

Pluspunkt Betriebsrente

Wie **Firmen** Vorsorge fördern und
Beschäftigte doppelt gewinnen.
Plus: **Direktversicherungen** im Test

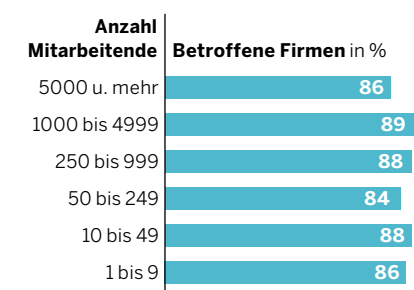


Firmen-Team:
Geht es um eine betriebliche Altersvorsorge, ist individuelle Beratung sehr gefragt

Firma als Vorsorge-Partner

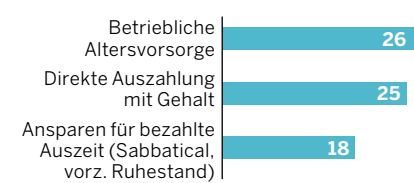
Wenn Unternehmen eine Betriebsrente anbieten, können alle drei Beteiligten daraus Vorteile ziehen: der Arbeitgeber, die Beschäftigten – und nicht zuletzt die gesamte Gesellschaft

Wie groß ist der Fachkräftemangel in Deutschland nach Firmengröße



Stand: 31.10.2024; Quelle: Manpower

Wofür würden Sie ein Zusatzbudget der Firma am ehesten verwenden?



Stand: Juli 2025; Quelle: Aon-BAV-Studie 2025

Der Bundeskanzler sagt, die gesetzliche Rente biete nur noch „eine Basisabsicherung“. Kein Wunder, dass zwei von drei Deutschen glauben, dass ihre gesetzliche Rente im Alter nicht ausreichen wird. Friedrich Merz hat auch Recht, wenn er sagt, das Rentenproblem sei reine Mathematik. Kamen 1957 noch sechs Erwerbstätige für einen Rentner auf, übernehmen heute zwei Berufstätige diese Aufgabe. Und jetzt wechseln die geburtenstarken Boomer-Jahrgänge in den Ruhestand. Grund genug für €uro, die betriebliche Altersvorsorge (bAV) zu analysieren und neben den Vorteilen dieses staatlich stark geförderten privaten Vorsorgesparsens für Arbeitnehmer (s. S. 5) die Rolle der Arbeitgeber in den Mittelpunkt zu stellen. Die Firmen spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg der bAV und auch für die Stabilisierung

des gesamten Systems der Altersvorsorge in Deutschland. €uro präsentiert zudem die besten Anbieter der beliebtesten Form der Betriebsrente, der Direktversicherung, einer Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht (S. 6/7). Sie ist eine deutsche Erfolgsgeschichte: Seit 1974 ist die Zahl der Direktversicherungen um das 6,6-Fache auf rund 8,8 Millionen Verträge gesprungen, die versicherte Summe sogar um mehr als das 40-Fache auf fast 290 Milliarden Euro. Und doch: „Derzeit zahlen rund 52 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in eine betriebliche Altersvorsorge ein, 48 Prozent haben hingegen keine oder nur geringe Anwartschaften“, sagt Jörg Asmussen, Hauptgeschäftsführer des Versicherer-Verbandes GDV. In Firmen mit weniger als zehn Beschäftigten hat nur jeder Vierte eine bAV. Die Betriebsrente habe „ein Verbreitungsproblem“.

