

Mehrwert Betriebsrente

So nutzen **Firmen** kluge Anreize –
und Mitarbeiter profitieren doppelt.
Plus: **Direktversicherungen** im Test

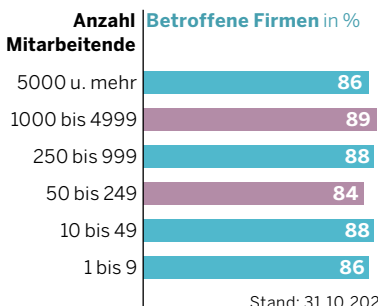


Auf der Firmentreppe:
Eine besonders attraktive Betriebsrente hilft dabei, begehrte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen

Hoffnung Arbeitgeber

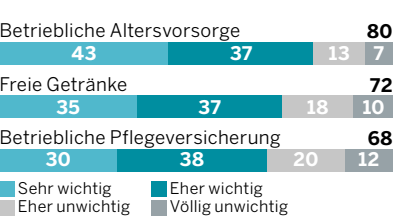
Führen Firmen eine Betriebsrente ein, profitieren sie, ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft

Wie groß ist der Fachkräftemangel in Deutschland nach Firmengröße



Stand: 31.10.2024;
Quelle: Manpower

Welche Benefits neben Gehalt sind Beschäftigten sehr/eher wichtig (in %)



Stand: Dezember 2023; Quelle: Pronova BKK

Zwei von drei Deutschen glauben nicht, dass ihre gesetzliche Rente im Alter ausreichen wird. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Versicherer-Verbands GDV gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut Civey von April dieses Jahres. Das spiegelt die Herausforderungen, vor denen das gesetzliche System steht: Finanzierten 1957 noch sechs Erwerbstätige einen Rentner, übernehmen heute zwei Berufstätige diese Aufgabe – denn jetzt gehen die geburtenstarken Boomer-Jahrgänge nach und nach in den Ruhestand. Sechs Millionen weniger Menschen im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) wird es 2035 im Vergleich zu 2018 geben, zeigt eine Prognose des Statistischen Bundesamts (Vorausberechnung Variante I).

Vor diesem Hintergrund analysiert €uro die betriebliche Altersvorsorge (bAV) und rückt neben den Vorteilen dieses staatlich stark geförderten priva-

ten Vorsorgespargens für Arbeitnehmer (siehe Kasten Seite 5) die Rolle der Arbeitgeber in den Mittelpunkt – sind sie doch entscheidend für einen Durchbruch bei der bAV-Vorsorge und damit eine Stärkung des gesamten Systems der Altersvorsorge in der Bundesrepublik. Auf den Seiten 6 und 7 nennt €uro überdies die besten Anbieter für die beliebteste und einfachste Betriebsrente, die Direktversicherung, eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht. Bei einer solchen Police ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer, versicherte Person ist der Arbeitnehmer, der im Alter auch die Leistungen aus der Direktversicherung erhält.

Erfolgsgeschichte Direktversicherung. Diese Form der Betriebsrente hat reüssiert: Seit 1974 ist die Zahl der Direktversicherungen um das 6,6-Fache auf 8,81 Millionen Verträge gestiegen und die versicherte Summe sogar um

mehr als das 40-Fache auf fast 289 Milliarden Euro gesprungen. Und doch hat erst jeder zweite Beschäftigte eine solche Absicherung.

Das könnte sich ändern. Die deutsche Wirtschaft nimmt Fahrt auf und könnte 2026 um 1,5 Prozent wachsen, prognostiziert die Deutsche Bank, angetrieben zum Beispiel durch hohe Investitionen in Straßen, Schienen und Schulen. Erfreulich, aber der Fachkräftemangel wird noch verschärft. Er stellt „eines der gravierendsten Probleme für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland dar“, konstatiert der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (BVMW). Weit über 80 Prozent der Betriebe beklagen diesen Mangel (siehe Grafik Seite 2 links oben).

