

**MICHAEL
HOPPSTÄDTER**
LONGIAL



„Die Lösung liegt in den Unternehmen selbst“

Nach der bAV-Reform sind alle Beteiligten zum Erfolg verurteilt. Denn sonst droht eine gesetzliche Lösung, und „die braucht keine Produktgeber und Berater mehr und bietet keine Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume für Arbeitgeber und -nehmer“. Mit **Michael Hoppstädter** sprach **Pascal Bazzazi**.

Herr Hoppstädter, Ihr national aufgestelltes Haus ist auf mittelständische Unternehmen fokussiert. Doch auch viele Mittelständler operieren international. Wie bedienen Sie das?

Unser Kernmarkt ist Deutschland. Über unsere aktive Mitgliedschaft bei IBN – International Benefits Network – mit Partnern in über 70 Ländern – haben wir nahezu weltweiten Zugang zu allen Services und Informationen rund um „employee benefits“. So unterstützen wir Unternehmen auf dem deutschen, aber auch auf internationalen Märkten.

Funktioniert das gut?

Die Zusammenarbeit mit den IBN-Partnern hat sich bewährt: Wir haben einen hohen Service-Level innerhalb des Netzwerks vereinbart, so dass eine schnelle Reaktion der Partner auf eine Anfrage gewährleistet ist. Von unseren Kunden wird das Netzwerk daher sehr positiv beurteilt. Aber natürlich hat ein globales Netzwerk unabhängiger und selbständiger Partner seine Grenzen – in einigen Punkten sind die Kollegen mit firmeneigenen Netzwerken (noch) weiter als wir.

Diese Kunden, auf die Sie sich fokussieren – was sind deren drängendsten Probleme und Herausforderungen in der deutschen bAV?

Wir nehmen zwei gravierende Probleme wahr: Zum Ersten leiden die Unternehmen unter dem anhaltenden Niedrigzins. Natürlich zunächst bei der Bewertung bestehender Pensionsverpflichtungen; und die Änderung des Paragraphen 253 HGB hat nur zu einer Verschnaufpause geführt. Der Niedrigzins schlägt in diesem Geschäftsjahr wieder voll durch, und das stellt auch gut aufgestellte mittelständische Unternehmen zunehmend

vor Herausforderungen. Jahr für Jahr diese enormen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen und damit GuV-relevanten Aufwand kompensieren zu müssen, um ein positives Geschäftsjahr vorweisen zu können, ist eine extreme Belastung – die noch nicht einmal steuerlich korrekt flankiert wird. Hinzu kommt der Druck auch auf die Aktivseite, denn viele gängige Kapitalanlagen rentieren nur noch auf niedrigstem Niveau und/oder bringen Risiken mit sich, die unsere meist mittelständisch geprägte Kundschaft oft nicht bereit ist einzugehen.

Und zum Zweiten?

Die Verwaltung betrieblicher Versorgungslösungen stellt die Unternehmen vor immer größere Probleme. Das hat sicher mit der stetig steigenden Komplexität in der bAV zu tun. Das hat aber auch mit der Demografie im kleinen zu tun – die „guten Seelen“, die bislang die betrieblichen Versorgungssysteme im Unternehmen gemanagt haben, erreichen zunehmend die Altersgrenzen und scheiden aus. Zurück bleiben Mitarbeiter, die damit bislang nichts oder nur wenig zu tun hatten, die sich aber nun mit dieser komplexen Materie auseinandersetzen müssen. Und die Komplexität erhöht sich gefühlt mit jedem BAG-Urteil, mit jedem Gesetz im sozialpolitischen Umfeld.

Die bAV-Reform ist parlamentarisch auf den Weg gebracht. Wie bewerten Sie die Reform an sich?

Wir haben das Betriebsrentenstärkungsgesetz von Beginn an recht positiv gesehen und kommentiert. Ich freue mich, dass wir nun endlich auch in Deutschland die Beitragszusage haben, zugegeben in einer vielleicht

CV

Seit Januar 2017

Geschäftsführer der Longial GmbH

Seit 2015

Dozent der Deutschen Makler Akademie

2014–2016

Leiter Consulting der Longial GmbH

Seit Februar 2012

Dozent des Campus Instituts, Oberhaching, und der Hochschule Koblenz zum Studiengang „Betriebswirt bAV (FH)“

2010–2012

Berufsbegleitendes Studium „Betriebswirt bAV (FH)“ an der FH Koblenz / Campus Institut, Oberhaching

2008–2013

Senior-Consultant der Talanx Pensionsmanagement AG, zuletzt als Teamleiter zentrale bAV-Spezialisten

2003–2008

Senior Consultant der compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH

1993–2003

Vertriebsleiter Personenversicherung, ab 1999 Schwerpunkt bAV, der Provinzial Rheinland, Düsseldorf

1989–1993

Bezirksinspektor (Aufendienst) der Nürnberger Versicherung AG

1986–1989

Ausbildung zum Versicherungskaufmann, Geschäftsstelle der Provinzial Düsseldorf

„Jahr für Jahr diese enormen Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen und damit GuV-relevanten Aufwand kompensieren zu müssen, um ein positives Geschäftsjahr vorweisen zu können, ist eine extreme Belastung – die noch nicht einmal steuerlich korrekt flankiert wird.“

typisch deutschen Ausprägung – aber immerhin ist sie nun da. Natürlich sind noch nicht alle Zweifelsfragen geklärt, und auch die Komplexität nimmt sicher zu – einfacher wird die bAV mit dem BRSG eher nicht.

