



Erste Erfahrungen mit Unisex in der bAV

Mit seinem Urteil vom 1.3.2011 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) für Lebensversicherungen klargestellt, dass bei der Kalkulation von Prämien und Leistungen eine nach dem Geschlecht differenzierte Kalkulation für Neuabschlüsse ab dem 21.12.2012 nicht mehr zulässig ist. Da sich das Urteil nicht auf Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung bezieht, ist seine Anwendung für Pensionskassen und Pensionsfonds nicht klar abzusehen. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat sich Anfang des Jahres 2013 in einem Schreiben an die DAV dahingehend geäußert, dass bei Pensionskassen und Pensionsfonds weiterhin keine Unisex-Rechnungsgrundlagen vorgeschrieben sind. Dies ist formal sicherlich zutreffend, jedoch ist das Schreiben nicht in dem Sinne zu verstehen, dass damit für Pensionskassen und Pensionsfonds das Thema Unisex-Rechnungsgrundlagen erledigt wäre.

Bei Pensionszusagen außerhalb des Versicherungsaufsichtsgesetzes spielt das genannte Urteil des EuGH ohnehin keine unmittelbare Rolle. Darüber hinaus sind diese Zusagen, soweit es sich um rein arbeitgeberfinanzierte Leistungen handelt, in der Regel geschlechtsunabhängig definiert. Daraus folgt jedoch nicht unmittelbar, dass auch die Nebenleistungen, wie z.B. im Rahmen des Versorgungsausgleichs, bei Portabilität oder bei Abfindung von Leistungsansprüchen unabhängig vom Geschlecht wären.

Unisex-Rechnungsgrundlagen bei Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung

Obwohl Unisex-Tafeln für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung nicht vorgeschrieben sind, haben

eine Reihe von Pensionskassen für das Neugeschäft bereits auf Unisex-Tafeln umgestellt. Von den Umstellungen waren sowohl rein arbeitgeberfinanzierte Tarife als auch die Entgeltumwandlung betroffen. So haben Pensionskassen mit Beitragsprimat beispielsweise Unisex-Rechnungsgrundlagen eingeführt, um sowohl auf der Beitrags- als auch auf der Leistungsseite die Geschlechtsunabhängigkeit zu erreichen. Die Einführung von Unisex-Rechnungsgrundlagen für die Tarifikalkulation bedeutet nicht zwingend, dass auch für den Bilanzansatz Unisex-Rechnungsgrundlagen zu verwenden sind. In der Praxis werden jedoch auch für die Berechnung der Deckungsrückstellung Unisex-Rechnungsgrundlagen verwendet, um sicher zu stellen, dass auch in den normalerweise im Tarif nicht explizit vorgesehenen Leistungsfällen Portabilität, Versorgungsausgleich oder Abfindung die Unabhängigkeit der Leistungshöhe vom Geschlecht gewährleistet ist.

Die Umstellung auf Unisex-Rechnungsgrundlagen erfolgt bei Pensionskassen mitunter auch aus Gründen der Vorsicht, um das Risiko bei einer analogen Entscheidung eines Gerichts oder des Europäischen Gerichtshofes zu Unisex-Rechnungsgrundlagen für die bAV zu reduzieren.

Die Vorgehensweise zur Umstellung auf Unisex-Rechnungsgrundlagen war bei einzelnen Pensionskassen durchaus unterschiedlich. Ziel bei der Umstellung ist es im Normalfall, auch nach der Umstellung auf Unisex-Rechnungsgrundlagen ein attraktives Beitrags-Leistungsverhältnis für die Begünstigten zu erreichen und damit die Konkurrenzfähigkeit – zumindest bei solchen Tarifen, die in einem Konkurrenzumfeld angeboten werden – zu gewährleisten. Im Bereich der regulierten Pensionskassen hätte es durchaus noch häufiger Umstellun-

gen auf Unisex-Rechnungsgrundlagen geben können, wenn die BaFin nicht hätte verlauten lassen, dass die Umstellung auf Unisex-Rechnungsgrundlagen nur bei einer gleichzeitigen Absenkung des Rechnungszinses auf 1,75 % zulässig ist.

Die Herleitung von Unisex-Rechnungsgrundlagen erfolgt durchaus unterschiedlich. Ein möglicher Ansatz ist dem Vorsichtsprinzip entsprechend so vorzugehen, dass eine Kombination aus den geschlechtsabhängigen Rechnungsgrundlagen dergestalt vorgenommen wird, dass immer der sicherere Wert verwendet wird. Dies bedeutet bei der Rentnersterblichkeit, dass die Sterbewahrscheinlichkeiten für Frauen in die Unisex-Tafeln übernommen werden. Bei diesem generellen Ansatz unterscheidet sich die Vorgehensweise im Einzelnen durchaus, so ist diese ‚sichere‘ Vorgehensweise durch einen Vergleich für jedes einzelne Alter oder für ganze Altersgruppen möglich

Ein anderer Ansatz ist die Berücksichtigung des Geschlechtermixes in dem Bestand des künftigen Neugeschäfts. Hierbei muss der Aktuar eine Annahme darüber treffen, wie sich die Geschlechterzusammensetzung in der Zukunft wohl entwickeln wird – eine aus der Unisex-Tarifierung ggf. entstehende Auswirkung auf das Neugeschäft ist ebenfalls zu berücksichtigen. Auch hier gilt es, beim Ansatz des Geschlechtermixes vorsichtig vorzugehen. In der Realität ändert sich in dem Bestand der Geschlechtermix sukzessive, da für die Geschlechter nach wie vor unterschiedliche Ausscheidewahrscheinlichkeiten gelten. Die Veränderung des Geschlechtermixes bis zum Erreichen des Pensionierungsalters ist dabei jedoch nicht so bedeutend, dass man nicht von einem gleichbleibenden Geschlechtermix bis zur Pensionierung ausgehen könnte. Im Rentnerstatus entwickeln sich die Anteile von Männern und Frauen jedoch mit zunehmendem Alter deutlich auseinander, so dass diese Entwicklung auch bei der Erstellung der Unisex-Rechnungsgrundlagen zu berücksichtigen ist (vgl. Abb. 1). Bei einer kollektiven Hinterbliebenenversorgung ist besonders darauf zu achten, dass im Bestand der Hinterbliebenen eine ganz andere Geschlechterzusammensetzung als im Bestand der Versorgungsberechtigten vorliegen wird (vgl. Abb. 2).

Folgt man dem letzteren Ansatz, so ist es möglich, dass sich bei einer rechnungsmäßigen Zusammensetzung der Geschlechter im Bestand die Gesamtpremie sowie der gesamte Leistungsbarwert und damit auch die Deckungsrückstellung nur in geringem Umfang erhöhen. Ein Unterschied zur geschlechtsabhängigen Prämie auf individueller Ebene ist natürlich unvermeidbar, jedoch wird der Unterschiedsbetrag durch diese Vorgehensweise auf das Notwendige reduziert.

Unisex-Rechnungsgrundlagen bei Pensions- und Unterstützungskassenzusagen

Für unmittelbare Pensionszusagen und Unterstützungskassen ist die Frage nach Unisex-Rechnungsgrundlagen

nur anhand des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu beurteilen. Zur Zeit ist es rechtlich zulässig, unterschiedliche versicherungsmathematische Faktoren für Männer und Frauen anzuwenden. Inwieweit man diese Situation auch für die Zukunft unterstellen kann, ist jedoch fraglich. Die Gender-Richtlinie wird bekanntlich überarbeitet und es bleibt abzuwarten, ob aus Europa auch hier die Pflicht zur Geschlechtsunabhängigkeit eingeführt wird. Sollte es so kommen – wovon man mit größerer Wahrscheinlichkeit ausgehen sollte – so hätte dies Auswirkungen auch auf solche Zusagen, die auf den ersten Blick geschlechtsunabhängig formuliert sind. Auch bei solchen Zusagen sind die ‚Nebenleistungen‘ geschlechtsabhängig. Nach gängiger und rechtlich aktuell möglicher Praxis werden Kapitalwerte, Übertragungswerte und Abfindungsbeträge als geschlechtsabhängige versicherungsmathematische Barwerte ermittelt mit der Folge, dass sich in jedem der genannten Fälle die Barwerte für Männer und Frauen unterscheiden.

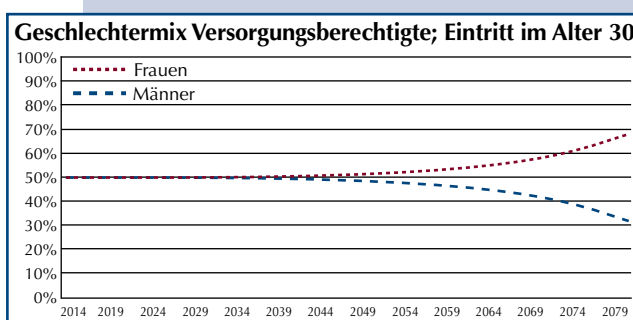
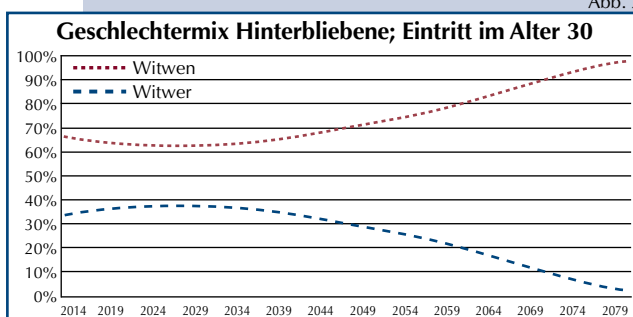


Abb. 1

Abb. 2



Fazit

Auch ohne bindende rechtliche Vorschriften werden bereits jetzt in der betrieblichen Altersversorgung Unisex-Rechnungsgrundlagen angewendet. Der Übergang auf Unisex-Rechnungsgrundlagen ist bei Weitem nicht abgeschlossen; weitere Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung planen den Umstieg. Sollte sich der von der EU eingeschlagene Weg so weiter fortsetzen (und zurzeit spricht nichts für eine Abkehr), muss sich der Aktuar darauf einstellen, zunehmend geschlechtsunabhängige biometrische Rechnungsgrundlagen in allen Durchführungswegen der bAV zu verwenden.