Mittel gegen Fachkräftemangel. Hier kommt die Betriebsrente ins Spiel. Denn für 80 Prozent der Arbeitnehmer ist es sehr wichtig oder eher wichtig, dass der Arbeitgeber sie mit einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) unterstützt, ergab eine repräsentative Umfrage für die Pronova BKK. Im Vergleich unter 13 abgefragten freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen bedeutet das für die bAV den ersten Platz (siehe Grafik Seite 2 links unten). Die betriebliche Altersvorsorge „hilft, Beschäftigte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden – ein Vorteil, der angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sogar noch an Bedeutung gewinnen wird“, erklärt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Das bestätigt auch eine Umfrage im Auftrag von F.A.Z. Business Media und Generali unter 200 Personalchefs im Mittelstand. Deren Ergebnis: Acht von zehn Betrieben bauen auf die Betriebsrente mit einer finanziellen Förderung des Arbeitgebers, wenn sie Mitarbeiter gewinnen oder halten wollen. Die Betriebsrente ist für Unternehmen wegen der staatlichen Förderung dabei günstiger als eine Gehaltserhöhung.

Die Zusatzleistung kommt jedenfalls an: Fast acht von zehn der befragten

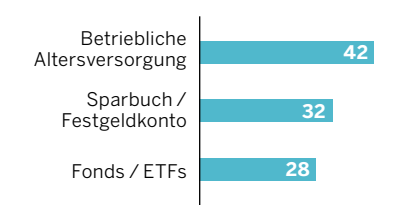
Personalchefs aus dem Mittelstand äußern sich zufrieden mit der Wirkung der bAV auf die Bindung der Beschäftigten an die Firma. Diese Bindungswirkung ist verständlich. Wenn Arbeitnehmer zusätzlich für Vorsorge sparen, wählen Sie an erster Stelle die Betriebsrente, deutlich vor Sparbuch/Festgeldkonto oder Fonds/ETFs (siehe Grafik rechts oben). Fragt man Arbeitnehmer, welche Eigenschaften ein gutes bAV-Angebot ausmachen, liegt Sicherheit ganz weit vorn, gefolgt von Rendite und Garantien, ergab eine Deloitte-Umfrage (siehe Grafik rechts Mitte). Die von €uro untersuchten Fondspolizen (Seite 6/7), die Sicherheit, gute Renditechance und die Wahl verschiedener Garantieniveaus vereinen, passen sehr gut zu diesen Anforderungen.

Wer die Betriebsrente kennt, ist also meist überzeugt von ihr. Warum wird sie nicht häufiger genutzt? Nun, je kleiner die Firma, desto weniger fühlen sich die Mitarbeiter informiert, so die Deloitte-Umfrage (siehe Grafik rechts unten). In Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitern in Deutschland zahlt in der Folge nur jeder Fünfte in eine solche Zusatzrente ein, in Firmen ab 250 Beschäftigten mehr als jeder Zweite (siehe Grafik Seite 4 Mitte oben). Wollen Mittelständler mit einer Betriebsrente Fachkräfte gewinnen und halten, sollten sie also mehr informieren. „In der Kommunikation ist die Rolle des Arbeitgebers von herausragender Bedeutung“, bestätigen die Experten von Deloitte.

Aus all dem folgt eine Art **Checkliste für Arbeitgeber:**

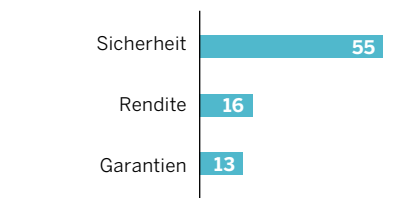
- Arbeitgeber sollten auf ein Betriebsrenten-Angebot vorbereitet sein, denn die Mitarbeiter haben stets das Recht auf eine solche bAV auf dem Weg der Entgeltumwandlung. Ein Teil des Bruttogehalts wird dabei steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt.
- Dennoch zögern Firmen, nicht zuletzt, weil der bAV oft noch das Image anhaftet, aufwendig und bürokratisch zu sein. Solche Firmen können einfach Versicherer oder Vermittler von →

Welche zusätzlichen Sparmaßnahmen haben Sie 2024 getroffen?



