

Liebe BCA Partnerinnen und Partner,

nicht nur in diesem Jahr, sondern auch im Jahr 2026 arbeiten wir weiter an Innovationen im Bereich der Altersvorsorge!

Mit unserer einzigartigen Fondspolice und Direktversicherung konnten wir diverse Preise im Markt für uns einstreichen.

Unter anderen auch Innovationspreise.

Diese Innovationskraft behalten wir uns auch für 2026 bei.

Auch im kommenden Jahr werden wir weiter alles daran setzen, der Topanbieter für Altersvorsorge zu sein.

è Weitere Produkthighlights

è Top Vorträge zum Thema KI, Emotionen und Neobroker

Ich freue mich auf das gemeinsame kommende Jahr und wünsche weiterhin erfolgreiche Geschäfte!

Mit besten Grüßen,

Ralf Uhlig

-Senior Regionalleiter-

Experte Betriebliche Altersversorgung (DVA)

Experte Private Altersversorgung (DVA)

Hessen, Rheinland Pfalz, Saarland

WWK Lebensversicherung a. G.

Waldecker Straße 9, 64546 Mörfelden-Walldorf

Telefon: 06105 - 97 76 **32**

Telefax: 06105 - 97 76 **29**

Mobil: 0151 - 62 40 53 41

E-Mail: ralf.uhlig@wwk.de

Internet: <https://partnervertrieb.wwk.de/>

Hinweis:

Wie Sie wissen, können über das Internet versandte E-Mails leicht unter fremdem Namen erstellt oder manipuliert werden.

Bitte haben Sie deshalb Verständnis, dass wir zu Ihrem und zu unserem Schutz auf diesem Weg keine rechtsverbindlichen Erklärungen abgeben oder entgegennehmen, sofern mit Ihnen keine andere Vereinbarung getroffen wurde.

WWK Lebensversicherung a. G., Vorstand: Jürgen Schrameier (V.), Rainer Gebhart (stv. V.), Dirk Fassott; Vorsitzender des Aufsichtsrats: Gerhard Wiesheu, Sitz München, Registergericht München HR B 211; WWK Allgemeine Versicherung AG, Vorstand: Jürgen Schrameier (V.), Rainer Gebhart (stv. V.), Dirk Fassott; Vorsitzender des Aufsichtsrats: Prof. Dr. Peter Reiff, Sitz München, Registergericht München HR B 5553; WWK Vermögensverwaltungs und Dienstleistungs GmbH, Geschäftsführer: Roland Kluger, Stefan Sedlmeir, Sitz München, Registergericht München HR B 76323; WWK IT GmbH, Geschäftsführer: Erik Trump, Sitz München, Registergericht München HR B 257638; WWK Pensionsfonds AG, Vorstand: Georg Steinlein, Heiko Wöbner; Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dirk Fassott, Sitz München, Registergericht München HR B 146295; Hausanschrift: Marsstraße 37, 80335 München; WWK Grundbesitz AG, Vorstand: Dirk Giebenhain, Thomas Heß, Erik Trump; Vorsitzender des Aufsichtsrats: Jürgen Schrameier, Sitz München, Registergericht München HR B 190194; WWK Investment S.A., Verwaltungsrat: Roland Kluger (V.), Stefan Bauer, Christoph Kraiker (Hauck & Aufhäuser), Handelsregister: R.C.S. Luxembourg Nr. B 81 270, Sitz der Gesellschaft: 1c, rue Gabriel Lippmann, L-5365 Munsbach



Handelsplätze und Börsenkonzerne in den Vereinigten Staaten und in Europa:
„Nur die Rendite von Aktien schafft es langfristig, die Inflation hinter sich zu lassen“

