

# Ruhestandsplanung im Unternehmen leicht gemacht

Arbeitgeber denken bereits weiter

13,4 Mio.  
Erwerbstätige  
gehen bis 2039  
in den Ruhestand.<sup>1</sup>

Wie viele sind  
es bei Ihnen?

## Die Generation der „Baby-Boomer“ geht in den Ruhestand – Handlungsbedarf für Sie und Ihre Mitarbeitenden

### Herausforderungen

Effiziente Gestaltung von Verwaltung und Management der Altersversorgung

### Anforderungen

Ausrichtung der Altersversorgung an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden

### Effizienzsteigerung vorantreiben

- 65 % priorisieren die Reduzierung des Verwaltungsaufwands.
- 49 % sehen Herausforderungen, die Verwaltung und die operative Umsetzung der Altersversorgung zu bewältigen.

> 67 % der Arbeitgeber unterstützen bereits jetzt Mitarbeitende, den Wert und die Bedeutung ihrer Altersversorgung zu erkennen.<sup>2</sup>

## So profitieren Sie von einer durchdachten Ruhestandsplanung

### Höhere Kosteneffizienz im Personalmanagement

#### Entlastung Personalabteilung

Eine durchdachte Ruhestandsplanung entlastet die HR-Abteilung von Fragen zu ablaufenden Verträgen und deren Administration – z. B. zu Prozess, Steuern und Sozialversicherung.

### Strategische Ruhestandsplanung

#### Flexibilität nutzen

Ein frühzeitiger Austausch zum Ruhestand lässt Bedarfe der Mitarbeitenden erkennen und mit dem Arbeitgeberinteresse abgleichen. Arbeitszeitmodelle und -instrumente wie Zeitkonten können den Ruhestand flexibilisieren und personalpolitische Interessen unterstützen.

### Ein erlebbares Benefit-Konzept stärkt ein positives Arbeitgeberimage

#### „Financial wellbeing“

Durch eine spürbare Hilfe bei der Ruhestandsplanung wird die Fürsorge des Arbeitgebers für die Mitarbeitenden konkret erlebbar – selbst über das aktive Arbeitsleben hinaus.

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden 2025. <sup>2</sup> Umfrage zum Altersvorsorgeplan in Westeuropa 2025 (Deutschland), WTW Towers Watson 2025.

# Betriebliche Vorsorge mit Ruhestandsplanung ergänzen

Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen das Thema Ruhestandsplanung, um ein ganzheitliches Benefit-Konzept im Rahmen der betrieblichen Vorsorge anzubieten.

**Benefit-Konzept**  
ganzheitlich  
gedacht

1

## Betriebliche Vorsorge im Unternehmen anbieten:

- Altersvorsorge
- Arbeitskraftsicherung
- Krankenversicherung

2

## Betriebliche Vorsorge im Unternehmen erlebbar machen:

- Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden regelmäßig Informationen und Updates rund um das Thema betriebliche Vorsorge.
- Auch bei neuen Mitarbeitenden wird Interesse geweckt.

3

## Betriebliche Vorsorge mit Ruhestandsplanung vervollständigen:

- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden rechtzeitig in der Ruhestandsplanung und sorgen Sie damit für Sicherheit und Zufriedenheit
- Bei Bedarf können Sie Mitarbeitenden Zeitwertkontenmodelle für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand anbieten.

## Vorteil für alle: Ruhestandsplanung als Teil des Benefit-Konzepts verankern

Passgenaue Infoveranstaltungen oder Beratertage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rund um das Thema Ruhestandsplanung:

Vereinbaren und implementieren Sie jetzt das **Konzept „Ruhestandsplanung“**.

Dadurch wird **betriebliche Vorsorge erlebbar** und die **Personalabteilung entlastet**.

