

# Altersstrukturanalyse: Der Demografie-Rechner

Alternde Belegschaften und Mangel an jungen Nachwuchskräften kennzeichnen die Situation vieler Betriebe. Entsprechend steht deren Personalplanung vor neuen Herausforderungen. Der erste Schritt zur Entwicklung einer ‚demografiefesten‘ Personalpolitik ist eine systematische betriebliche Bestandsaufnahme. Kostenfreie Hilfestellung bietet der Excel-basierte Demografie-Rechner der IHK Osnabrück-Emsland. Damit können Unternehmen in wenigen Schritten eine Altersstrukturanalyse ihrer Belegschaft durchführen.

## Beschreibung

Die Altersstrukturanalyse stellt die gegenwärtige Altersstruktur der Belegschaft dar und prognostiziert die Entwicklung für die kommenden 20 Jahre. So wird deutlich, welche Wissens- und Erfahrungsträger künftig noch zur Verfügung stehen und wie Unternehmensstrategien zur Rekrutierung, Mitarbeiterbindung und Verrentung reagieren müssen.

Der Idealfall einer betrieblichen Altersverteilung – eine ausgewogene Altersstruktur, in der keine Altersgruppe stark überrepräsentiert ist – ist in der Praxis selten anzutreffen. Oft dominieren einzelne Altersgruppen.

Eine jugend- oder alterszentrierte Verteilung birgt die Gefahr, dass es im Zeitverlauf zu Alterslücken im Personalbestand kommt, die zu außergewöhnlichen Verrentungs- und Rekrutierungswellen führen. Ziel einer demografiefesten Personalpolitik sollte daher eine Personalstruktur mit gleichmäßiger Altersverteilung sein, bei der sich die Zahl der jährlich neu eingestellten und ausgeschiedenen Mitarbeiter in etwa die Waage hält. Hier bietet der Demografie-Rechner der IHK Unterstützung.

In drei Schritten können Unternehmen einen Blick in die Zukunft werfen:

### 1. Schritt: Die Ist-Situation

Die betriebliche Altersstrukturanalyse beginnt mit der Erfassung des Ist-Zustandes. Dazu wird das Alter jedes Mitarbeiters erfasst und einer Altersklasse zugeordnet. In den meisten Fällen sind die benötigten Daten bereits zentral in der Personalverwaltung vorhanden und müssen nur noch in den Demografie-Rechner übertragen werden.

### 2. Schritt: Die Rahmenbedingungen

Schon das einfache Erfassen und Fortschreiben der Altersstruktur kann Hinweise auf Problemfelder geben. Deutlich steigern lässt sich die Aussagekraft der Altersstrukturanalyse, wenn Planungs- und Erfahrungswerte für die jährlichen Zu- und Abgänge von Mitarbeitern berücksichtigt werden. Diese können direkt in den Demografie-Rechner eingetragen werden. Bei der Abschätzung der Zu- und Abgänge sollten Auszubildenden- und Übernahmequoten, Krankenstand und Kündigungen sowie Arbeitszeitmodelle (reguläre Teilzeit, Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen) bedacht werden.

### 3. Schritt: Die Prognose

Ausgehend von den eingegebenen Daten schreibt der Demografie-Rechner die künftige Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen fort. Schon während der Dateneingabe oder -änderung wird die Prognose laufend aktualisiert. So wird unmittelbar sichtbar, wie sich eine Variation der Planwerte auswirkt. Der Personalverantwortliche erhält Hinweise, wie sich die Beschäftigtenstruktur langfristig ändert, wenn die Fluktuationsrate sinkt oder der Trend zur Frühverrentung nachlässt. Es lässt sich abschätzen, wie viele Neuzugänge erforderlich sind, um die Mitarbeiterzahl langfristig konstant zu halten oder um einen bestimmten Zielwert beim Durchschnittsalter zu erreichen.

Zusätzlich bietet der Demografie-Rechner auch einen Blick über den Tellerrand: Im Branchenvergleich können Unternehmen sehen, wie die aktuelle und künftige Altersstruktur ihrer Belegschaft vom Wettbewerberdurchschnitt abweicht. Ein „Demografie-Fitness-Indikator“ zeigt an, wie gut das Unternehmen für die Zukunft gerüstet ist.

In größeren Unternehmen empfiehlt es sich, die Altersstrukturanalyse nicht nur für den Betrieb insgesamt, sondern auch differenziert für einzelne Bereiche durchzuführen. Das können einzelne Abteilungen ebenso sein wie betriebliche Qualifikationsgruppen (zum Beispiel Meister, leitende Angestellte, Akademiker oder angelernte Fachkräfte). Unternehmen, die noch einen Schritt weitergehen möchten, können sich im Sinne eines Benchmarking mit anderen Betrieben zusammentun und überbetriebliche Vergleiche durchführen.

Der Demografie-Rechner wird laufend aktualisiert. Die jeweils aktuelle Version steht zum kostenlosen Download bereit unter [www.osnabrueck.ihk24.de/erfahrung](http://www.osnabrueck.ihk24.de/erfahrung).

### Ansprechpartner

Björn Schaeper, Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland ([schaeper@osnabrueck.ihk.de](mailto:schaeper@osnabrueck.ihk.de))

perso-net ist ein Angebot des:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.  
Kompetenzzentrum  
Düsseldorfer Straße 40 | 65760 Eschborn | Tel: 06196 495-3333



**RKW**  
Kompetenz-  
zentrum