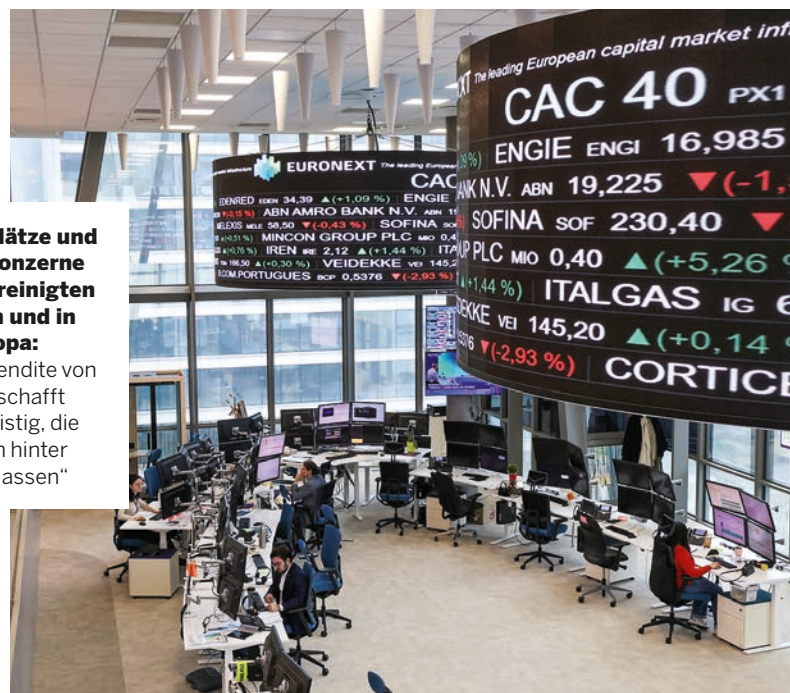


BILD: RICHARD B. LEVINE/SIPA USA/PICTURE ALLIANCE, CHRISTOPHER DILTS/BLOOMBERG/GETTY IMAGES, MARTIN JUNG/ZOONAR/PICTURE ALLIANCE, JOHN THYS/AF/PICTURE ALLIANCE, LAVENDERTIME/ISTOCK, BENNO TESSER/REUTERS, KRISTIAN PETZ/WESTEND61/PICTURE ALLIANCE, ELENA ZOLOTOVA/ISTOCK

Rente mit Rendite

Moderne **Fondspolizen** investieren weiter in Aktien – selbst nach Rentenbeginn.
So profitieren Anleger dauerhaft vom Kapitalmarkt VON FRANK MERTGEN

Zum Stadtbild in München gehören die Verkaufsautomaten der Tageszeitungen, auch die des „Münchner Merkur“. Der titelte am 20. Oktober: „Bayern leben immer länger.“ Denn am Tag zuvor hatte das Gesundheitsministerium des Freistaats mitgeteilt: Laut dem neuen Gesundheitsreport des Landesamts für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) können Mädchen, die heute in Bayern geboren werden, im Durchschnitt mit 83,5 Lebensjahren rechnen, Jungen mit 78,9. In den vergangenen rund 130 Jahren hat sich die Lebenserwartung in Bayern damit mehr als verdoppelt. Welch ein erfreulicher Trend.

20 Jahre Rente beziehen. Das heißt aber auch: Wer heute 67 Jahre alt wird, kann mit einer nochmals gestiegenen Lebenserwartung rechnen: Frauen haben im Schnitt noch gut 19,5 Jahre, Männer 16,6 Jahre vor sich und können so lange Rente beziehen. Darauf ist das gesetzliche Rentensystem nicht vorbereitet, dem die schwarz-rote Bundesregierung gerade zusätzliche dreistellige Milliardenlasten für die nächsten Jahre aufbürden will. Die jungen Abgeordneten in der Union drohen, dem nächsten Rentenpa-

ket nicht zuzustimmen. Dann hätte die Bundesregierung keine Mehrheit im Bundestag. Das gesetzliche System steht also unter Stress, noch bevor das Gros der Babyboomer in den nächsten Jahren in Rente geht. Wer davor nicht die Augen verschließt, sollte mit mehr privater Vorsorge gegensteuern.

Es lohnt sich dabei, gewohnte Pfade zu hinterfragen und Alternativen zu prüfen. Die traditionelle Lebensversicherung hat als Instrument für den Vermögensaufbau an Attraktivität eingebüßt. Auch fondsgebundene Versicherungen, eigentlich eine vielversprechende Lösung, können Schwächen zeigen, insbesondere bei der Höhe der späteren Rente. Zwar ermöglichen sie in der Ansparphase die Beteiligung an Fonds/ETFs und damit eine Nutzung der langfristig hohen Renditechancen von Aktien. Doch die eigentliche Schwachstelle zeigt sich im Ruhestand. Üblicherweise wird das angesparte Kapital dann überwiegend in das konservativ verwaltete Sicherungsvermögen des Versicherers umgeschichtet. Diese defensive Anlagepolitik drückt die Rendite, und in Zeiten einer weiter steigenden Lebenserwartung führt das zu einem Problem: Die monatlichen Renten fallen vergleichsweise mager aus.

„An Aktien führt kein Weg vorbei.“ Der Ausweg liegt in moderneren Konzepten. Eine neue Generation fondsgebundener Polizen erlaubt es, auch in der Auszahlphase weiterhin in aktiv gemanagte Fonds oder ETFs zu investieren und sich damit die Renditechancen von Aktien zu erhalten. „Damit Ruheständlern mit vor allem Zinspapieren nicht zu früh das Geld ausgeht, führt an Aktien kein Weg vorbei“, unterstreicht Börsenfachmann Robert Halver, Chefanalyst der Baader Bank. „Nur deren Rendite schafft es langfristig, die Inflation hinter sich zu lassen. Internationale Aktien erzielten in der Vergangenheit eine durchschnittliche Rendite von rund zehn Prozent jährlich.“ Über eine Fondspolice in Fonds/ETFs engagiert zu bleiben, wahrt also die Chance auf deutlich höhere Rentenleistungen. Zudem enthalten viele dieser weiterentwickelten Vorsorgetarife flexible Bausteine für zusätzlichen Schutz etwa bei Berufsunfähigkeit.

Elf Anbieter im Test. Aber welche dieser Polizen bringen am meisten? Um das zu eruieren, hat die renommierte Ratingagentur Franke und Bornberg im Auftrag von Euro die neuartigen Fondspolizen einem Test unterzogen. Geprüft wur-

18

Tausend Euro Unterschied beim erreichbaren Kapital bestehen zwischen der höchsten und der niedrigsten Erwartung.

Quelle: Franke und Bornberg /fb research

den die Angebote elf renommierter Versicherungen: Alte Leipziger, AXA, Continentale, Gothaer, HDI, Lebensversicherung von 1871, neue leben, Signal Iduna, Swiss Life, Volkswohl Bund und WWK.

Die Produkte von zwei der Anbieter weichen leicht von den anderen Modellen ab. „Bei der Alten Leipziger gibt es eine zeitlich begrenzte Auszahlphase, in der weiterhin in Fonds investiert wird“, erläutert Christian Monke, Studienleiter bei Franke und Bornberg. „Und bei der AXA wird in der sogenannten Aktivphase nach Rentenbeginn nicht in Fonds, sondern in eine Indexbeteiligung investiert.“ Beide Produkte bieten dem Vorsorgesparer damit eine Möglichkeit, in der Rentenphase von der Entwicklung am Kapitalmarkt zu profitieren, und sind Teil des Testfeldes.

35 Jahre sparen. Die Analyse basiert auf diesem Beispiel: Eine Person beginnt

mit 32 Jahren eine Fondspolice, zahlt bis zum Rentenalter 67 monatlich 100 Euro ein und erhält später eine lebenslange Rente. Ausgehend von diesem Musterfall setzen sich die Gesamtpunkte (siehe Tabelle) aus drei Komponenten zusammen. Erstens fließt die Produktbewertung des unabhängigen Analysehauses Franke und Bornberg ein. Deren Ratingnote wird in eine Schulnote und anschließend in einen Punktwert übertragen (vgl. „So haben wir getestet“ rechts). Zweitens wird der Kapitalaufbau bewertet. Hierfür wird berechnet, welcher Betrag sich über einen Zeitraum von 35 Jahren bei konstant 100 Euro monatlicher Einzahlung und einer angenommenen jährlichen Rendite von sechs Prozent ansammeln ließe. Die Unterschiede sind erheblich: Das mögliche Endkapital reicht von gut 99 000 Euro bis hin zu mehr als 117 000 Euro.

Die anfängliche Rentenzahlung ist zwar in der Tabelle aufgeführt, geht jedoch nicht gesondert in die Bewertung ein. Denn einige Anbieter arbeiten mit sogenannten teildynamischen Renten, die niedrig starten, später aber steigen. Die reine Anfangshöhe sagt daher wenig über die langfristig erzielbare Gesamtrente für den Versicherten aus.

Drittens wird der garantierte Rentenfaktor berücksichtigt. Er legt fest, wie viel Rente pro 10 000 Euro angespartem Kapital zu Beginn der Auszahlphase garantiert ist, unabhängig von Zinsentwicklung oder wirtschaftlicher Lage des Versicherers. Dieser Faktor wird bei Vertragsabschluss festgeschrieben. Im Test reicht er von 30,44 bei der Gothaer (also 30,14 Euro Rente pro 10 000 Euro angespartem Kapital) bis 19,82 bei einem Tarif der Signal Iduna.

Gesamtsieger WWK. Der Gesamtsieg mit der Gesamtnote 1,6 geht an die WWK Lebensversicherung a.G. mit ihrem Tarif WWK Premium FondsRente 2.0 pro Tarif FV25 Sx, Rentenphase Invest. Der zweite Tarif der Münchner holt sich zudem die Silbermedaille im Wettbewerb der innovativen Fondspolice. Den

Bronze-Rang sichert sich die Alte Leipziger (Details siehe Tabelle unten).

Die Stärken des Sieger-Tarifs verdeutlichen wenige Fakten: Die WWK Premium FondsRente 2.0 bietet über 100 Fonds und acht thematische Anlagebaskets, die der Vorsorgesparer flexibel kombinieren kann. Er entscheidet zu Rentenbeginn, ob er das gesamte angesparte Kapital oder nur einen Teil davon gleich als Rente beziehen will. Neu ist ein CashPlan, der laufende Entnahmen in gewünschter Höhe ermöglicht.

Flexibilität ist generell Trumpf: Kunden können während der Vertragslaufzeit Beiträge erhöhen oder reduzieren, Zuzahlungen leisten und Entnahmen tätigen. Den Rentenbeginn können sie individuell bis zum 90. Lebensjahr wählen. „Ein garantierter Rentenfaktor mit Besserstellungsoption sorgt für eine automatische Anpassung an höhere Werte bei verbesserten Rechnungsgrundlagen“, sagt WWK-ChefJürgen Schrameier. „Dank aktueller Rechnungsgrundlagen ist der Rentenfaktor im aktuellen Tarifwerk von hohem Niveau nochmals gestiegen.“ Die Auswertung zeigt, dass die WWK-Fondsrenten einen hohen garantierten Rentenfaktor bieten.

So haben wir getestet

Drei wichtige Kriterien bestimmen das Testergebnis:

Mögliches Kapital: Hier wird erhoben, wie viel im Modellfall bei den jeweiligen Fondspolice bis zum Renteneintrittsalter bei einer monatlichen Einzahlung von 100 Euro ab dem Alter von 32 Jahren insgesamt an Kapital zusammenkommt (siehe Spalte „Mögliches Kapital“). Annahme: Das Fondsportfolio schafft im Schnitt sechs Prozent Wertsteigerung jährlich. Da bei den Policen je nach Gesellschaft und Tarif unterschiedliche Kosten anfallen (Provisionen, Abschlusskosten), erzielen die Produkte Überschüsse, die binnen 35 Jahren verschiedene Höhen erreichen.

Produktrating von Franke und Bornberg: Dieses Rating fondsgebundener Rentenpolice ordnet die Produkte unterschiedlichen Klassen und Punktzahlen zu. Zum Beispiel steht die Spitzennote FFF+ für „hervorragend“ und wird mit 0,5 Punkten bewertet. FFF steht für „sehr gut“ und umfasst eine Spanne von 0,6 bis 1,5 Punkten.

Garantierter Rentenfaktor: Er gibt das Umrechnungsverhältnis zwischen der zu erwartenden Rente und dem vorhandenen Vertragsguthaben an. Er legt also fest, wie viel Euro an Monatsrente ein Vorsorgesparer zu Beginn der

Auszahlphase für seinen Policenwert erhält. Beträgt das Guthaben beispielsweise 100 000 Euro und der Rentenfaktor 25, resultiert daraus eine monatliche Rente in Höhe von 250 Euro.

Bewertung im Detail

	Bewertung in Punkten		Bewertung in Punkten
Mögliches Kapital		Produktrating	
> 117 000 €	0,5	FFF+	0,5
> 116 000 €	0,6	FFF	0,6–1,5
> 115 000 €	0,7	Garantierter Rentenfaktor	
> 114 000 €	0,8		
> 113 000 €	0,9	> 30	0,5
> 112 000 €	1,0	> 29	0,6
> 111 000 €	1,1	> 28	0,7
> 110 000 €	1,2	> 27	0,8
> 109 000 €	1,3	> 26	0,9
> 108 000 €	1,4	> 25	1,0
> 107 000 €	1,5	> 24	1,1
> 106 000 €	1,6	> 23	1,2
> 105 000 €	1,7	> 22	1,3
> 104 000 €	1,8	> 21	1,4
> 103 000 €	1,9	> 20	1,5
> 102 000 €	2,0	> 19	1,6
> 101 000 €	2,1	Quelle: Franke und Bornberg (Rating), Euro	
> 100 000 €	2,2		
> 99 000 €	2,3		



Die Testsieger 18 Fondspolice von elf Anbietern – Daten und Bewertung auf einen Blick

Gesellschaft	Produktname	Rating	Punkte Rating	Mögliche Rente (6 %) in €		Mögliches Kapital (6 %) in €	Punkte Kapital	Garantierter Rentenfaktor	Punkte Rentenfaktor	Todesfallleistung Ansparphase	Todesfallleistung Rentenphase	Fonds	Punkte gesamt
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	WWK Premium FondsRente 2.0 pro Tarif FV25 Sx, Rentenphase Invest	FFF+	0,5	578,57		117 080	0,5	29,14	0,6	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	Amundi Prime GLOBAL - UCITS ETF DR ©	1,6
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	WWK Premium FondsRente 2.0 pro Tarif FV25 NT, Rentenphase Invest	FFF+	0,5	548,96		111 218	1,1	29,14	0,6	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	Amundi Prime GLOBAL - UCITS ETF DR ©	2,2
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.	ALfonds FR10 Fondsbasierte Auszahlphase ¹	FFF+	0,5	550,20		109 116	1,3	27,85	0,8	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,6
Continentale Lebensversicherung AG	Rente Invest Tarif RI Investororientierter Rentenbezug	FFF+	0,5	483,28		110 511	1,2	26,70	0,9	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,6
Gothaer Lebensversicherung AG	Fondsrente (ETF) Investororientierter Rentenbezug Erhöhter Mindestrentenfaktor	FFF+	0,5	539,90		105 113	1,7	30,44	0,5	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,7
AXA Lebensversicherung AG	JustInvest Fonds-PrivatRente Erhöhte Indexrente ²	FFF+	0,5	496,00		113 386	0,9	21,78	1,4	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	Amundi Prime Europe UCITS ETF DR	2,8
Gothaer Lebensversicherung AG	Fondsrente (ETF) Investororientierter Rentenbezug	FFF+	0,5	541,40		108 959	1,4	25,88	1,0	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,9
Lebensversicherung von 1871 a.G. München	MeinPlan Tarif FRV Vertragsguthaben Fondsgebundene Verrentung	FFF+	0,5	464,11		107 988	1,5	26,90	0,9	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,9
neue leben Lebensversicherung AG	Aktivplan TarifNARH25(Fonds) Flexibler fondsgebundener RentenbezugAktivplan TarifNARH	FFF+	0,5	388,81		109 839	1,3	24,05	1,1	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	2,9
Continentale Lebensversicherung AG	EasyRente Invest Tarif ERI Investororientierter Rentenbezug	FFF+	0,5	484,44		110 777	1,2	22,94	1,3	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	3,0
HDI Lebensversicherung AG	CleverInvest Privatrente Tarif HARF22 Flexibler fondsgebundener Rentenbezug	FFF+	0,5	446,32		107 360	1,5	23,90	1,2	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Restkapitalisierung	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	3,2
HDI Lebensversicherung AG	CleverInvest GREEN Privatrente Tarif HARF22gr Flexibler fondsgebundener Rentenbezug	FFF+	0,5	446,32		107 360	1,5	23,90	1,2	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Restkapitalisierung	iShares Core MSCI SRI World UC. ETF USD (Acc)	3,2
Signal Iduna Lebensversicherung AG	SI Pur Invest Fondsgebundener Rentenbezug SI Pur Invest	FFF+	0,5	445,62		109 814	1,3	19,82	1,6	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares MSCI Europe SRI UCITS ETF EUR (Acc)	3,4
Volkswohl Bund Lebensversicherung a.G.	FONDS PUR Tarif FR Fondsgebundener Rentenbezug	FFF+	0,5	584,60		107 793	1,5	20,54	1,5	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	3,5
Volkswohl Bund Lebensversicherung a.G.	FONDS PUR NEXT Tarif FR Fondsgebundener Rentenbezug	FFF+	0,5	571,97		106 011	1,6	20,54	1,5	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	Amundi Index MSCI EUR. SRI - UCITS ETF DR ©	3,6
Swiss Life Lebensversicherung SE	Swiss Life Maximo Tarife 712/713 (Garantieniveau 0 %)	FFF	0,8	498,54		99 178	2,3	21,83	1,4	Vertragsguthaben	Rentengarantiezeit	iShares Core MSCI World UCITS ETF USD (Acc)	4,5
Volkswohl Bund Lebensversicherung a.G.	FONDS FITTERY Tarif FPR Fondsgebundener Rentenbezug	FFF	0,8	540,41		99 646	2,3	20,54	1,5	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	Fondsbox 7 (Aktienanteil max. 100 %)	4,6
Volkswohl Bund Lebensversicherung a.G.	FONDS FITTERY NEXT Tarif FPR Fondsgebundener Rentenbezug	FFF	0,8	540,41		99 646	2,3	20,54	1,5	Vertragsguthaben, mind. Beitragsrückgewähr	Rentengarantiezeit	NEXT Fondsbox 4 (Aktienanteil max. 65 %)	4,6

