

# BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE EIN GEWINN FÜR ALLE

Warum Arbeitnehmer,  
Arbeitgeber und der Staat von  
der **Betriebsrente** profitieren  
und wie Sie dafür die beste  
Fondspolice finden





### Handschlag:

Arbeitnehmer können bei der Betriebsrente von vielen Vorzügen profitieren – sie haben sogar Anspruch auf eine Entgeltumwandlung

# Gewinner Arbeitnehmer

Die am besten geförderte private Altersversorgung nutzen

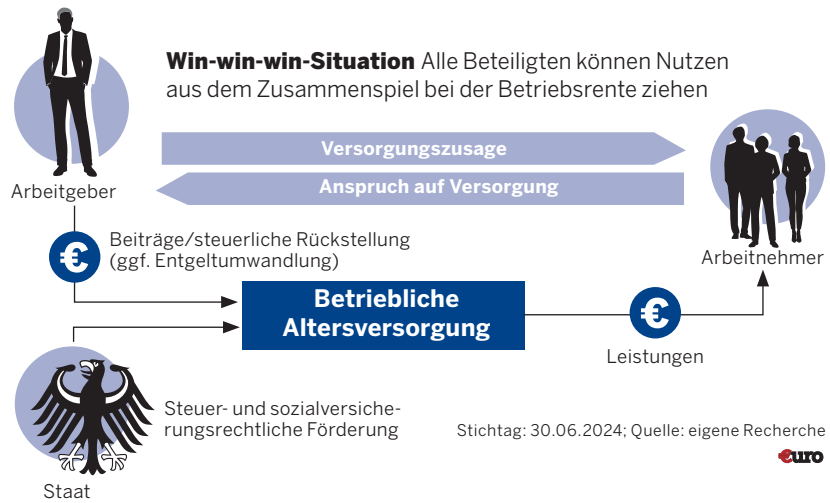
**E**ine Win-win-Situation kennt wohl jeder. So kann eine Technologiefirma mit einem Vertriebspartner kooperieren, der ein breites Netzwerk an Kunden aufgebaut hat. Die Technologiefirma kann Produkte effizienter vermarkten, während der Vertriebspartner von neuen und innovativen Produkten profitiert. Aber fällt Ihnen auch eine Win-win-win-Situation ein? Auch die gibt es – zum Beispiel bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), mit der sich Beschäftigte eine zusätzliche Rente

sichern, die Betriebsrente. Der Arbeitnehmer zahlt hier seinen Beitrag zu einer zusätzlichen Altersvorsorge aus dem Bruttogehalt und spart Steuern sowie Sozialabgaben. Der Arbeitgeber spart ebenfalls Steuern und Abgaben, schießt etwas zur Betriebsrente zu und kann beehrten Fachkräften ein attraktives Zusatzangebot machen. Der Staat gewährt beiden Gruppen Vorteile und stärkt damit eine Säule der Altersvorsorge, die die gesetzliche Rentenversicherung ergänzt. Auf dieser Doppelseite geht es um die Vorteile für Arbeit-

nehmer, auf der nächsten im Detail um die Benefits für Arbeitgeber, und auf den Seiten 6 und 7 finden Interessenten die besten Anbieter für die einfachste und beliebteste Betriebsrente – die Direktversicherung.

Die Direktversicherung-Police ist praktisch eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht. Sie gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber als der einfachste der insgesamt fünf sogenannten Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge und wird hier ausschließlich betrachtet.

**Alle wollen die bAV stärken.** „Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken“, steht im Koalitionsvertrag der Ampelparteien, die die Bundesregierung tragen. Ein Ziel, das eigentlich jeder unterstützen kann, auch die Oppositionsparteien, vor allem aber auch ein Arbeitnehmer, der im Ruhestand finanzieller Sorgen ledig sein will. Die Grundzüge einer Direktversicherung, an deren Beispiel hier die Vorzüge einer Betriebsrente erklärt werden: Bei einer solchen Police ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer, die versicherte Person ist jedoch der Arbeitnehmer, der im Alter auch die Leistungen aus der Direktversicherung erhält.



