

Anleitung und Hinweise: Altersstruktur & Renteneintrittswelle

Fünf-Jahres-Projektion und Skill-Deckungsmatrix für Geschäftsführung & Betriebsrat

Anwendungsbereich & Zielstellung

Die Excel-Vorlage 'Altersstruktur_Renteneintrittswelle.xlsx' beantwortet drängende Fragen zur demografischen Entwicklung der Belegschaft, visualisiert drohende Know-how-Verluste und liefert objektivierte Daten für Verhandlungen mit Geschäftsführung und Betriebsrat.

1. Struktur des Excel-Modells

Die Arbeitsmappe ist dynamisch aufgebaut und unterteilt sich in zwei spezialisierte Tabellenblätter:

Arbeitsblatt 1: Dashboard & Projektion

- **KPI-Karten:** Anzeige der zentralen Kennzahlen (Gesamt-FTE, Durchschnittsalter, Renteneintritte bis 2030, kritisches Skill-Risiko).
- **Altersstruktur-Tabelle:** Dynamische Zusammenfassung der Belegschaft in 5 Altersklassen, getrennt nach Geschlecht, inkl. Prozentanteilen.
- **5-Jahres-Projektion:** Kumulierte Abgangsprojektion für die Jahre 2026 bis 2030 mit Kennzeichnung kritischer Schlüsselrollen.

Arbeitsblatt 2: Mitarbeiter-Daten & Skill-Matrix

- **Mitarbeiter-Stammdaten:** Enthält 30 Beispieldatensätze mit Stammdaten (ID, Name, Geburtsdatum, Abteilung).
- **Automatisierte Formeln:** Berechnet das genaue Alter und das voraussichtliche Renteneintrittsjahr (Standard: 67 Jahre).
- **Skill- & Nachfolgematrix:** Erfasst Kern-Skills, bewertet das Nachfolge-Risiko (Hoch/Mittel/Niedrig) und prüft, ob bereits eine Nachfolge geregelt ist.

2. Schlüssel-Formeln & Funktionsweise

Das Modell verzichtet vollständig auf Makros/VBA und basiert auf robusten, dynamischen Excel-Formeln:

Berechnung / Kennzahl	Excel-Formel-Logik	Erklärung & Funktion
Exaktes Alter	=DATEDIF(Geburtsdatum; HEUTE(); "Y")	Berechnet das genaue Alter in vollendeten Jahren tagesaktuell.
Erwartetes Rentenjahr	=JAHR(Geburtsdatum) + 67	Projeziert das Jahr des Renteneintritts auf Basis der Regelaltersgrenze.
Altersgruppen-Zählung	=ZÄHLENWENNS(Alter; ">=30"; Alter; "<=39"; Geschlecht; "Männlich")	Aggregiert die Belegschaft dynamisch in Fünf- und Zehn-Jahres-Klassen.
Kumulierte Renteneintritte	=ZÄHLENWENN(Rentenjahr; "<=2028")	Ermittelt die Anzahl der Mitarbeiter, die bis zu einem Zieljahr in Rente gehen.
Kritische Schlüsselrollen	=ZÄHLENWENNS(Rentenjahr; "<=2030"; Risiko; "Hoch")	Identifiziert unmittelbar gefährdetes Expertenwissen ohne geregelte Nachfolge.

3. Leitfaden für die Praxis: Kommunikation mit Betriebsrat & Geschäftsführung

Die Aufbereitung der Daten dient als sachliche Verhandlungsgrundlage für die strategische Personalplanung:

Argumentation gegenüber der Geschäftsführung (Risiko & Kosten)

- **Know-how-Verlust beziffern:** Heben Sie die kumulierten Abgänge in Schlüsselpositionen hervor (z. B. 'Bis 2030 verlieren wir 40 % unserer Senior-Spezialisten').
- **Vorlaufzeiten aufzeigen:** Fordern Sie frühzeitige Budgets für Recruiting und Einarbeitungsüberschneidungen (Tandem-Modelle) ein.

Argumentation gegenüber dem Betriebsrat (Demografie & Belastung)

- **Belastungssteuerung:** Nutzen Sie das Modell, um gesundheitsfördernde Maßnahmen und altersgerechte Arbeitsplätze einzufordern.
- **Arbeitsplatzsicherung:** Zeigen Sie auf, dass Nachfolgeplanung Arbeitsplätze sichert und Überlastung verbleibender Teams verhindert.

4. Schritt-für-Schritt-Anpassung für Ihr Unternehmen

- **1. Daten importieren:** Löschen Sie die Beispieldaten in Tab 2 ab Zeile 4 und fügen Sie Ihre Echtdaten ein.
- **2. Rentenalter anpassen:** Passen Sie die Spalte 'Erwartetes Rentenjahr' an, falls individuelle Renteneintrittsalter (z. B. 63 oder 65 Jahre) bekannt sind.
- **3. Skill-Matrix befüllen:** Erfassen Sie in Spalte H die spezifischen Schlüsselkompetenzen Ihres Hauses und bewerten Sie das Risiko in Spalte I.
- **4. Dashboard prüfen:** Das Dashboard in Arbeitsblatt „Dashboard & Projektion“ aktualisiert sich automatisch.

Best Practice Tipp

Führen Sie diesen Demografie-Check mindestens einmal jährlich durch (idealerweise vor der Budgetrunde im Herbst). So verwandeln Sie schleichende Demografie-Risiken in planbare Nachfolge-Prozesse.