Stand: Oktober 2025; ¹ fondsbasierte Auszahlphase während der Verlängerungsphase (aufgeschobener Rentenbeginn); ² Auszahlphase mit Indexbeteiligung in der Aktivphase;

Quelle: Franke und Bornberg /fb research, eigene Berechnungen

Mehrwert Betriebsrente

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

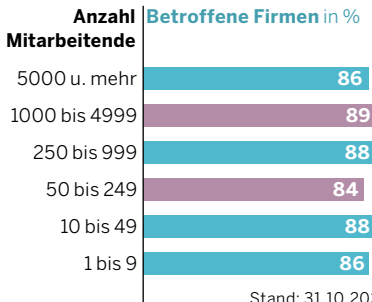


Auf der Firmentreppe:
Eine besonders attraktive Betriebsrente hilft dabei, begehrte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen

Hoffnung Arbeitgeber

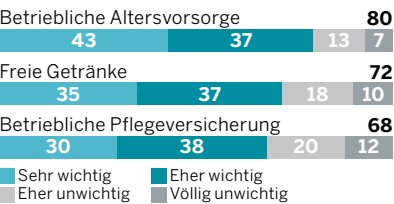
Führen Firmen eine Betriebsrente ein, profitieren sie, ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft

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

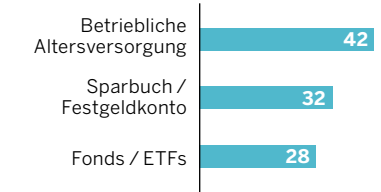
Personalchefs aus dem Mittelstand äußern sich zufrieden mit der Wirkung der bAV auf die Bindung der Beschäftigten an die Firma. Diese Bindungswirkung ist verständlich. Wenn Arbeitnehmer zusätzlich für Vorsorge sparen, wählen Sie an erster Stelle die Betriebsrente, deutlich vor Sparbuch/Festgeldkonto 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:**

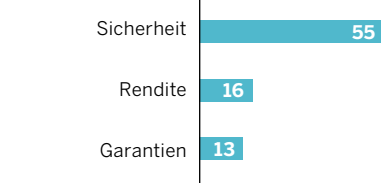
- Arbeitgeber sollten auf ein Betriebsrenten-Angebot vorbereitet sein, denn die Mitarbeiter haben stets das Recht auf eine solche bAV auf dem Weg der Entgeltumwandlung. Ein Teil des Bruttogehalts wird dabei steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt.
- Dennoch zögern 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?



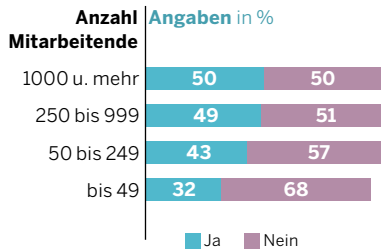
Stand: November 2024;
Quelle: Deloitte bAV-Studie 2024

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.

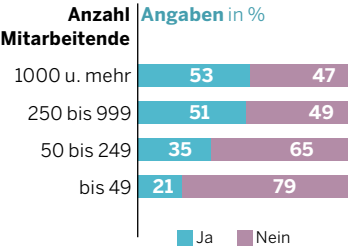
Hat eine Firma ihre eigene Betriebsrenten-Lösung einmal aufgesetzt, profitiert sie von vielen weiteren Vorteilen:

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



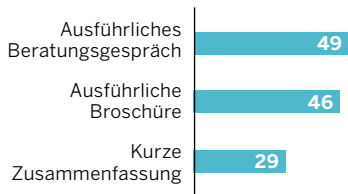
Team im Büro: Bei der Information über die betriebliche Altersvorsorge ist persönliche Beratung den Beschäftigten wichtig – für Arbeitgeber ebenso

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.