**Eine Fülle von Vorteilen.** Das Modell bietet für Arbeitnehmer eine Vielzahl von Vorzügen – ein gutes Dutzend sei hier aufgezählt:

Beiträge zu einer Direktversicherung sind in der Regel steuerfrei bis zum Höchstbetrag von 7248 Euro jährlich (dieser Betrag gilt für 2024).

Beiträge sind bis zu einer Höhe von 3624 Euro (im Jahr 2024) auch sozialversicherungsfrei, was die Abgabenlast erfreulich reduziert.

Beides verringert die finanziellen Belastungen einzahlender Beschäftigter erheblich. Vorsorgesparer zahlen deutlich mehr in die Police ein, als sie an Nettolohn einbüßen – viel Vorsorge für wenig Geld also. Im Schnitt beträgt bei der Direktversicherung der monatliche Betrag der Entgeltumwandlung 122 Euro, ergab eine Umfrage für das Bundesarbeitsministerium. Arbeitnehmer haben sogar einen Rechtsanspruch auf eine solche Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber leistet zudem einen gesetzlich festgelegten Zuschuss von 15 Prozent zum Beitrag, wenn er selbst Sozialabgaben spart. Attraktive Arbeitgeber gewähren oft eine Förderung, die den Mindestzuschuss übersteigt.

Damit gilt die bAV als die am besten geförderte Altersvorsorge, unterstützen die generösen staatlichen Förderungen Arbeitnehmer doch oft über Jahrzehnte in der Ansparphase.

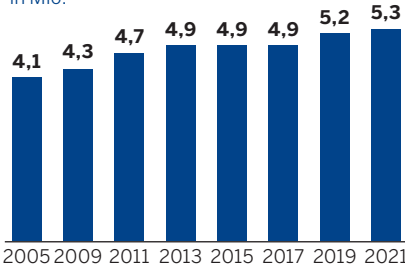
Die Flexibilität ist groß: Vorsorgesparer können sich ihre Betriebsrenten als Direktversicherung gleich auf drei Wegen auszahlen lassen. Zur Wahl stehen hier eine lebenslange monatliche Rente, einer Teilkapitalauszahlung von bis zu 30 Prozent in Kombination mit einer gleichfalls lebenslangen Rente aus dem verbleibenden Kapital oder die Auszahlung des gesamten Kapitals in einer Einmalzahlung.

Noch ein Flexibilitätsplus: Ein flexibler Rentenbeginn ab Vollendung des 62. Lebensjahres ist möglich.

Mit der lebenslangen monatlichen Rente sichern sich die Vorsorgesparer auch gegen das sogenannte Langlebkeitsrisiko ab: Die Rente wird bis ans Lebensende gezahlt, egal, ob man nun 85 Jahre alt wird oder 95.

**Immer begehrter** Die Zahl der Direktversicherungen in Deutschland steigt

Anzahl der Verträge in Mio.



Stand: 02.02.2024; Quelle: BMAS Alterssicherungsbericht 2020/Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2021

euro

Viele Betriebsrenten als Direktversicherung offerieren auf Wunsch auch eine Absicherung bei Berufsunfähigkeit und eine Absicherung für Hinterbliebene im Todesfall des Versicherten. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann die Direktversicherungs-Police in der Regel mitgenommen werden. Die Betriebsrente ist selbst bei einer Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Manche Verträge bieten eine dynamische Anpassung der Beiträge oder Leistungen, um die Kaufkraft zu erhalten.

Die Auszahlungen einer Betriebsrente sind zwar voll zu versteuern, doch ist der persönliche Steuersatz im Ruhestand in aller Regel niedriger. Auf Betriebsrenten aus Direktversicherungen fallen bis zu einer Höhe von 176,95 Euro (gilt für 2024) keine Krankenversicherungsbeiträge an; nur, was darüber hinausgeht, wird mit dem Beitrag belegt. Bei der Pflegeversicherung sind die 176,95 Euro eine Freigrenze.

In dieser Win-win-win-Konstellation können sich die Arbeitnehmer als große Gewinner fühlen. Ihnen kommt wie den Arbeitgebern (und indirekt auch dem Staat) zugute, dass die Innovationskraft der Lebensversicherer moderne Policen hervorgebracht hat, bei denen teils börsentäglich geprüft wird, wie bei aller Sicherheit die Renditechancen der Kapitalmärkte optimal genutzt werden. Das Ziel: Dem Vorsorgesparer eine möglichst hohe Betriebsrente zu sichern.