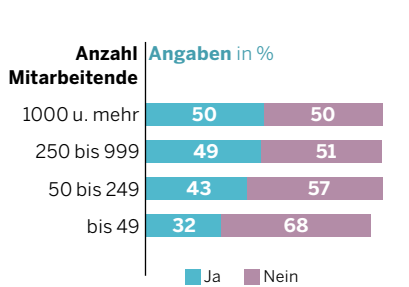
Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge?



Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert? 2024 in %



Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

TITELBILD: RAWPIXEL LTD/ISTOCK; BILD: HXDBZXY/ISTOCK

bAV-Lösungen auf die Probe stellen, versprechen diese doch, bei Direktversicherungen als Externe die Durchführung zu übernehmen, den Verwaltungsaufwand zu minimieren und die Personalabteilung des Arbeitgebers zu entlasten.

- Damit nicht genug: Professionelle digitale Prozesse, weitestgehend oder sogar völlig ohne den Austausch von Papier, werden von den Versicherungen häufig in Aussicht gestellt. Dies sollte dann freilich nicht nur für den Start des Prozesses gelten, sondern bewiesenermaßen auch langfristig.
- Ferner beteuern die Versicherer, dass Arbeitgeber die Verträge flexibel auf die wirtschaftlichen Bedürfnisse ihres Betriebs zuschneiden können – auch das sollte man sich vor der Einführung eines bAV-Systems belegen lassen. Euro hat jedenfalls in seinem Test der fondsgebundenen Direktversicherungen den Service mit 25 Prozent hoch gewichtet (siehe Seite 6/7).

• Ebenso auf den Prüfstand gehört das Beratungsangebot des Versicherers für Firmen. Wenig ist überzeugender als das persönliche Gespräch – das sehen auch die Arbeitnehmer so: 2024 wurde in der Deloitte-Umfrage erstmals das Beratungsgespräch als bevorzugtes Kommunikationsmittel zur Information über die bAV am häufigsten genannt (siehe Grafik Mitte unten). Gerade bei jüngeren Befragten besteht ein besonders starkes Verlangen nach einem ausführlichen Beratungsgespräch. Der Sieger im erwähnten Test, die WWK, bietet Finanzberatern bei der Beratung von Arbeitnehmern persönliche Unterstützung vor Ort und online. Darüber hinaus erstellt die WWK ein kostenfreies Arbeitnehmer-Infoportal im Design des Arbeitgebers.

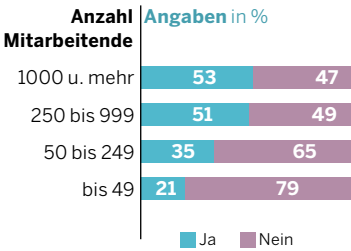
Hat eine Firma ihre eigene Betriebsrenten-Lösung einmal aufgesetzt, profitiert sie von vielen weiteren Vorteilen:

- Arbeitgeber können Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) als Betriebsausgaben absetzen und damit ihre Steuerlast senken. Überdies: Für jeden Euro, den Beschäftigte in die bAV



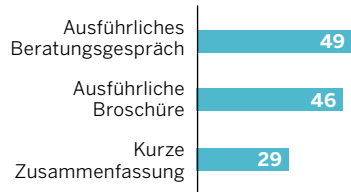
Team im Büro: Bei der Information über die betriebliche Altersvorsorge ist persönliche Beratung den Beschäftigten wichtig – für Arbeitgeber ebenso

Zahlen Sie eigene Beiträge von Ihrem Bruttoeinkommen in eine betriebliche Altersversorgung ein?



Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

Wie möchten Sie am liebsten über bAV informiert werden?



Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

einzahlen, entfallen für den Arbeitgeber rund 20 Cent an Sozialversicherungsbeiträgen. Seit Januar 2022 sind Arbeitgeber zugleich verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss weiterzugeben.

- Verpflichtungen aus Direktversicherungen tauchen nicht in der Unternehmensbilanz auf, da sie vollständig an den Versicherer ausgelagert sind.
- Leistungen aus Direktversicherungen sind nicht insolvenzgeschützt über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) abzusichern. Der Arbeitgeber spart somit zusätzliche PSV-Beiträge.