Wird der Gesetzgeber denn sein Ziel erreichen, zu mehr in der bAV besonders bei KMU zu kommen?

Insgesamt verspreche ich mir sehr viel von dem Gesetz und glaube durchaus daran. Man darf das BRSG nicht nur auf Sozialpartnermodell und reine Beitragszusage reduzieren. Der unbürokratische Zuschuss für Arbeitgeber bei kleineren Einkommen, der Ausbau der Riesterförderung mit der Gleichstellung bei der Beitragspflicht und vor allem der Freibetrag bei der Grundsicherung im Alter sind tolle Lösungen, die für eine weitere Verbreitung sorgen sollten. Und im Sozialpartnermodell sollte auch das Optionsmodell seinen Beitrag leisten können, denn dadurch werden Personengruppen in die bAV einbezogen, die bislang vielleicht nicht im Fokus der Finanzdienstleister und deren Vertriebsmannschaften standen – gerade die kleinen und mittleren Einkommen. Hoffentlich bewahrheitet sich dann auch die „Trägheit“ des Einzelnen – und die große Mehrzahl der Arbeitnehmer auch mit kleineren Einkommen optiert nicht gegen die bAV.

Aber Geduld wird man brauchen, oder?

Unsere Erfahrungen zeigen, dass das Interesse der Arbeitgeber an fundierten Informationen enorm groß ist. Bei der Umsetzung zeigen sich die meisten allerdings zurückhaltend. Es wird auf die Sozialpartner verwiesen, und man wartet zunächst ab, was dort ausgearbeitet und angeboten wird. Auf den verschiedenen bAV-Tagungen haben sich auch die Sozialpartner wiederum eher zurückhaltend geäußert und die Sozialpartnermodelle zum Gegenstand der nächsten Gehaltstarifverträge erklärt. Daher kann mit einem flächendeckenden Angebot für Beitragszusagen wohl erst in einigen Jahren gerechnet werden.

Es hieß stets in der politischen Diskussion, dass die Kommunikation der neuen bAV-Welt erfolgskritisch ist. Wer wird denn den ganzen KMU und deren Mitarbeitern die reine Beitragszusage erklären – und vermitteln? Berater? Versicherer? Die Tarifparteien selbst? Und wie sieht es mit den Kosten aus?

Gute Fragen. Die Kommunikation wird von allen, wie ich finde zu Recht, als größte Her-

ausforderung gesehen. Ich bin gespannt, wie die Sozialpartner diesen Spagat umsetzen wollen. In den Optionsmodellen wird der Berater eher bei Ausgestaltung, Asset Management, Gestaltung des Portals et cetera benötigt. In den Leitplanken-Lösungen, bei denen die Sozialpartner „nur“ Mindestanforderungen an Anbieter formulieren, werden sicher Berater oder auch Vertriebsmannschaften von Finanzdienstleistern benötigt, um die Botschaft an die Arbeitnehmer zu bringen. Und die werden das nur dann tun, wenn es sich für sie lohnt. Das wiederum widerspricht etwas dem Wunsch nach kostengünstigen Lösungen. Man wird sehen, welche Modelle hier entstehen. Wir werden uns jedenfalls mit Lösungen zu dieser Frage einbringen.

Welches sind die wichtigsten Aufgaben in der bAV, die in Deutschland vor uns liegen?

Es wäre sicher wünschenswert, wenn einerseits mal eine Zeit der Ruhe einkehrt und nicht ständig irgendwelche Änderungen und Anpassungen umgesetzt und berücksichtigt werden müssen. Andererseits halten wir es für dringlich, dass die Komplexität der bAV abgebaut wird. bAV muss einfacher werden, damit die Arbeitgeber, aber auch die Arbeitnehmer wieder vermehrt bereit sind, sich mit ihr auseinanderzusetzen. Da wir aber nicht auf der grünen Wiese sind und uns eine neue bAV-Welt erschaffen können, ist das ein sehr hehres Ziel. Die Lösung liegt wahrscheinlich im Wesentlichen in den Unternehmen selbst – ausufernde Versorgungslandschaften müssen zu einfachen und überschaubaren Systemen zusammengefasst werden. Das sollte der Gesetzgeber begleiten. Neuordnungen und Zusammenlegungen müssen deutlich vereinfacht werden – bei der Portabilität, auch bei dem Wechsel von Durchführungswegen. Die Regelungen zur Übertragung von Direktzusagen auf einen Pensionsfonds sind alles andere als entscheidungsfördernd, und die Restriktionen beim Kassenvermögen einer Unterstützungskasse haarsträubend. Für die bAV insgesamt muss es uns allen – Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Beratern und Produktgebern – gelingen, die Verbreitung der bAV bei KMU und bei kleinen und mittleren Einkommen deutlich zu erhöhen. Sollten wir das in den nächsten Jahren nicht schaffen, fürchte ich eine gesetzliche Lösung – die braucht dann keine Produktgeber und Berater mehr und bietet keinerlei Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. ●