

Zur geschlechtsspezifischen Un-/Gleichbehandlung privater und betrieblicher Altersvorsorgeverträge

Stefan Hubrich

Zusammenfassung

Ausgehend von der allgemeinen Zielsetzung des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG), *unmittelbare* oder *mittelbare Ungleichbehandlungen* zu vermeiden, betrachtet der Artikel die für das Renten- und Lebensversicherungsgeschäft relevanten Bestimmungen. Dabei erfolgt die Untersuchung unter Einbezug der anderen einschlägigen für die betriebliche und private Altersvorsorge relevanten Gesetzestexte. Im Ergebnis zeigt sich, dass aus den Vorschriften des AGG sowohl für bestimmte Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung (BAV), als auch für die Altersvorsorgeprodukte, die im Rahmen der privaten Altersvorsorge angeboten werden, seit der Änderung des *Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes* (AltZertG) im Jahr 2004 keine wesentlichen Veränderungen in der Prämienkalkulation folgen.

Abstract: Sex-specific (un-)equal treatment of private and occupational pension schemes

Starting from the general objective of the Equal Opportunities Act, or *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), that seeks to eliminate the direct and indirect unequal treatment of men and women, this article considers the specific regulations for calculating superannuation contributions in pension and life insurance schemes. In so doing, it also considers other important laws which affect these calculations, particularly for occupational and private pension contracts. Finally, it will be shown that the regulations of the AGG – concerning both specific types of occupational pension schemes and the types of private pension schemes doesn't lead to a change of actuarial calculation since the Old Age Pensions-Certification Law, or *Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz* (AltZertG) was amended in 2004.