Schub durch neue Bundesregierung. Die bAV dürfte daher künftig in mehr Betrieben angeboten werden. Das gilt erst recht, wenn die Bundesregierung folgende Passagen aus der Koalitionsvereinbarung auch wirklich umsetzt: „Zusätzlich werden wir die betriebliche Altersversorgung stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern weiter vorantreiben. (...) Wir werden die betriebliche Altersvorsorge digitalisieren, vereinfachen, transparenter machen und entbürokratisieren.“

BILD: KOVACIC/LEA/STOCK

Eine Fülle von Vorteilen für Arbeitnehmer

Bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) kooperieren Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat. Arbeitnehmer können Teile ihres Bruttogehalts in eine Direktversicherung umwandeln und damit eine zusätzliche Rente aufbauen. Der Vorteil: Die Beiträge sind bis zu 7248 Euro im Jahr steuerfrei, bis 3624 Euro auch sozialabgabenfrei (Stand 2025). Das zu versteuernde Einkommen sinkt, ebenso die Abgaben zur Renten- und Krankenversicherung. Zwar reduziert sich das Nettoeinkommen leicht – und auch die spätere gesetzliche Rente –, doch unterm Strich entsteht ein hoher Vorsorgeeffekt bei moderatem Eigenaufwand.

Viele Arbeitgeber beteiligen sich freiwillig an der bAV. Bei neuen Verträgen ist ein Zuschuss von mindestens 15 Prozent vorgeschrieben, sofern durch Entgeltumwandlung Sozialabgaben gespart werden. Gerade für Fachkräfte wird die Betriebsrente wichtiges Argument bei der Jobwahl. Die Direktversicherung ist der einfachste und am weitesten verbreitete

Durchführungsweg. Der Arbeitgeber schließt die Versicherung ab, versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Die Auszahlung kann flexibel als Rente, Einmalbetrag oder Kombination erfolgen – frühestens ab dem 62. Lebensjahr. Auch ein Arbeitgeberwechsel ist in der Regel kein Problem, die Police kann mitgenommen werden. Zusätzliche Leistungen wie eine Absicherung bei Berufsunfähigkeit oder Hinterbliebenenschutz sind in vielen Tarifen wählbar. Die Verträge gelten auch bei Insolvenz des Arbeitgebers weiter. Moderne Policen setzen auf Kapitalmarktkonzepte mit Schutzmechanismen zur Renditesteigerung.

Laut ASID-Studie 2023 lag die Nettoleistung in der Privatwirtschaft im Schnitt (alle Durchführungswege) bei 521 Euro monatlich für Männer und bei 268 Euro für Frauen nach Abzug der Kranken- und Pflegebeiträge und Steuern.

Apropos Beiträge: Auf Direktversicherungsrenten fallen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an.

Für gesetzlich Krankenversicherte gilt seit 2020 ein monatlicher Freibetrag, der 2025 bei 187,25 Euro liegt. Nur Rententeile oberhalb dieser Schwelle werden mit dem vollen Krankenversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) belastet.

Bei der Pflegeversicherung gilt derselbe Betrag als Freigrenze. Für privat Versicherte entfällt diese Belastung. Auch bei Kapital- oder Teilkapitalauszahlungen kommt es zu entsprechenden Abzügen – allerdings werden diese auf zehn Jahre verteilt. Euro hat das einmal für eine Fondspolice durchgerechnet: Trotz der Abzüge für Krankenkasse und Pflege liegt nach 30 Jahren Einzahlung bei einem Top-Produkt und einer angenommenen Fondsentwicklung von sechs Prozent die Monatsrente mehr als doppelt so hoch wie bei einer klassischen Altersvorsorge, die einmalige Kapitalauszahlung fällt 18 Prozent höher aus. Annahme dabei: Die Politik wird künftig die Freibeträge für Steuern und Sozialabgaben mit zwei Prozent jährlich dynamisieren.