TITELBILD: PEOPLEIMAGES/ISTOCK; BILD: PRANKA/ISTOCK

Aber wohl nicht mehr lange. Zum einen dürfte die Bundesregierung, da nun auch die Rentenkommission ihre Vorschläge unterbreitet hat, die Betriebsrente stärken. Dazu kommt der Fachkräftemangel. Qualifiziertes Personal zu finden ist gerade für Mittelständler eine Herausforderung (s. auch Grafik S. 2 l. o.). „Die Folgen für diese Unternehmen sind einschneidend“, heißt es in einer KfW-Studie: „Weniger Auftragsannahme, Reduzierung von Produktion oder Öffnungszeiten oder gar Schließung von Standorten. Der demografische Wandel setzt den Mittelstand zunehmend unter Druck.“

Attraktiv für Fachkräfte. Hier kommt die bAV ins Spiel. Bei der Wahl des Arbeitgebers spielt gerade die Betriebsrente eine Rolle - das war 2024 in einer PwC-Studie 96 Prozent der befragten Firmen bewusst. „Individuelle und Bedürfnisorientierte Benefits - das ist der zentrale Schlüssel, um auf einem angespannten Arbeitsmarkt (...) Fachkräfte gewinnen und binden zu können“, so die Bertelsmann-Stiftung 2025 in der Studie „Was Unternehmen heute versprechen“. „Die bAV ist die am häufigsten genannte entgeltähnliche Zusatzleistung in Stellenanzeigen“, steht in der Studie. „2024 wurde sie in 35,1 Prozent aller Ausschreibungen erwähnt.“

Die Beschäftigten selbst bestätigen die Attraktivität der bAV. Ein entscheidender Faktor sind mögliche Steuervorteile, ergab eine Umfrage für den Versicherungsmakler Aon. Auf dem zweiten Platz folgt eine in den Augen der Beschäftigten höhere Sicherheit gegenüber einer privaten Kapitalanlage. Folge solch positiver Einschätzungen: Wenn Arbeitnehmer zusätzlich für die Vorsorge sparen, kommt für Sie an erster Stelle die Betriebsrente, vor Sparbuch/Festgeldkonto (s. Grafik r. o.). Das Spiegelbild dazu: Unternehmen, die eine bAV offerieren, begründen das „vor allem mit einer höheren Arbeitgeberattraktivität sowie einer gestiegenen Zufriedenheit und höheren Bindung der Mitarbeitenden“, zeigt eine

Forsa-Umfrage unter 202 Mittelständlern für die ALH-Gruppe.

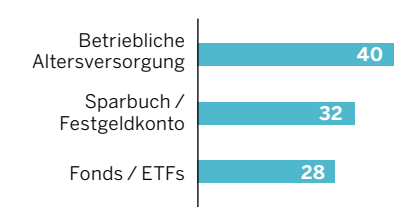
Fragt man Beschäftigte, welche Merkmale ein bAV-Angebot haben sollte, steht Sicherheit ganz oben, vor Renditechancen und Garantien. Das belegt eine Umfrage von Deloitte (s. Grafik re. Mi.). Die von €uro analysierten Fondspolicen (S. 6/7), die Sicherheit, Ertragschancen und unterschiedliche Garantiebausteine kombinieren, erfüllen diese Anforderungen besonders gut.

Wer die Betriebsrente kennt, bewertet sie also meist positiv. Weshalb wird sie dennoch nicht stärker genutzt? Laut Deloitte fühlen sich Arbeitnehmer umso schlechter informiert, je kleiner ihr Unternehmen ist (s. Grafik r. u.). In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten in Deutschland zahlt nur etwa jeder Fünfte in eine solche Zusatzvorsorge ein, in Firmen mit mindestens 250 Mitarbeitern dagegen mehr als jeder Zweite (s. Grafik S. 4 Mi. oben). „Arbeitnehmer erwarten von ihrem Arbeitgeber Beratung im Bereich Altersvorsorge“, betonen die Experten von Aon. Das gelte für Männer wie Frauen und auch quer durch alle Betriebsgrößen. Dabei sei „der Wunsch nach individueller persönlicher Beratung nach wie vor sehr ausgeprägt“. (s. Grafik S. 4 u.).

Aus all dem ergibt sich damit eine Art **Leitfaden für Arbeitgeber:**

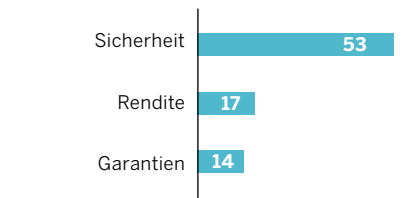
- Firmen sollten auf das Thema Betriebsrente vorbereitet sein, denn Beschäftigte haben Anspruch auf eine bAV per Entgeltumwandlung. Dabei fließt ein Teil des Bruttolohns steuer- und sozialabgabenbegünstigt in die betriebliche Altersvorsorge.
- Viele Firmen halten sich zurück, weil der bAV häufig noch der Ruf anhaftet, kompliziert und verwaltungsintensiv zu sein. Dabei können Arbeitgeber Versicherer oder spezialisierte Vermittler gezielt auf die Probe stellen. Diese werben bei Direktversicherungen als bAV-Lösung oft damit, große Teile der Umsetzung als externe Dienstleister zu übernehmen, den Verwaltungsaufwand zu senken und die Personalabteilung spürbar zu entlasten. →

Welche zusätzlichen Sparmaßnahmen haben Sie 2025 getroffen?



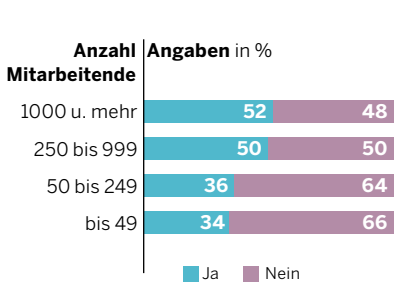
Stand: Mai 2025; Quelle: Deloitte bAV-Studie 2025

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

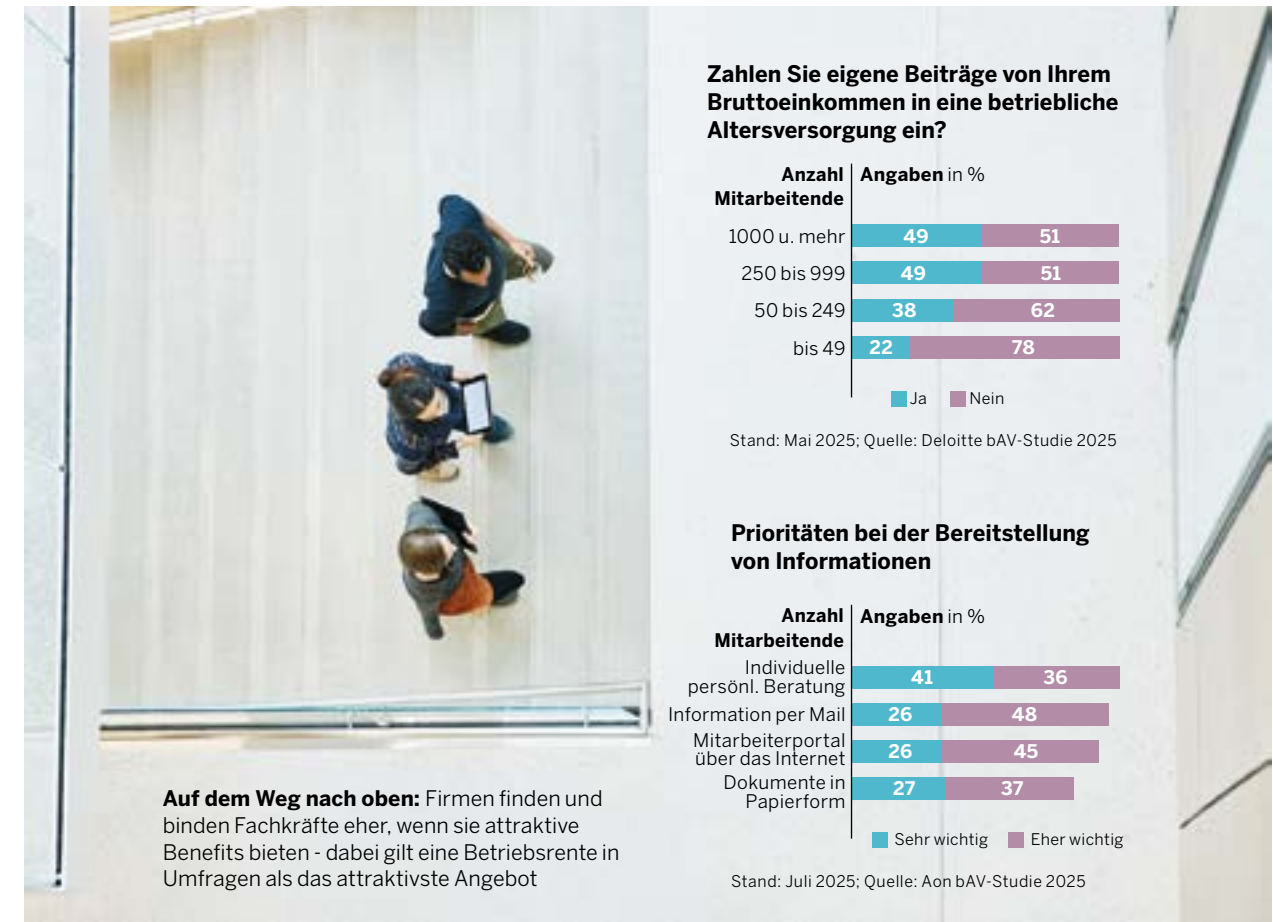


Stand: Mai 2025; Quelle: Deloitte bAV-Studie 2025

Fühlen Sie sich zum Thema bAV ausreichend informiert? 2025 in %



Stand: Mai 2025; Quelle: Deloitte bAV-Studie 2025



- Hinzu kommt, dass die Anbieter vielfach professionelle digitale Abläufe versprechen, die weitgehend oder vollständig ohne Papier auskommen. Das sollte nicht nur beim Einstieg funktionieren, sondern sich auch im laufenden Betrieb dauerhaft bewähren.
- Zudem betonen die Versicherer, dass Arbeitgeber die Verträge flexibel an die wirtschaftlichen Anforderungen ihres Unternehmens anpassen können. Auch diese Zusage sollte vor der Einführung eines bAV-Systems überprüfbar sein. Euro hat in seinem Test fondsgebundener Direktversicherungen den Bereich Service deshalb mit einem Gewicht von 25 Prozent besonders stark berücksichtigt (siehe Seite 6/7).
- Ebenso auf den Prüfstand gehört das Beratungsangebot des Versicherers für Firmen, die ein bAV-Angebot machen wollen. Denn was könnte überzeugen-

der sein als ein persönlicher Austausch? Eine individuelle Beratung ist denn auch für rund drei Viertel der Beschäftigten sehr wichtig oder eher wichtig, ergab die Aon-Umfrage. Auf dem zweiten Platz stehen Informationen per E-Mail, gefolgt von einem Mitarbeiter-Portal im Intranet und Dokumenten in Papierform. Der Erstplatzierte im Test, die WWK, unterstützt Finanzberater bei der Beratung von Beschäftigten sowohl mit persönlicher Betreuung vor Ort als auch über digitale Kanäle. Ein kostenfreies Arbeitnehmer-Infoportal bietet sie obendrein.

Hat eine Firma einmal eine eigene Betriebsrenten-Lösung eingerichtet, so ergeben sich **zusätzliche Vorteile:**

- Beiträge zur bAV lassen sich als Betriebsausgaben geltend machen und mindern die Steuerlast. Für jeden Euro, den Beschäftigte im Wege der Ent-

geltumwandlung in die bAV einzahlen, spart der Arbeitgeber auch rund 20 Cent an Sozialversicherungsbeiträgen. Unter Entgeltumwandlung versteht man den Verzicht auf einen Teil des Bruttogehalts zugunsten von Beiträgen in die Altersvorsorge. Seit Januar 2022 sind Arbeitgeber zudem verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss weiterzugeben.

- Verpflichtungen aus Direktversicherungen erscheinen nicht in der Unternehmensbilanz, da sie vollständig auf den Versicherer ausgelagert sind.
- Leistungen aus Direktversicherungen müssen nicht über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gegen Insolvenz abgesichert werden.

Wenn jetzt noch die Bundesregierung die Betriebsrente gezielt stärkt, wird das deutsche Altersvorsorge-System deutlich zukunftsfester.

BILD: THOMAS BARWICK/DIGITAL VISION/GETTY IMAGES

Großer Gewinn für Arbeitnehmer

Ein seltener Dreiklang mit Vorteilen für Beschäftigte, Unternehmen und Staat: Bei der betrieblichen Altersvorsorge, kurz bAV, zahlen Arbeitnehmer einen Teil ihres Bruttolohns in eine zusätzliche Altersvorsorge ein. So entstehen neue Rentenansprüche. Bis zu 8112 Euro im Jahr (oder umgerechnet 676 Euro im Monat) bleiben dabei steuerfrei, bis 4056 Euro (338 Euro im Monat) zusätzlich auch sozialabgabenfrei (Stand: 2026). Dadurch sinken zwar Nettolohn und später auch die gesetzliche Rente etwas, doch mit wenig Eigenaufwand lässt sich ein spürbarer Vorsorgeeffekt erzielen. Viele Firmen unterstützen die bAV freiwillig. Wenn durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben gespart werden, müssen sie bei neuen Verträgen mindestens 15 Prozent Zuschuss zahlen. Gerade im Wettbewerb um Fachkräfte gewinnt die Betriebsrente damit an Bedeutung. Der wichtigste und am häufigsten genutzte Weg ist die Direktversicherung. Nach einer Forsa-Erhebung im Auftrag der ALH-Gruppe unter Verantwortlichen aus 202 mittelständischen Unternehmen setzen

87 Prozent der Firmen mit betrieblicher Altersvorsorge auf dieses Modell. Dabei schließt der Arbeitgeber den Vertrag ab, versichert ist der Beschäftigte. Die Leistung kann später als Rente, als Einmalzahlung oder in Mischform ausgezahlt werden, frühestens ab 62 Jahren. Ein Jobwechsel ist meist unproblematisch, weil der Vertrag in der Regel mitgenommen werden kann. Zusatzbausteine wie eine Absicherung gegen Berufsunfähigkeit sind bei rund einem Drittel der Angebote enthalten. Selbst bei Insolvenz des Arbeitgebers bleiben die Verträge bestehen. Moderne Tarife setzen zunehmend auf kapitalmarktnahe Anlagen mit Sicherungsmechanismen, um bessere Renditechancen zu eröffnen. Nach dem Alterssicherungsbericht 2024 des Bundes liegt die durchschnittliche monatliche Bruttorente aus der bAV bei 696 Euro für Männer und 382 Euro für Frauen. Damit ergänzt sie die gesetzliche Rente spürbar. Zu beachten ist: Auf Rentenzahlungen aus Direktversicherungen fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Für gesetzlich

Krankenversicherte gilt seit 2020 ein monatlicher Freibetrag, der jährlich steigt und 2026 bei 197,75 Euro liegt. Nur der Teil oberhalb dieses Betrags wird mit dem vollen Krankenversicherungsbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberanteil) belastet. In der Pflegeversicherung gilt derselbe Wert als Freigrenze. Privatversicherte sind davon nicht betroffen. Auch Kapital- und Teilkapitalauszahlungen werden belastet, wobei die Beiträge auf zehn Jahre verteilt berechnet werden. Ein Rechenbeispiel zeigt: Trotz dieser Abzüge kann die bAV sehr attraktiv sein. Wer 30 Jahre lang monatlich 100 Euro per Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung einzahlt, zu der der Arbeitgeber 15 Euro zuschießt, erzielt bei einem Spitzenprodukt und unterstellter Fondsrendite von sechs Prozent eine Monatsrente, die mehr als doppelt so hoch ist wie bei einer klassischen Altersvorsorge. Die einmalige Kapitalleistung liegt um 18 Prozent höher. Zugrunde liegt die Annahme, dass Steuer- und Sozialabgabenfreibeträge künftig jährlich um zwei Prozent steigen.

So lohnt sich Ansparen ohne Abgaben

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

	Ohne Entgeltumwandlung	Mit Entgeltumwandlung	Veränderung nach Entgeltumwandlung
Monatliches Bruttoeinkommen	3.000,00 €	3.000,00 €	
Steuer- und sozialversicherungs-freie Entgeltumwandlung	-	100,00 €	
15 % Arbeitgeberzuschuss	-	15,00 €	115 € Beitrag Direktversicherung
Steuer- und sozialversicherungs-pflichtiges Bruttoeinkommen	3.000,00 €	2.900,00 €	
Steuern	293,91 €	272,25 €	-21,66 €
Sozialabgaben	649,35 €	627,71 €	-21,64 €
Verfügbares Nettoeinkommen	2.056,74 €	2.000,04 €	56,70 €

Quelle: eigene Berechnungen

Direktversicherungen im Test

Unsere Analyse zeigt, welche bAV-Angebote bei Leistung, Flexibilität und Service die besten Ergebnisse erzielen

Für den dritten Test der Tarife der fondsgebundenen Direktversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) hat €uro für die Bewertung der Produktqualität erneut die Daten der Infinma GmbH aus Köln verwendet (infinma.com). Zusätzlich haben wir die Lebensversicherungs-Unternehmen angeschrieben und mit einem umfangreichen Fragebogen weitere Daten zur Flexibilität des Tarifs sowie zur Abwicklung und zum Service des Versicherers in der bAV erhoben. Die Bewertung aller Daten erfolgte durch Metzler Ratings (metzler-ratings.com).

Bei diesen Tarifen der fondsgebundenen Direktversicherung kommen verschiedene Modelle zum Einsatz, um das Kapital der Kun-

den zu schützen und zugleich Renditechancen wahrzunehmen (siehe Kasten rechts). Die Tabelle unten ist nach diesen drei Konzepten unterteilt.

Die höchste Punktzahl bei fondsgebundenen Direktversicherungen mit dynamischem Wertsicherungsmodell und zwei Anlagetöpfen (siehe auch Kasten rechts) und auch die höchste Gesamtpunktzahl im Test sichert sich die WWK. Bei der Produktqualität liegen die Münchner mit dem Volkswohl Bund an der Spitze. Hier sticht heraus, dass die WWK wie bereits in den beiden Vorjahren über den höchsten garantierten Rentenfaktor verfügt und eine automatische Überprüfung und Umschichtung der Investmentfonds durch den

Lebensversicherer an jedem Bankarbeitstag bietet.

In Sachen Flexibilität punktet die WWK unter anderem mit einer kostenlosen digitalen Verwaltung betrieblicher Altersvorsorgeverträge für Arbeitgeber. Auch Verträge anderer Anbieter können kostenfrei eingebunden und betreut werden. Der Versicherer unterstützt Firmen umfassend beim Aufbau einer digitalen bAV-Landschaft. Hinzu kommen Anbindungen an verschiedene bAV-Verwaltungsplattformen, zahlreiche Vertragsänderungen ohne Unterschrift sowie individuelle Beratung für Arbeitgeber, Beschäftigte und Vermittler. Ein besonderes Anliegen der WWK ist es zudem, die betriebliche Altersversorgung auch für Vermittler möglichst einfach und effizient zu gestalten. Fazit von Ruven Simon, Leiter bAV-Vertrieb der WWK, nach Jahren intensiver Arbeit: „Im Ergebnis bieten wir ein einzigartiges bAV-Gesamtkonzept, das durch einfaches Handling, digitale Prozesse, sichere, renditestarke Produkte und eine schlanke Abwicklung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Vermittler gleichermaßen überzeugt.“

Kapital schützen und Chancen nutzen - drei gängige Konzepte

Bei modernen Lebensversicherungen bieten folgende drei Modelle unterschiedliche Ansätze, um das Kapital zu sichern und gleichzeitig Ertragschancen für die Kunden zu nutzen:

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

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.

Konventionelle Indexpartizipation: Bei diesem Modell fließen die Sparbeiträge zunächst in das klassische Sicherungsvermögen des Versicherers. Die dort erzielten Erträge werden genutzt, um den Versicherten an der Entwicklung eines Aktienindex zu beteiligen. Steigt der Index, profitiert der Kunde bis zu den vereinbarten Grenzen von den Kursgewinnen. Fällt der Index, bleibt das angesparte Kapital im Sicherungsvermögen geschützt.

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**

Fundierter Vergleich Bei den fondsgebundenen Direktversicherungstarifen bAV erreicht die WWK in allen drei Teilbereichen die höchste Punktzahl. Der Münchner Lebensversicherer sichert sich somit die beste Gesamtwertung.



Unternehmen	Produktname	Produktqualität (Gewichtung 50 %)			Flexibilität (Gewichtung 25 %)			Service (Gewichtung 25 %)			Gesamt	
		Punkte	Prozent	Bewertung	Punkte	Prozent	Bewertung	Punkte	Prozent	Bewertung	Prozent	Bewertung
Dynamisches Wertsicherungsmodell (zwei Töpfe) (80–100 % Beitragsgarantie)												
WWK	Premium FondsRente protect FVG25DV	31	91	Hervorragend	27	87	Sehr Gut	16	94	Hervorragend	90	Hervorragend
LV 1871	Mein Plan Fondsrente FRV	30	88	Sehr Gut	25	81	Sehr Gut	14	82	Sehr Gut	86	Sehr Gut
Volkswohl Bund	FONDS MODERN KOMFORT KFGR	31	91	Hervorragend	22	71	Gut	15	88	Sehr Gut	86	Sehr Gut
Stuttgarter	DirektRente performance+ T78BO	28	82	Sehr Gut	23	74	Gut	14	82	Sehr Gut	82	Sehr Gut
die Bayerische	Hallo Zukunft HRGZ/2601	27	79	Gut	25	81	Sehr Gut	13	76	Gut	81	Sehr Gut
Alte Leipziger	AL_DuoSmart HR20	29	85	Sehr Gut	21	68	Befriedigend	14	82	Sehr Gut	79	Gut
Continentale	Rente Invest Garant RIG	27	79	Gut	22	71	Gut	13	76	Gut	79	Gut
ERGO Vorsorge	Betriebs-Rente Dynamik EBRD	25	74	Gut	23	74	Gut	11	65	Befriedigend	78	Gut
AXA	easyInvest ALVDH1	27	79	Gut	20	65	Befriedigend	13	76	Gut	77	Gut
Dynamisches Wertsicherungsmodell (drei Töpfe) (80–100 % Beitragsgarantie)												
Signal Iduna	Global Garant Invest SIGGI GIBL	29	85	Sehr Gut	24	77	Gut	14	82	Sehr Gut	85	Sehr Gut
Alte Leipziger	ALfonds bAV FR20	28	82	Sehr Gut	22	71	Gut	13	76	Gut	79	Gut
Indexpartizipation / Konventionell (80–100 % Beitragsgarantie)												
AXA	Relax Chance ALVI1	25	74	Gut	23	74	Gut	11	65	Befriedigend	73	Gut

Stichtag: 31.05.2026; 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
4,00%
sichern

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

Vorstand
Bernd Förtsch
Aufsichtsratsvorsitzende:
Michaela Förtsch

Redaktion Frank Mertgen (V.i.S.d.P.)
Lektorat Mario Servidio (Ltg.),
Gabi Rupp
Art Direction Holger Schiffelholz,
Johanna Wack
Layout Klaus Schütt
Bildredaktion Julian Mezger

Druck ddm GmbH & Co. KG,
Frankfurter Straße 168, 34121 Kassel
Gedruckt im Juni 2026

© 2026 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.