

## **Finanztest bestätigt: MetallRente ist ein attraktives Angebot, für große und kleine Betriebe aus Industrie und Handwerk - und ihre Beschäftigten.**

**Für die Metallerinnen und Metaller ist viel drin:** Fast 500.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus rund 25.000 Betrieben haben sich inzwischen für eine zusätzliche Altersversorgung mit MetallRente entschieden. Größe schafft eine gewisse „Einkaufsmacht“. Ob bei betrieblicher Altersversorgung oder Berufsunfähigkeitsabsicherung – MetallRente liegt in Tests im Spitzenfeld.

In der aktuellen Ausgabe 9/2013 von Finanztest werden die Ergebnisse einer Untersuchung von 15 sogenannten deregulierten Marktpensionskassen veröffentlicht. MetallRente liegt in der Garantieleistung auf Platz drei. Die MetallRente Pensionskasse erreicht für den zugrunde liegenden Modellfall 142 Euro garantierte monatliche Rente Lediglich die ERGO/Hamburg-Mannheimer Pensionskasse (145 Euro) und die Swiss Life Pensionskasse (143 Euro) liegen noch knapp vor MetallRente. Finanztest schlussfolgert daraus, dass für die Metaller „bei der garantierten Rente noch einiges mehr drin“ sein müsse.

Ob wir noch etwas mehr für unsere Versicherten raushandeln können, überprüfen wir ständig. In dieser komplexen Materie ist genauestens zu beachten, vergleichbare Rahmenbedingungen zu verwenden: Legt man exakt vergleichbare Tarife - also Tarife, in die ein ähnlicher Beratungsaufwand und ein ähnliches Haftungsrisiko für den Arbeitgeber einberechnet sind - zugrunde, so liegt die Garantieleistung von MetallRente – zusammen mit der von Swiss Life - wieder vorne.

Finanztest unterscheidet völlig zu Recht in regulierte Pensionskassen und (Wettbewerbs)-Pensionskassen. Regulierte Pensionskassen kalkulieren üblicherweise in einschlägigen Sterbetafeln mit der Annahme, dass die Versicherten früher sterben. Hieraus resultieren höhere Leistungen vor allem zu Rentenbeginn. Sie dürfen zudem eine höhere Zinsgarantie aussprechen, die ebenso leistungserhöhend wirkt. Aber diese Kassen schützen sich auch vor etwaiger Überforderung mit sogenannten Sanierungsklauseln, die es ihnen ermöglichen, bei Engpässen Leistungen zu senken. Der Arbeitgeber muss für die Pensionsverpflichtung gegenüber den Beschäftigten dennoch haften. Viele in der betrieblichen Altersversorgung engagierte Arbeitgeber nehmen dies bewusst in Kauf. Die Tarifparteien versuchen meist in ihren Vereinbarungen und Brancheneinrichtungen, solche Risiken für den Arbeitgeber drastisch zu senken – faktisch auf Null. Dies tun auch die hinter MetallRente stehenden Tarifparteien.

Die Zinssituation hat sich geändert. Die Garantien von damals liegen oft höher als die Zinsen von heute. Sie sind also mit heutigen Anlagemöglichkeiten schwieriger zu erwirtschaften. Sicherheit kostet immer Rendite. Denn die Beiträge zur Sicherstellung der Garantie stehen zur

freien Kapitalanlage nicht zur Verfügung. Paradoxerweise kann eine niedrigere Garantie sogar von Vorteil sein. In einem Kapitalmarktumfeld, in dem jeder Sparer, der nur wenig Risiko schultern kann und in staatlich nicht geförderte Anlagen spart, schleichend enteignet zu werden droht. Eine niedrigere Garantie erhöht die Renditechance. Was aber ist richtig? Man muss stets abwägen zwischen Sicherheit zu hohen Kosten und Renditewahrscheinlichkeit zu akzeptablen Kosten. Dies gilt besonders heute. Daran kommt man nicht vorbei. Wir bieten dazu innovative Lösungen.

Es gibt noch eine weitere, sehr einfache Methode, die Erfolgswahrscheinlichkeit zu steigern: Die Verteilung des Risikos auf mehrere Schultern. Das macht MetallRente mit der Beteiligung mehrerer Versicherer. Durch eine solche Risikoverteilung verzichtet MetallRente unter Umständen mal auf einen erzielbaren Spitzenwert. Aber wir sichern uns ab gegen den Ausfall eines Versicherers. Und so steigt die Erfolgswahrscheinlichkeit, dass nicht nur der – eigentlich recht niedrige und meist unterhalb der Erwartungen des Sparers liegende – Garantiezins erfüllt wird, sondern sogar der nicht verbindlich zugesagte, aber eigentlich erwartete Zins, die sog. Überschussbeteiligung.

Unternehmen mit einer eigenen Pensionskasse machen Einzahlungen oft auch obligatorisch oder automatisch im Rahmen einer „Opting Out“ genannten Wahloption. Dann müssen für die Beratung und für den Vertrieb nur geringe oder gar keine Abschlusskosten eingerechnet werden. Durch verbindliche Teilnahme nehmen engagierte Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wenig Entscheidungsfreiheit. Aber sie erhöhen ihre Rente.

MetallRente ist dem Tarifvertrag entsprechend nicht verbindlich, sondern freiwillig. Aber wir haben mit unseren Partnern zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr knapp kalkulierte Abschlusskosten ausgehandelt. So sind wir die wachstumsstärkste Einrichtung in Deutschland geworden. Je mehr wir wachsen, desto besser wird unsere Verhandlungsposition gegenüber der Finanzbranche in der Zukunft.