# Gewinner Arbeitgeber

Fachkräfte gewinnen und halten – jetzt mit minimalem Aufwand

**D**ie Vorteile, die eine Betriebsrente Arbeitnehmern bietet, sind schlagend (siehe Seite 2/3). „Die betriebliche Altersversorgung (bAV), mit der Beschäftigte über ihren Betrieb eine zusätzliche Rente aufbauen können, hat in den vergangenen Jahrzehnten stark an Bedeutung gewonnen“, hebt der Gesamtverband der Versicherer (GDV) in seinem Dossier „Betriebliche Altersversorgung“ hervor, das er im Februar dieses Jahres veröffentlicht hat. „So stieg die Zahl der aktiven Anwartschaften seit der Rentenreform 2001 von knapp 14,6 Millionen auf rund 21,2 Millionen (Stand: 2021).“

**Potenzial nicht ausgeschöpft.** Das Potenzial der betrieblichen Altersversorgung sei aber bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Denn rund 21 Millionen Anwartschaften bedeuteten eben auch, „dass knapp die Hälfte (46 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hierzulande noch immer keine betriebliche Altersversorgung besitzt – die Auszubildenden herausgerechnet“, schreibt der GDV. Lücken sieht der Verband vor allem bei kleinen und mittelständischen Betrieben, die viel seltener eine betriebliche Altersversorgung anbieten als große Konzerne (siehe auch Grafik rechts in der Mitte).

Die Vorteile einer Betriebsrente haben sich offenbar noch zu wenig herumgesprochen, jedenfalls scheinen die Arbeitnehmer nicht intensiv genug danach zu fragen (siehe Grafik rechts unten) – obwohl sie sogar einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben. Stellen Arbeitgeber kein entsprechendes Angebot bereit, haben Beschäftigte das Recht, den Arbeitgeber zur einseitigen Einrichtung einer Direktversicherung aufzufordern. Dabei darf der Arbeitgeber den Anbieter der Versorgung bestimmen.

**Probates Mittel im Marketing.** In Zukunft dürften die Unternehmen selbst stärker die Initiative übernehmen – etwa wegen des in vielen Branchen immer wieder beklagten Fachkräftemangels. „In dieser Situation fällt es qualifizierten Bewerbern leichter, eigene Ansprüche durchzusetzen, sei es in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung oder auch die Entlohnung“, weiß der Gesamtverband der Versicherer wohl auch aus eigener Erfahrung. „Eine attraktive Vergütung, die eine Betriebsrente mit beinhaltet, wird daher auch für die Firmen ein immer wichtigeres Instrument der Personalgewinnung und -bindung“, so seine Prognose.

Ähnlich wie bei den Arbeitnehmern lässt sich für Arbeitgeber ebenfalls eine Vielzahl von Vorteilen nennen, wenn sie zum Beispiel eine Direktversicherung als beliebtesten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge proaktiv anbieten können.

**Vorzüge endlich nutzen.** Arbeitgeber können die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) steuerlich als Betriebsausgaben geltend machen, was ihre Steuerlast verringert. Arbeitgeber sparen für jeden umgewandelten Euro der Beschäftigten etwa 20 Cent an Sozialabgaben, die sie ansonsten zu tragen hätten. Seit Januar 2022 müssen 15 Prozent der Entgeltumwandlung sowohl



bei neuen als auch bei bestehenden Verträgen an die Beschäftigten weitergeleitet werden.

Die Bereitstellung einer zusätzlichen Altersvorsorge kann Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter steigern. Eine gute betriebliche Altersvorsorge stärkt die Mitarbeiterbindung und kann somit die Fluktuationsrate senken.

Durch die Direktversicherung können Risiken wie Invalidität oder Todesfall der Mitarbeiter abgedeckt werden, was zu einer umfassenden Absicherung beiträgt.

Arbeitgeber können die bAV-Verträge flexibel gestalten und an die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten des Unternehmens anpassen.

Direktversicherungen werden oft von externen Versicherern verwaltet, was den administrativen Aufwand für den Arbeitgeber reduziert. Der Verwaltungsaufwand für Unternehmen ist im Idealfall niedrig, die Abwicklung unkompliziert.

