalanlage – in welche Richtung wird das gehen?

Es wird keine Revolution der Kapitalanlage geben. Schon heute nutzen wir die Freiheiten im nicht-versicherungsförmigen Pensionsfonds und sind mit der vorhin angesprochenen „intelligenten Garantie“ sehr erfolgreich. Insgesamt sehe ich für den Markt eine deutliche Verbreiterung der Nutzung verschiedener Asset-Klassen. Damit wird die politisch gewollte, aber renditemindernde Übergewichtung der europäischen Staatsanleihen reduziert. Es findet eine volatilitätsoptimierte Kapitalanlage statt, auf die dann kostenfreie actuarielle Ausgleichsmechanismen gesetzt werden können, um die Rendite je nach individueller oder kollektiver Gerechtigkeit zuzuteilen. Auch nachhaltiges Investment nach ESG-Kriterien wird immer wichtiger. Neben der Rendite steht immer häufiger die Frage nach dem guten Gewissen einer Kapitalanlage. Gerade die Arbeitnehmer fragen: Womit wurde denn meine Rendite erwirtschaftet? Worin haben „die Sozialpartner“ unser Geld angelegt? Gerade diese Verantwortung, für Transparenz zu sorgen, führt zu der Überlegung, genau zu prüfen, in welche Aktien oder Anleihen angelegt

wird. Die intensive Prüfung der Länder und Unternehmen bis hin zur Beteiligungsstruktur ist komplex und erfordert weitreichende Erfahrung.

Sie sagten eben bereits, dass die Anreize für KMU, sich in der bAV überhaupt zu engagieren, zu gering seien. Wie wird die neue bAV-Welt, von der sich die Politik genau hier Abhilfe verspricht, dann in den KMU an den Mann kommen ?

Da sprechen Sie die größte offene Flanke an. Und da kann man weitere Fragen stellen: Wie sollen in den großen Gewerkschaften die Branchen integriert werden, die sich schon nach dem heutigen System nicht den Branchenlösungen angeschlossen haben? Wie können die vielen tausend KMU erreicht werden, die nicht tarifgebunden sind? Welche Motivation haben die Sozialpartner, hierfür Lösungen zu schaffen? Welche Motivation haben die Arbeitgeber, sich mit einer solchen Lösung zu beschäftigen? Wie wird verhindert, dass sich Arbeitgeber mit dem kommenden zusätzlichen 15-Prozent-Zuschuss aus der Sozialversicherungsersparnis nicht ganz von der bAV abwenden?

Und?

Gerade die Unternehmen ohne eigene bAV-Abteilung, also vermutlich der Großteil der Zielgruppe KMU, werden erhöhten Beratungsbedarf haben, bevor sie sich einer Sozialpartnermodell-Lösung anschließen. Wenn diese Beratung inklusive Vergütung nicht im Sozialpartnermodell vorgesehen ist, bleibt die klassische bAV-Lösung und/oder eine Honorarberatung, die sich bisher noch nicht durchgesetzt hat. Während die großen Branchenlösungen häufig komplex erscheinen, werden von den KMU einfache, transparente und kostengünstige Lösungen gefordert – einfach in der Einrichtung als auch in der Beratung. Die Digitalisierung ist hier der entscheidende Ansatzpunkt. Durch smarte Portal-Lösungen können Mitarbeiter im Außeneinsatz oder solche ohne PC-Arbeitsplatz über ihr Smartphone erreicht werden. Dennoch wird es immer Personen oder Situationen geben, bei denen eine persönliche Beratung gewünscht oder notwendig ist. Daher halte ich es für sinnvoll, eine reduzierte Beratungsvergütung zuzulassen, falls ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer diesen Service nutzen möchte. Wichtig ist, bereits bei Erstellung der Tarifverträge diese Lösungen zu diskutieren und vorzusehen. ●