Hohe Einzahlung

Das Rechenbeispiel zeigt, wie bei der Betriebsrente hohe Einzahlungen möglich werden: Vom Gehalt gehen 100 Euro monatlich als Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, der Arbeitgeber beteiligt sich mit 15 Prozent, also 15 Euro. Dank Steuer- und Sozialversicherungersparnis sinkt das verfügbare Nettoeinkommen nur leicht.

| | Ohne Entgeltumwandlung | Mit Entgeltumwandlung | Veränderung nach Entgeltumwandlung |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Monatliches Bruttoeinkommen | 3000 € | 3000 € | |
| Steuer- und sozialversicherungs-freie Entgeltumwandlung | – | 100 € | |
| 15 % Arbeitgeberzuschuss | – | 15 € | 115 € Beitrag Direktversicherung |
| Steuer- und sozialversicherungs-pflichtiges Bruttoeinkommen | 3000 € | 2900 € | |
| Steuern | 326 € | 302 € | -24 € |
| Sozialabgaben | 646 € | 625 € | -21 € |
| Verfügbares Nettoeinkommen | 2028 € | 1973 € | -55 € |

Quelle: eigene Berechnungen

Direktversicherungen im Check

Unser Vergleich zeigt, welche bAV-Tarife bei der Leistung, der Flexibilität und dem Service punkten

Beim zweiten Vergleich der Tarife fondsgebundener Direktversicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) hat €uro wie im Vorjahr zur Bewertung der Produktmerkmale auf Daten der Infinma GmbH aus Köln (*infinma.com*) zurückgegriffen. Ergänzend dazu wurden die Lebensversicherungsunternehmen direkt kontaktiert, um über einen strukturierten Fragebogen zusätzliche Informationen zur Tarifflexibilität sowie zu Service- und Abwicklungsaspekten in der bAV zu erfassen. Die abschließende Auswertung sämtlicher Informationen erfolgte durch Metzler Ratings (*metzler-ratings.com*). Bei den analysierten fondsgebundenen Direktversicherungen kommen unterschied-

liche Ansätze zum Einsatz, die darauf abzielen, das Kundenkapital abzusichern und gleichzeitig Renditechancen zu ermöglichen (Details siehe Kasten rechts). Die unten stehende Tabelle ist entsprechend den vier zugrunde liegenden Konzepten gegliedert. In der Kategorie „fondsgebundene Direktversicherung mit dynamischem Wertsicherungsmodell und Zwei-Topf-System (Beitragsgarantie 80–100%)“ erzielte die WWK sowohl in dieser Gruppe als auch im Gesamttest die höchste Bewertung. Im Bereich Produktqualität überzeugt die WWK erneut durch den höchsten garantierten Rentenfaktor im Testfeld sowie durch eine tägliche, automatische Fondsüberprüfung und -anpassung durch den

Versicherer an jedem Bankarbeitstag. Der Rentenfaktor ist wichtig, weil er festlegt, wie viel Rente aus dem angesparten Kapital später tatsächlich gezahlt wird. Hinsichtlich des Service punktet die WWK unter anderem mit einem kostenfreien digitalen Verwaltungsportal für Arbeitgeber, das auch die Verwaltung externer Verträge ermöglicht. Unternehmen werden zudem aktiv unterstützt, wenn sie eine digitale Infrastruktur für die betriebliche Altersvorsorge aufbauen wollen. Schnittstellen zu verschiedenen Verwaltungsplattformen stehen bereit, ebenso wie zahlreiche Änderungsmöglichkeiten auch ohne Unterschrift. Darüber hinaus gibt es persönliche Ansprechpartner für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vermittler. Ein besonderes Anliegen der WWK ist es, „die betriebliche Altersversorgung auch für Vermittler effizienter und einfacher zu gestalten und auf die Bedürfnisse des Vermittlers und des Arbeitgebers optimal einzugehen“, sagt Ruven Simon, Leiter bAV-Vertrieb bei der WWK. „Wir können nicht nur den Abschluss, sondern auch die Verwaltung vollautomatisiert und digitalisiert abbilden.“

Werte sichern, Chancen nutzen – die gängigen Modelle

Bei modernen Lebensversicherungen bieten folgende vier Modelle unterschiedliche Ansätze, um Ertragschancen zu nutzen und gleichzeitig das Kapital zu sichern.

Statischer Klassik-Hybrid mit zwei Töpfen: Dieses Modell kombiniert die traditionelle und die fondsgebundene Lebensversicherung. Ein Teil des Beitrags des Vorsorgesparers geht in einen sicheren Topf mit garantiertem Zins; damit wird sichergestellt, dass zum Rentenstart von jeder Sparrate der garantierte Anteil zur Verfügung steht. Der Rest der Sparrate fließt in Fonds, um deren höhere Renditechancen zu nutzen. Es gibt keine Umschichtungen zwischen den Töpfen.

Dynamisches Wertsicherungsmodell mit drei Töpfen: Hier kommt eine komplexere Anlagestruktur zum Einsatz. Die Beiträge des Versicherten werden auf drei Töpfe verteilt: einen sicheren Topf mit Garantien, einen mit chancenreichen Investments und einen Topf, der zwischen den beiden anderen je nach Marktlage umschichtet.

Dynamisches Wertsicherungsmodell mit zwei Töpfen: Bei diesem Modell fließen die Sparbeiträge in zwei Töpfe: in einen sicheren mit Garantien und in einen chancenreicheren, wobei automatisch umgeschichtet wird, um das Risiko zu minimieren. Je besser sich das Guthaben der freien Fonds entwickelt, desto weniger wird im Sicherungsvermögen angelegt.

Klassische Direktversicherung mit Beitragsgarantie 100 %: Das Kapital wird hier überwiegend in sicherheitsorientierte Fonds angelegt – meist in festverzinsliche Wertpapiere. Mindestens die Höhe der eingezahlten Beiträge ist garantiert.

Das Bewertungsschema für das Gesamtergebnis sowie die Resultate der Teilbereiche:

| | |
|------------|---------------------|
| ab 90 % | Hervorragend |
| ab 80 % | Sehr gut |
| ab 70 % | Gut |
| ab 60 % | Befriedigend |
| ab 50 % | Ausreichend |
| unter 50 % | Mangelhaft |

Penible Prüfung Bei den fondsgebundenen Direktversicherungs-Tarifen bAV erzielt die WWK in allen drei Teilbereichen die höchste Punktzahl. Die beste Gesamtwertung ist dem Münchner Lebensversicherer damit nicht mehr zu nehmen