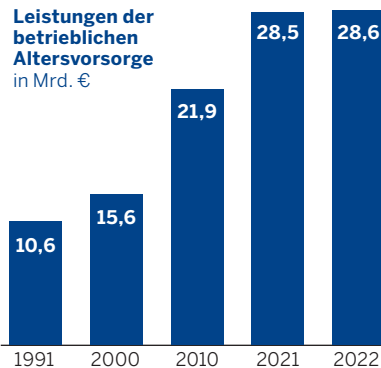
Die Bilanz des Arbeitgebers bleibt bei der Nutzung von Direktversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge frei von Belastungen, da die Verpflichtungen und Risiken an die Versicherungsgesellschaft übertragen werden.

Gemäß Betriebsrentengesetz sind die durch eine Direktversicherung erbrachten Leistungen nicht durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) abzuschließen. Der Arbeitgeber muss keine zusätzlichen Beiträge für die Insolvenzversicherung an den PSV zahlen.

Scheidet ein Mitarbeiter aus, kann der Arbeitgeber den Vertrag problemlos an den ausscheidenden Beschäftigten übertragen.

Dennoch stagniert die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge im Mittelstand eher. „Unternehmen sehen sich mit vielfältigen Herausforderungen und überbordender Bürokratie konfrontiert“, unternimmt der GDV den Versuch einer Erklärung. „Da will man sich nicht noch eine bAV aufladen,

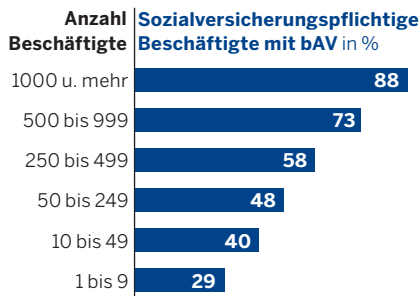
**Hohe Leistungen** Rund 29 Milliarden Euro wurden 2022 ausgezahlt



Daten nur für die Privatwirtschaft ohne öffentlichen Dienst; Stand: Juni 2023; Quelle: aba

**Nachholbedarf im Mittelstand**

Kleinbetriebe bieten seltener eine bAV an



Stand: November 2020; Quelle: aba

**Erstaunliche Ursachen** Warum Firmen noch keine Betriebsrente bieten

Gründe für die Nichteinführung einer bAV	2018–2019 in %
Kein Bedarf/keine Nachfrage von Arbeitnehmern	69
Kosten für den Betrieb zu hoch	39
Zu kompliziert/zu hoher Aufwand	19
Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht bekannt	6
Fluktuation unter Arbeitnehmern zu hoch	6
Sonstige Gründe	11
<b>Insgesamt (Mehrfachnenn. mögl.)</b>	<b>150</b>

Stand: 2021; Quelle: Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV 2019)

die immer noch als zu kompliziert wahrgenommen wird. Das hat vor allem mit den unterschiedlichen Rechtsgebieten zu tun, die hier ineinandergreifen, insbesondere dem Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Versicherungsrecht.“

Aus Sicht der Lebensversicherer ist eine regelmäßige Anpassung und Verbesserung der Rahmenbedingungen unerlässlich, um die Attraktivität der bAV zu erhalten und zu erhöhen. „Das betrifft etwa den Abbau von Komplexität, Nachbesserungen bei der Förderung von Geringverdienern oder die freiwillige Einführung sogenannter Opt-out-Modelle, mit denen Arbeitnehmer automatisch in die bAV eingebunden werden können, sofern sie nicht ausdrücklich widersprechen“, schlägt der GDV vor.

**Einfach dank Digitalisierung.** Gerade beim Abbau der Komplexität gibt es bereits entscheidende Fortschritte, zum Beispiel durch die Digitalisierung, wie auch der €uro-Test der Tarife offenbart, die Lebensversicherer als fondsgebundene Direktversicherungen für die betriebliche Altersvorsorge anbieten (siehe Seite 6f). „Ganz gleich, welche Prozesse Arbeitgeber und Vermittler digitalisieren wollen, wir stellen sie digital zur Verfügung. Das gilt gleichermaßen für die Beratung, den Abschluss und die Verwaltung der Verträge“, sagt Thomas Heß, Marketingchef und Organisationsdirektor Partnervertrieb der Münchner WVK, die sich den Testsieg sichert.

Die Produkte selbst sind immer flexibler geworden. So passt sich bei der WVK der Vertrag geschmeidig an Weichenstellungen im Lebenszyklus des Mitarbeiters an, für den ein Arbeitgeber eine Direktversicherung abgeschlossen hat. Alle Änderungen werden zum Beispiel zu den alten Rechnungsgrundlagen durchgeführt, die beim Abschluss des Vertrags galten.

# Beste Direktversicherungen

Unser Test zeigt, welche Tarife der fondsgebundenen Direktversicherung (bAV) in gleich drei Bereichen überzeugen

Für den Test der Tarife der fondsgebundenen Direktversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge hat Euro für die Bewertung der Produktqualität die Daten der Infinma GmbH aus Köln verwendet (*infinma.com*). Zusätzlich haben wir die Lebensversicherungs-Unternehmen angeschrieben und mit einem 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 Kunden zu schützen und zugleich Renditechancen wahrzunehmen (siehe Kasten rechts). Die Tabelle unten ist nach diesen vier Konzepten unterteilt.

Die höchste Punktzahl bei fondsgebundenen Direktversicherungen mit dynamischem Wertsicherungsmodell und zwei Anlageöpfen

**Aufwendige Prüfung** Bei den fondsgebundenen Direktversicherungs-Tarifen bAV erzielt die WWK in allen drei Teilbereichen die höchste Punktzahl. Der Münchner Lebensversicherer sichert sich damit die beste Gesamtwertung



Unternehmen	Produktname	Produktqualität (Gewichtung 50 %)			Flexibilität (Gewichtung 25 %)		
		Punkte	Prozent	Bewertung	Punkte	Prozent	Bewertung
<b>Dynamisches Wertsicherungsmodell (zwei Töpfe)</b>							
WWK	FVG24DV	28	93,0	Hervorragend	27	87,0	Sehr gut
Volkswohl Bund	FONDS MODERN	26	87,0	Sehr gut	22	71,0	Gut
Lebensversicherung von 1871	MeinPlan	20	67,0	Befriedigend	25	81,0	Sehr gut
Alte Leipziger Lebensversicherung	HR20 Smarte Rente	20	67,0	Befriedigend	21	68,0	Befriedigend
BL die Bayerische Lebensversicherung	Fonds-Rente bAV Invest	20	67,0	Befriedigend	25	81,0	Sehr gut
BL die Bayerische Lebensversicherung	Pangaea Life bAV Invest	23	77,0	Gut	23	74,0	Gut
Stuttgarter Lebensversicherung	DirektRente performance+	22	75,0	Gut	24	77,0	Gut
Continental Lebensversicherung	Rente Invest Garant (RIG)	23	77,0	Gut	22	71,0	Gut
Gothaer Lebensversicherung AG	Gothaer Garantie Rente	24	80,0	Sehr gut	18	58,0	Ausreichend
<b>Dynamisches Wertsicherungsmodell (drei Töpfe)</b>							
Signal Iduna	SIGGI Betriebliche Rente	25	83,0	Sehr gut	24	77,4	Gut
Swiss Life AG	Swiss Life Maximo Direktve	21	68,0	Befriedigend	23	74,2	Gut
Alte Leipziger Lebensversicherung	FR20	16	53,0	Ausreichend	22	71,0	Gut
Württembergische Lebensversicherung	Genius	16	53,0	Ausreichend	26	83,9	Sehr gut
<b>Klassisches Hybridmodell</b>							
Zurich	VorsorgeInvest (Spezial)	20	67,0	Befriedigend	22	71,0	Gut
Concordia oeco Lebensversicherung	RA-NHB	20	67,0	Befriedigend	24	77,4	Gut
<b>Indexfonds</b>							
AXA	Relax bAVRente	19	63,0	Befriedigend	26	83,9	Sehr gut

Stichtag: 31.05.2024; Quellen: Produktqualität: Infinma GmbH DV.A.T., Produktflexibilität und Service: Umfrage Euro, Auswertung der Daten: Metzler Ratings

## Werte sichern, Chancen nutzen – die gängigen Modelle

und auch die höchste Gesamtpunktzahl im Test sichert sich die WWK. Bei der Produktqualität sticht heraus, dass die WWK über den höchsten garantierten Rentenfaktor verfügt und eine automatische Überprüfung und Umschichtung der Fonds durch den Versicherer an jedem Bankarbeitstag bietet.

Bei der Flexibilität offeriert sie zum Beispiel die kostenfreie digitale Verwaltung von bAV-Verträgen für Arbeitgeber, auch Fremdverträge lassen sich hier gratis verwalten. Für Unternehmen gibt es umfassende Hilfe, wenn eine digitale bAV-Infrastruktur eingerichtet werden soll. Schnittstellen zu mehreren bAV-Verwaltungsplattformen sind ebenso im Angebot wie vielfältige Vertragsänderungen ohne Unterschrift und persönliche Beratung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vermittler. Der WWK ist es wichtig, die bAV auch für Vermittler zu vereinfachen.

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

**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 wird in Investmentfonds investiert, 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: einen sicheren mit Garantien und 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.

**Dynamisches Wertsicherungsmodell mit zwei Töpfen und Indexbeteiligung:** Bei dieser Variante des Zwei-Topf-Modells geht ein Teil des Beitrags in einen sicheren Topf mit Garantien, der andere Teil wird in Indexfonds investiert. Umschichtungen erfolgen auch hier dynamisch je nach Marktentwicklung.

Bewertungsschema für Gesamtergebnis sowie die Resultate der Teilbereiche:

ab 90 %	<b>Hervorragend</b>
ab 80 %	<b>Sehr Gut</b>
ab 70 %	<b>Gut</b>
ab 60 %	<b>Befriedigend</b>
ab 50 %	<b>Ausreichend</b>
unter 50 %	<b>Mangelhaft</b>

Service (Gewichtung 25 %)			Maximale Punkte	Erreichte Punkte	Prozent inklusive Gewichtung	Gesamtbewertung
Punkte	Prozent	Bewertung				
17	100,0	Hervorragend	78	72	93,0	<b>Hervorragend</b>
15	88,0	Sehr gut	78	63	83,0	<b>Sehr gut</b>
14	82,0	Sehr gut	78	59	74,0	<b>Gut</b>
14	82,0	Sehr gut	78	55	71,0	<b>Gut</b>
13	76,0	Gut	78	58	73,0	<b>Gut</b>
13	76,0	Gut	78	59	76,0	<b>Gut</b>
11	65,0	Befriedigend	78	58	73,0	<b>Gut</b>
11	65,0	Befriedigend	78	56	72,0	<b>Gut</b>
10	59,0	Ausreichend	78	52	69,0	<b>Befriedigend</b>
14	82,4	Sehr gut	78	63	82,0	<b>Sehr gut</b>
16	94,1	Hervorragend	78	60	76,0	<b>Gut</b>
14	82,4	Sehr gut	78	52	65,0	<b>Befriedigend</b>
10	58,8	Ausreichend	78	52	62,0	<b>Befriedigend</b>
16	94,1	Hervorragend	78	58	75,0	<b>Gut</b>
11	64,7	Befriedigend	78	55	69,0	<b>Befriedigend</b>
15	88,2	Sehr gut	78	60	75,0	<b>Gut</b>

Die besten kostenlosen  
**Kreditkarten** für den Urlaub.  
Weltweit vergleichen  
und Top-Anbieter finden.  
Alle Details bei uns  
im Finanz-Check.

Die 10  
besten  
Karten  
im Test



**BÖRSE ONLINE**  
Finanz-Check  
Kreditkarten-Vergleich

[boerse-online.de/kreditkarten-vergleich](https://boerse-online.de/kreditkarten-vergleich)

Börsenmedien AG  
Niederlassung München  
Bayerstr. 71-73  
80335 München  
[www.boersenmedien.com](http://www.boersenmedien.com)

**Vorstand**  
Bernd Förtsch (Vors.), Leon Müller  
Aufsichtsratsvorsitzende:  
Michaela Förtsch

**Niederlassungsleiter München**  
Frank Pöpsel

**Verlagsleitung**  
Daniela Glocker

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

**Lektorat** Gabi Rupp, Ingrid Tzschaschel

**Art Director** Wolfgang Buss

**Layout** Klaus Schütt

**Bildredaktion** Julian Mezger

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

Gedruckt im Juli 2024

© 2024 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.