

Bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung der Industrie- und Handelskammern

Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen

Lebensversicherungen und Betriebliche Altersversorgung

– Risikomanagement

Datum:	17. Oktober 2023
Bearbeitungszeit:	75 Minuten
Anzahl Aufgaben:	4
Seiten:	3

Bevor Sie mit der Prüfung beginnen, prüfen Sie bitte die Prüfungsunterlagen. Wenn die Prüfungsunterlagen nicht vollständig sind, informieren Sie bitte die Aufsicht.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Bearbeitungshinweise gut durch:

- Alle erlaubten Hilfsmittel wurden Ihnen mit der Einladung mitgeteilt.
- Sie erhalten einen Aufgabenteil sowie ein Heft für Ihre Lösungen.
- Sie können maximal 100 Punkte erreichen.
- Verwenden Sie je Aufgabe bitte eine neue Lösungsseite.
- Wenn Sie die Lösung einer Aufgabe auf eine Anlage schreiben sollen, wird Ihnen dies in der Aufgabe mitgeteilt.
- Stellen Sie Ihre Lösungs- und Rechenvorgänge nachvollziehbar im Lösungsteil dar. Reicht der Platz nicht aus, verwenden Sie bitte das Konzeptpapier. Weisen Sie auf die Fortsetzung hin und kennzeichnen Sie diese.
- Eine nicht lesbare Prüfungsarbeit wird mit der Note „ungenügend“ (null Punkte) bewertet. Die Konsequenzen entnehmen Sie bitte der Prüfungsordnung.
- Es gibt Aufgaben, die eine exakte Anzahl an Antworten vorgeben. Es werden nur die ersten Antworten gewertet. Was über die exakte Anzahl hinausgeht, wird gestrichen.
- Geben Sie alle Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen am Ende der Prüfung ab.
- Aufgrund der besseren Lesbarkeit bevorzugen wir in diesen Texten die männliche Form. Mit diesem vereinfachten Ausdruck sind selbstverständlich alle Geschlechter gemeint.

Aufgabe 3

Bei der Kalkulation von lebenslangen Rentenleistungen bzw. der Sterbewahrscheinlichkeit kommen Sterbetafeln eine bedeutende Rolle zu.

a Mögliche Punktzahl: 6

Erläutern Sie, was sich aus einer Sterbetafel ablesen lässt.

b Mögliche Punktzahl: 4

Geben Sie an, mit welcher Art von Sterbetafel die deutschen Lebensversicherer in der Regel kalkulieren und wer sie herausgibt.

c Mögliche Punktzahl: 3

Nennen Sie drei Daten, die bei der Entwicklung von Sterbetafeln berücksichtigt werden.

d Mögliche Punktzahl: 13

Erörtern Sie, warum Lebensversicherer anstatt mit allgemeinverbindlichen mit sogenannten verfeinerten Sterbetafeln kalkulieren.

Lösungshinweise Aufgabe 3

[VO: § 5 Absatz 4 Nr. 1]

a Mögliche Punktzahl: 6

Aus einer Sterbetafel lässt sich ablesen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Person eines bestimmten Alters in einem bestimmten Zeitraum sterben wird, also wie alt diese Person voraussichtlich wird. In der Regel sind die Tafeln nach Geschlechtern differenziert. Aus Sterbetafeln kann beispielsweise abgelesen werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein 1980 geborenes Mädchen das 90. Lebensjahr erreicht.

b Mögliche Punktzahl: 4

Lebensversicherer kalkulieren in der Regel mit einer Generationensterbetafel, die von der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV), der Berufsvereinigung der Versicherungsmathematiker, herausgegeben wird.

c Mögliche Punktzahl: 3

Bei der Entwicklung von Sterbetafeln der Lebensversicherer werden folgende Daten berücksichtigt, z. B.:

- Daten der gesetzlichen Rentenversicherung

- Angaben des Statistischen Bundesamtes
- Erfahrungswerte bzw. Versichertendaten der Versicherungsunternehmen
- Analysen einschlägiger internationaler Fachliteratur

d **Mögliche Punktzahl: 13**

Z. B.:

Das Problem von Sterbetafeln liegt darin, dass sie immer vergangenheitsbezogen sind. Sie hinken damit der aktuellen Entwicklung immer ein kleines Stückchen hinterher, weil der technische Fortschritt, die bessere Ernährung, die Vorsorgebemühungen, Verbesserungen im Arbeitsschutz, die Fortschritte in der Sicherheitstechnik des Verkehrs, bei der Arbeit, im Haushalt usw. dafür sorgen, dass die Menschen immer älter werden. Für Lebensversicherer ist eine solche „allgemeinverbindliche“ Sterbetafel daher zu ungenau. Sie müssen berücksichtigen, dass ihre Kunden kein durchschnittliches Risiko darstellen. So selektieren die Gesellschaften bei Todesfällen einen Großteil jener Menschen bereits vor Vertragsabschluss aus, die über ein gesundheitliches Risiko verfügen. Ihre Versicherten leben im Schnitt also länger.

Bei der Rentenversicherung gibt es keine Gesundheitsprüfung. Hier herrscht eine natürliche Selektion. Wer nicht an ein langes Leben glaubt, kauft sich logischerweise keine lebenslängliche Rente.