| Unternehmen | Produktname | Produktqualität (Gewichtung 50 %) | | | Flexibilität (Gewichtung 25 %) | | | Service (Gewichtung 25 %) | | | Maximale Punkte | Erreichte Punkte | Prozent inklusive Gewichtung | Gesamtbewertung |
|---|---------------------------|-----------------------------------|---------|--------------|--------------------------------|---------|--------------|---------------------------|---------|--------------|-----------------|------------------|------------------------------|-----------------|
| | | Punkte | Prozent | Bewertung | Punkte | Prozent | Bewertung | Punkte | Prozent | Bewertung | | | | |
| Dynamisches Wertsicherungsmodell (zwei Töpfe) (80–100 % Beitragsgarantie) | | | | | | | | | | | | | | |
| WWK | FVG25DV | 33 | 92 | Hervorragend | 28 | 90 | Hervorragend | 16 | 94 | Hervorragend | 84 | 77 | 92 | Hervorragend |
| VOLKSWOHL Bund | FONDS MODERN | 32 | 89 | Sehr gut | 22 | 71 | Gut | 15 | 88 | Sehr gut | 84 | 69 | 84 | Sehr gut |
| Lebensversicherung von 1871 | MeinPlan | 29 | 81 | Sehr gut | 26 | 84 | Sehr gut | 14 | 82 | Sehr gut | 84 | 69 | 82 | Sehr gut |
| BL die Bayerische Lebensversicherung | Pangaea Life bAV Invest | 26 | 72 | Gut | 23 | 74 | Gut | 12 | 71 | Gut | 84 | 61 | 72 | Gut |
| BL die Bayerische Lebensversicherung | Fonds-Rente bAV Invest | 23 | 64 | Befriedigend | 25 | 81 | Sehr gut | 12 | 71 | Gut | 84 | 60 | 70 | Gut |
| Continentale Lebensversicherung | Rente Invest Garant (RIG) | 25 | 69 | Befriedigend | 23 | 74 | Gut | 9 | 53 | Ausreichend | 84 | 57 | 67 | Befriedigend |
| Alte Leipziger Lebensversicherung | HR20 Smarte Rente | 21 | 58 | Ausreichend | 20 | 65 | Befriedigend | 14 | 82 | Sehr gut | 84 | 55 | 66 | Befriedigend |
| Dynamisches Wertsicherungsmodell (drei Töpfe) (80–100 % Beitragsgarantie) | | | | | | | | | | | | | | |
| SIGNAL IDUNA | SIGGI Betriebliche Rente | 31 | 86 | Sehr gut | 25 | 81 | Sehr gut | 14 | 82 | Sehr gut | 84 | 70 | 84 | Sehr Gut |
| Württembergische Lebensversicherung | Genius Vorsorge | 25 | 69 | Befriedigend | 26 | 84 | Sehr gut | 10 | 59 | Ausreichend | 84 | 61 | 70 | Gut |
| Alte Leipziger Lebensversicherung | FR20 | 23 | 64 | Befriedigend | 22 | 71 | Gut | 14 | 82 | Sehr gut | 84 | 59 | 70 | Gut |
| Klassisches Hybridmodell (80–100 % Beitragsgarantie) | | | | | | | | | | | | | | |
| Zurich | VorsorgeInvest | 18 | 50 | Ausreichend | 26 | 84 | Sehr gut | 16 | 94 | Hervorragend | 84 | 60 | 69 | Befriedigend |
| Zurich | Varioinvest | 19 | 53 | Ausreichend | 22 | 71 | Gut | 16 | 94 | Hervorragend | 84 | 57 | 68 | Befriedigend |
| Klassische DV mit Beitragsgarantie 100 % | | | | | | | | | | | | | | |
| VOLKSWOHL Bund | FONDS MODERN Komfort | 33 | 92 | Hervorragend | 22 | 71 | Gut | 15 | 88 | Sehr gut | 84 | 70 | 89 | Sehr Gut |

Stichtag: 31.05.2025; Quelle: Produktqualität: Infinma GmbH DV.A.T., Produktflexibilität und Service: Umfrage €uro, Auswertung der Daten: Metzler Ratings

BÖRSE
▶ ONLINE



Finanz-Check

Das Maximum herausholen.
Tagesgeld vergleichen
und den besten Anbieter
finden. Über 20 Banken
täglich im Finanz-Check.



BÖRSE ONLINE
Finanz-Check
Tagesgeldvergleich

boerse-online.de/tagesgeld

Bis zu
2,80% p. a.
sichern

Börsenmedien AG
Niederlassung München
Bayerstr. 71-73
80335 München
www.boersenmedien.com

Vorstand
Bernd Förtsch
Aufsichtsratsvorsitzende:
Michaela Förtsch

Niederlassungsleiter München
Klaus Madzia

Verlagsleitung
Daniela Glocker

Redaktion Frank Mertgen (V.i.S.d.P.)

Lektorat Mario Servidio (Ltg.),
Gabi Rupp, Ingrid Tzschaschel

Art Director Sonja Crispino

Layout Marianne Fornetran

Bildredaktion Julian Mezger

Druck ddm GmbH & Co. KG,
Frankfurter Straße 168, 34121 Kassel

Gedruckt im Juni 2025

© 2025 für alle Beiträge bei der Börsenmedien AG. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Wichtiger Hinweis Euro spezial enthält redaktionelle Beiträge, die gewissenhaft erstellt wurden. Trotz sorgfältiger Auswahl der Quellen wird für die Richtigkeit der Inhalte keine Haftung übernommen. Alle Aussagen und Performance-Angaben sind keine Finanzanalyse. Sie dienen nur zur Unterrichtung und fordern keinesfalls zum Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten oder Wertpapieren auf. Die historische Performance sowie alle Auszeichnungen dafür sind keine Garantien für die aktuelle oder zukünftige Wertentwicklung.