

Unisex-Generation eröffnet lukrative Handlungsspielräume

Vesicherer können Kalkulation der Unisex-Tarife als Chancen zur Neugestaltung nutzen

Karl Gschwindt

Die Einführung einer neuen Tarifgeneration auf Unisexbasis ab dem 21. Dezember 2012 ist weit aufwendiger als die Umstellung eines Produkts auf einen geänderten Rechnungszins. Zwar fallen zunächst die gleichen Arbeitsschritte an wie das Auflegen einer neuen Tarifgeneration im Verwaltungssystem, die Überprüfung der Kostenzuschläge, die Anpassung der Angebotssoftware und der Verkaufsunterlagen oder die Berücksichtigung im Rahmen der Rechnungslegung. Jedoch kommt bei der Unisex-Kalkulation mit dem Geschlechtermix eine weitere Stellschraube hinzu. Diese Mischung wird je nach Produkt unterschiedlich ausfallen. Voraussichtlich wird das Neugeschäft ab 2013 nicht einfach der Bestandszusammensetzung des aktuellen Neugeschäfts entsprechen. Es liegt vielmehr nahe, dass sich der Neugeschäftsanteil des künftig „begünstigten“ Geschlechts, der Frauen, erhöht.

Da der für die Tarifikalkulation gewählte Mix nur vage prognostiziert werden kann, muss ein Sicherheitszuschlag eingerechnet werden. Doch ein Zuschlag macht die Produkte teurer und damit unattraktiver. Er sollte demzufolge so gering wie möglich gehalten werden. Es wird vermutlich schnell zu einer Neuauflage einzelner Tarife kommen, wenn das tatsächliche Neugeschäft stärker von den Erwartungen abweicht als man akzeptieren kann oder will. Viele Versicherungsunternehmen werden auch mit vertrieblichen Maßnahmen versuchen, auf den Geschlechtermix einzuwirken.

Tarifikalkulation mit einheitlicher Unisex-Tafel für alle Eintrittsalter

Für die technische Abbildung bieten sich zwei Methoden an. Zum einen können Unisextafeln verwendet werden, die aus den vorhandenen geschlechtsspezifischen Tafeln mit der angenommenen Aufteilung abgeleitet werden. Nachteil: Bei einer Änderung müssen sie ausgetauscht und durch neue ersetzt werden. Einfacher gestaltet sich eine spätere Änderung, wenn die Unisextafeln aus den geschlechtsspezifischen Ausgangstafeln durch eine entsprechende Steuerung abgeleitet werden.

Die Beitrags- und Reservekalkulation eines Unisexvertrages hängt dabei von der Relation

der beiden Geschlechter bei Vertragsabschluss ab. Allerdings wird die Geschlechterrelation nicht in allen Eintrittsaltern gleich sein. Es wäre aber relativ aufwendig, für jedes Eintrittsalter eine eigene Tafel vorzusehen. Eine geeignete Lösung könnte deshalb so aussehen, dass für alle Eintrittsalter mit einer einheitlichen Tafel gerechnet wird und bei größeren Abweichungen für einzelne Eintrittsalter oder sinnvolle Altersgruppen ein multiplikativer Zu- oder Abschlag auf Beitrag und Reserve erfolgt.

Alternativ könnte zumindest bei einigen Produkten die Tarifierung mit der jeweils „vorsichtigeren“ bisherigen geschlechtsspezifischen Tafel gewählt werden. Insbesondere gilt dies für Tarife mit der Überschussverwendung Beitragsverrechnung, zum Beispiel bei Risikotarifen. Hier wäre aber in der Regel eine Anpassung der Überschussbeteiligung vorzunehmen, da sonst eine Verschlechterung der Wettbewerbsposition zu befürchten ist. Spielt bei Tarifen die garantierte Leistung im Wettbewerb eine wichtige Rolle, wie etwa bei Rentenversicherungen, muss diese Lösung jedoch sehr genau geprüft werden.

Wie Versicherer das Neugeschäft profitabler machen können

Verfeinerung der Risikoprüfung: Die Lebensumstände wirken sich häufig stärker auf das Sterblichkeits- bzw. Invaliditätsrisiko aus als das Geschlecht. Dieser Erkenntnis kann man zukünftig durch eine erweiterte Risikoprüfung Rechnung tragen und den endgültigen Beitrag durch Zu- und Abschläge auf den Basisbeitrag festlegen. Wenn es fachlich und wirtschaftlich sinnvoll ist, können auch Scoringtarife eingeführt werden, die den Beitrag auf Basis eines Punktesystems festlegen und in der Regel umfassendere Antragsformulare und eine erweiterte Risikoprüfung erforderlich machen.

Neukalkulation der Rentenversicherung: Falls die Kalkulation in der Aufschubzeit bisher nicht nach Todesfallgrundlagen erfolgt, bietet sich eine entsprechende Umstellung an. Darüber hinaus kann der Rentenfaktor erst bei Rentenbeginn endgültig festgelegt werden. Eventuell lässt sich dies mit einer Gesundheitsprüfung wie bei den in Großbritan-

nien angebotenen „enhanced annuities“ verbinden. Die steuerlichen Anforderungen müssen dann wie bei fondsgebundenen Rentenverträgen durch einen garantierten, geringeren Rentenfaktor erfüllt werden.

Erhöhung des Anteils von Fondsprodukten: Bei Fondsversicherungen spielt die Biometrie bis auf den garantierten Rentenfaktor in der Regel eine relativ geringe Rolle. Viele Gesellschaften werden deshalb versuchen, den Anteil der Fondsverträge und Hybridprodukte am Neugeschäft zu erhöhen.

Umstellungen der Bestands-Verträge: Auch wenn eine Umstellung der Bestände auf Unisex durch das Urteil des EuGH nicht gefordert wird, kann es in manchen Fällen sinnvoll sein, den Kunden eine Umstellung anzubieten. In Frage kommen etwa Rentenverträge mit weiblichen Versicherten und einem höheren Rechnungszins als 1,75 Prozent, wenn sich durch die Umstellung auf Unisex eine höhere garantierte Rente ergibt. Das Versicherungsunternehmen würde von dem geringeren Rechnungszins insbesondere in Rahmen von Solvency II profitieren.

Optionale Tarifänderungen: Mit einer derart gravierenden Umstellung der Tarifwelt besteht die Gelegenheit, auch weitere grundlegende Änderungen am Tarifwerk vorzunehmen, wie etwa

- Einführung neuer Produktvarianten, um den Schaden bei einer falschen Erwartung des zukünftigen Geschlechtermix gering zu halten, zum Beispiel mit verbundenen Produkten mit zwei versicherten Personen,
- Änderungen an der Struktur der Überschussbeteiligung,
- modifizierte Provisionsregelungen,
- Verschlankung der Produktpalette durch Wegfall wenig profitabler Produkte,
- geänderte Stornogebühren.

Insgesamt bietet die Umstellung auf Unisextarife die Möglichkeit, neben dem erforderlichen hohen Anpassungsaufwand durch geschickte Umsetzung sowie sinnvolle Ergänzungen der Tarifpalette auch neue Impulse zu setzen und damit entsprechenden Nutzen aus den geforderten Änderungen zu ziehen.

Karl Gschwindt ist Senior Consultant beim Beratungsunternehmen viadico ag in Filderstadt.