In beiden Fällen würde die allgemeinverbindliche Sterbetafel also eine zu pessimistische Lebenserwartung darstellen. Was bei der Todesfallrisikoversicherung lediglich dazu führen würde, dass der Tarif zu teuer kalkuliert würde und deswegen nicht wettbewerbsfähig wäre, käme die Versicherung bei einer Fehleinschätzung bei der Rente teuer zu stehen, weil viel mehr Rentner von einer überdurchschnittlichen Rentenbezugsdauer profitieren würden, als dies die Sterbetafel hergäbe.

Daher arbeiten Lebensversicherer mit verfeinerten Sterbetafeln.

Hinweis für den Korrektor: Eine Antwort in dieser Ausführlichkeit wird nicht erwartet.

Aufgabe 4

Der Vertriebssteuerung kommt auch beim Vertrieb von Lebensversicherungen eine immer größere Bedeutung zu. Die Proximus Lebensversicherung AG plant daher die Neuausrichtung der Vertriebssteuerung.

a Mögliche Punktzahl: 13

Erläutern Sie die Auswirkungen, wenn eine einseitige Fokussierung auf volumenorientierte Kennzahlen besteht.

b Mögliche Punktzahl: 12

Beschreiben Sie, welche Bedeutung den Anreiz- bzw. Vergütungssystemen bei der Vertriebssteuerung zukommt. Gehen Sie dabei auch auf Anpassungen bzw. Änderungen der Anreiz- bzw. Vergütungssysteme ein.

Lösungshinweise Aufgabe 4

[VO: § 5 Absatz 4 Nr. 4]

a Mögliche Punktzahl: 13

Z. B.:

In Bezug auf die Kennzahlen für die Vertriebssteuerung liegt bisher der Fokus oft fast ausschließlich auf volumenorientierten Kenngrößen, also hinsichtlich der Produktion bzw. dem Neugeschäft. Diese volumenorientierten Kenngrößen fokussieren das Wachstum, ermöglichen aber keine ganzheitliche Betrachtung der Wertschöpfung, die der Vertrieb für den Versicherer erzielt.

So kann beispielweise in der Lebensversicherung ein Vertriebspartner, der eine hohe Produktion liefert, aber auch eine hohe Abschlussprovision vereinbart hat und ein hohes Bestandsstorno aufweist, dem Unternehmen in Summe ein unrentables Neugeschäft bringen. Im Gegensatz dazu kann ein Maklerbetreuer, der nur mittelmäßige Produktionsergebnisse erzielt, hierbei aber aufgrund seiner Marktkenntnisse selektiv mit Maklern zusammenarbeitet, die ein geringes Storno und geringe vereinbarte Abschlussprovisionen aufweisen, für das Unternehmen äußerst wertschöpfend tätig sein. Da die Betrachtung der Abschlusskosten und Stornoquoten in der Bemessung des Vertriebs Erfolgs oftmals eine untergeordnete Rolle spielen, werden diese Zusammenhänge häufig nicht zur Steuerung herangezogen.

Eine moderne Vertriebssteuerung sollte im Gegensatz zum traditionellen Steuerungsfokus nicht mehr ausschließlich auf das Volumen beschränkt sein, sondern die Kategorien Qualität, Ertrag, Kosten (z. B. Abschlusskostenquote) und Potenzial (z. B. Cross-Selling-Möglichkeiten) mit einschließen.

b Mögliche Punktzahl: 12

Z. B.:

Vergütungsanreize sind für eine erforderliche extrinsische Motivation unabdingbar. Die im Versicherungsvertrieb verwendeten Anreizsysteme sind daher den Ergebnissen der ermittelten Kennzahlen anzupassen. Hierbei sollten insbesondere die Vergütungen der eigenen bzw. gebundenen Vertriebsressourcen (Maklerbetreuer, Ausschließlichkeitsagenturen usw.) im Mittelpunkt stehen. Hierdurch wird versucht, einen Umsteuerungseffekt zu erzielen. So kann z. B. die Abschlussprovision erst in voller Höhe fällig werden, wenn der Vertrag nicht in ein frühes Storno geht.

Auch für die ungebundenen Vertriebspartner sind die Anreizsysteme anzupassen. Hierbei sollten fokussiert sowohl Möglichkeiten für vertriebliche Anreize als auch solche für systemisch unterlegte betriebliche Anreize im Servicespektrum für die Vertriebspartner in Betracht gezogen werden.

Eine frühzeitige Einbeziehung (mit entsprechendem Dialog) sämtlicher Vertriebspartner bei der Anpassung bzw. Neuausrichtung von Anreizsystemen kann die Akzeptanz erheblich erhöhen und die Motivation im Vertrieb steigern.

Die Umstellung der Vergütungssysteme nimmt z. B. aufgrund der betrieblichen Mitbestimmung oder organisatorischer Aufgaben (z. B. Anpassung der IT-Systeme) meist einen längeren Zeitraum in Anspruch; es kann daher oft nicht unmittelbar auf die Ergebnisse der ermittelten Kennzahlen reagiert werden. Dennoch kommt den Anreizsystemen in der Vertriebssteuerung eine sehr wichtige Bedeutung zu. Schnelle Anpassungen können entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen.