

# 4/2025 NEWSLETTER



## 13,4 Mio.

**Erwerbspersonen werden in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren erreichen – das ist fast ein Drittel aller Beschäftigten, die dem deutschen Arbeitsmarkt 2025 zur Verfügung stehen.**

Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer gehen in Rente, während jüngere Generationen diese zahlenmäßig nicht ersetzen können. Um dem Arbeitskräftemangel zumindest kurzfristig entgegenzuwirken, wird diskutiert, die geburtenstarken Jahrgänge umfassender im Berufsleben zu halten oder dafür zu reaktivieren. Zwar ist die Erwerbstätigenquote Älterer (55-64 Jahre) in den letzten 10 Jahren von knapp 66 % (2014) auf 75 % (2024) gestiegen, dennoch gehen viele von ihnen weiterhin vorzeitig in den Ruhestand. Die Gründe liegen vor allem in gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Frühverrentungsangeboten und dem Wunsch nach mehr Freizeit.

Quelle: Destatis

**ZUKUNFTSFORUM BILDUNG**

➤ Seite 2

**ANSICHTSSACHE  
EQUAL-PAY-ENTSCHEIDUNG**

➤ Seite 3

**MITGLIEDER STELLEN SICH VOR**

➤ Seite 3

**VERBANDSVERANSTALTUNGEN  
WEITERBILDUNGSANGEBOTE**

➤ Seite 4

# JUNGE GENERATIONEN IM WANDEL

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit  
Spannende Einblicke beim Zukunftsforum Bildung

Im Zukunftsforum Bildung diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung kürzlich über die zentralen Herausforderungen junger Menschen beim Übergang in Ausbildung und Beruf. Über 100 interessierte Gäste aus Wirtschaft, dem Bildungssektor, Politik und Verwaltung erfuhren mehr über das Miteinander der Generationen. Veranstalter waren der IAV, die Bezirksgruppe Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim von NiedersachsenMetall, die VME-Stiftung Osnabrück-Emsland und das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW).



IAV-Vorstandsvorsitzender Olaf Piepenbrock hob hervor, dass die heutige Arbeitswelt von einer nie dagewesenen Vielfalt an Generationen geprägt sei. Diese Vielfalt biete große Chancen, setze jedoch

auch voraus, dass unterschiedliche Erwartungen und Arbeitsweisen gegenseitig anerkannt und konstruktiv zusammengeführt würden. Auch machte er deutlich, dass der demografische Wandel und das nahende Ausscheiden der Babyboomer aus dem Erwerbsleben die Betriebe vor spürbare strukturelle Veränderungen stellten.

In ihrem Hauptvortrag erläuterte Prof. Dr. Birgit Reißig vom Deutschen Jugendinstitut aktuelle Forschungsbefunde. Sie zeigte, dass Jugendliche heute vor komplexeren Entwicklungsaufgaben stehen: spätere Verselbständigung, steigende Unsicherheiten in der Berufsentscheidung, zunehmende digitale Belastungen sowie längere und instabilere Übergänge in Ausbildung oder Studium. Reißig betonte die Bedeutung verlässlicher Strukturen in der beruflichen Orientierung: „Phasen der Berufsorientierung sollten ineinander übergreifen, Praxisanteile müssen erhöht werden und es braucht eine stärkere Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den einzelnen Akteuren.“

Auch Unternehmen und Schulen stehen vor neuen Anforderungen: mehr Praxiseinblicke, bereichsübergreifende Zusammenarbeit, gendersensible



Konzepte und ein professioneller Einsatz digitaler Medien. Lars Schönball, Leiter Berufsausbildung bei der KME Germany GmbH, machte deutlich, wie heterogen die Auszubildenden heutzutage geworden seien. Insbesondere für schulisch schwächere Auszubildende sei es als ausbildendes Unternehmen enorm wichtig, Unterstützung anzubieten und eng mit den Schulen zusammenzuarbeiten. Die schulische Perspektive und den neuen Erlass für berufliche Orientierung erläuterte Tammo Löffler, Fachdezernent beim Regionalen Landesamt für Schule und Bildung Osnabrück. Viktoria von Wahlde, Studentin im Masterstudiengang Creative Communication & Brand Management an der Hochschule Pforzheim gab der jungen Generation eine Stimme. Die Experten waren sich einig, dass der Übergang Schule – Beruf und das konstruktive Miteinander der Generationen ein gemeinsamer Gestaltungsauftrag ist.

Die Moderatorinnen Sabine Stöhr, stellv. IAV-Hauptgeschäftsführerin, und Manuela Wehrmeyer, Bereichsleiterin Business Development beim BNW, dankten allen Beteiligten für die unterschiedlichen Perspektiven. Das nächste Zukunftsforum Bildung findet im Herbst 2027 statt.

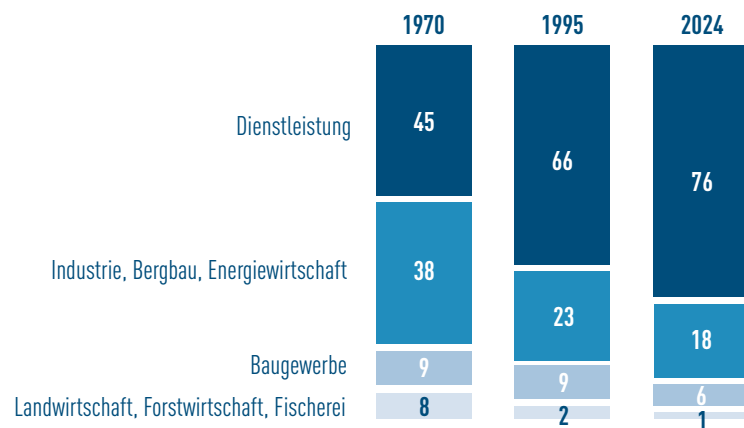
## ARBEITSWELT IM WANDEL DER ZEIT

Von 1970 bis heute sank der Anteil des produzierenden Gewerbes (Industrie, Bergbau, Energiewirtschaft) von 38 % auf 18 %.

# 76 %

DER ERWERBSTÄTIGEN IN DEUTSCHLAND ARBEITEN IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

## VON JE 100 ERWERBSTÄTIGEN IN DEUTSCHLAND ARBEITEN IN DIESEN BEREICHEN



1970 nur Westdeutschland

Quelle: Globus / Stat. Bundesamt

# ANSICHTSSACHE

Neue Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit bringt neue Hürden für Arbeitgeber  
von Verbandsjurist Stefan Pape



**Der Schutz vor Lohndiskriminierung ist zweifellos wichtig. Doch ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.10.2025 schießt über das Ziel hinaus. Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat die Anforderungen an Arbeitgeber im Hinblick auf Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen erneut verschärft.**

Der 8. Senat hat entschieden, dass bereits der Umstand, dass eine Frau für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger verdient als ein männlicher Kollege, eine tatsächliche Vermutung für eine

Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts begründet. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist laut BAG für das Eingreifen der Vermutungswirkung völlig irrelevant.

Arbeitgeber müssen nun in vollem Umfang beweisen, dass ausschließlich objektive, geschlechtsneutrale Gründe für die unterschiedliche Vergütung maßgeblich waren. Individuelle Gehaltsverhandlungen oder angebliche Unterschiede im Leistungsniveau erkennt das BAG ausdrücklich nicht mehr als Rechtfertigung an. Besonders weitgehend ist, dass die Vermutungswirkung bereits bei nur einer Vergleichsperson greift, sog. Paarvergleich. Diese Entwicklung ist aus Arbeitgebersicht äußerst kritisch. Sie ignoriert die betriebliche Realität, in der Gehaltsfindungen komplex und vielschichtig sind. In der Praxis entstehen Vergütungsunterschiede häufig durch individuelle Faktoren wie Berufserfahrung, Qualifikation, Verantwortungsbereiche oder persönliches Verhandlungsgeschick.

Das Urteil stellt Arbeitgeber unter Generalverdacht und überzieht sie mit zusätzlichen Pflichten, jede Gehaltsentscheidung umfassend zu dokumentieren und zu begründen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen bedeutet dies eine erhebliche weitere Belastung. Die vollständige Beweislastumkehr zugunsten der Beschäftigten benachteiligt Arbeitgeber massiv. Die Schwelle für Klagen ist niedrig, die Gefahr missbräuchlicher Klagen nimmt zu. Künftig reicht die einfache Behauptung aus, dass das eine Geschlecht in vergleichbarer Position weniger verdient als das andere, um eine gerichtliche Auseinandersetzung auszulösen. Die unionsrechtlichen Vorgaben und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs fordern eine effektive Durchsetzung der Entgeltgleichheit, aber das BAG geht mit seiner Auslegung deutlich darüber hinaus. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ wird durch eine strenge Beweislastregel ergänzt, die in der Praxis schwer handhabbar ist. Eine Rückkehr zu mehr Augenmaß und Praxistauglichkeit ist dringend geboten.

## MITGLIEDER STELLEN SICH VOR



[www.meinders-elstermann.de](http://www.meinders-elstermann.de)

### MEINDERS & ELSTERMANN GmbH & Co. KG, Osnabrück

**Wir sind ...** Produktions-Experten im Offset- und Digitaldruck mit Stammsitz in Belm bei Osnabrück. Als eine der größten Bogenoffsetdruckereien Deutschlands schaffen wir Mehrwert durch spezialisierte Bereiche wie Mailings, Konfektionierung und Fulfillment.

**Wir beschäftigen ...** mehr als 120 Experten aller Disziplinen.

**Wir stehen für ...** über 140 Jahre Familienhandwerk und Qualität – vom Katalog bis zum Mailing, von der Einzel- bis zur Millionenaufgabe. Offset, Digitaldruck, Logistik, Shop- und Fulfillment-Lösungen: Wir machen Print ganzheitlich.



[www.titgemeyer.com/de-de/](http://www.titgemeyer.com/de-de/)

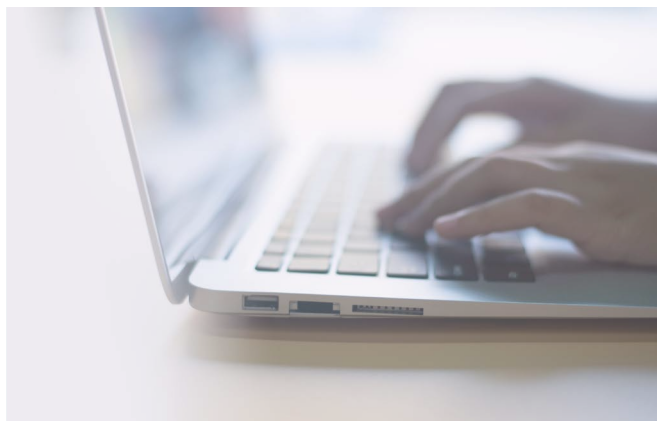
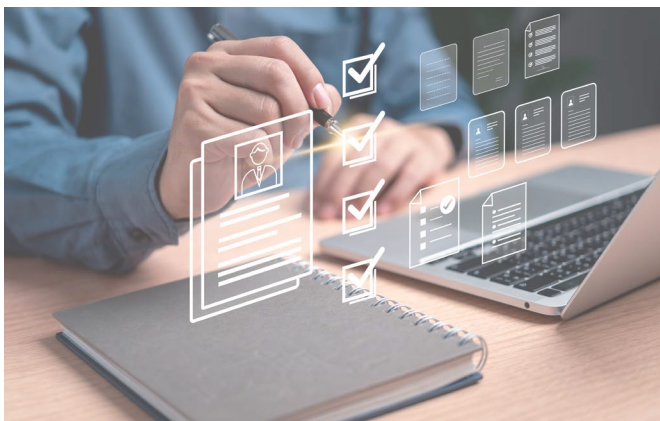
### Titgemeyer GmbH & Co. KG, Osnabrück

**Wir sind ...** ein international führender Hersteller für Befestigungstechnik, Automatisierungslösungen und Industriebauteile. Mit technischer Kompetenz und innovativen Lösungen beliefern wir Kunden u.a. in den Branchen Transport und Mobilität, Agrartechnik sowie Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik weltweit.

**Wir beschäftigen ...** über 500 Mitarbeitende an 11 Standorten, mit Produktionsstätten in Großbritannien und Tschechien.

**Wir stehen für ...** 125 Jahre Tradition, Innovation, Qualität und Kunden-nähe.





# IAV AKTUELL



## UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR UNSERE MITGLIEDER

Kennen Sie unsere Online-Generatoren und unser E-Learning-Portal? Diese gehören zu unserem Serviceangebot, um den Arbeitsalltag der Personalverantwortlichen in unseren Mitgliedsbetrieben zu erleichtern.

Mit den Online-Generatoren können Sie mit wenigen Klicks arbeitsrechtliche Verträge, Zeugnisse oder Zusatzvereinbarungen erstellen.

Nähere Informationen: **Kira Hagemann, 0541 77068-0** oder [digitale-tools@iav-online.de](mailto:digitale-tools@iav-online.de).

In unserem E-Learning-Portal stellen wir verschiedenste Inhalte aus den Bereichen Arbeitsrecht und Personal zur Verfügung – individuell, jederzeit und von überall kostenlos abrufbar.

Nähere Informationen: **Johanna Niemeyer, 0541 77068-14** oder [niemeyer@iav-online.de](mailto:niemeyer@iav-online.de).

## HERZLICH WILLKOMMEN!

### NEU-MITGLIEDER IN DER VERBÄNDEGEMEINSCHAFT

- ARBCOS GmbH, Osnabrück
- GATES Utility Services GmbH, Münster
- MAC-Service GmbH, Parsdorf

### NEUE MITARBEITERINNEN BEIM IAV

Wir begrüßen Diana Eberling-Acil und Johanna Niemeyer! Die Teamassistentinnen sind seit September bzw. Oktober Teil unserer Verbändegemeinschaft.

## WEITERBILDUNG FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Seien Sie dabei, wenn wir unsere Online-Veranstaltungsreihe „CLICKPUNKT Arbeitsrecht“ fortsetzen. Wie immer gilt: Kurz und kompakt informieren wir über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Basics. Zuschalten können sich Personen mit Personalverantwortung in unseren Mitgliedsbetrieben.

➤ [iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk/](http://iav-online.de/veranstaltungen-netzwerk/)

Ein Termin findet noch 2025 statt, 2026 geht es weiter – diese Termine und Themen stehen in nächster Zeit auf dem Programm:

Das gesamte 2026er Programm erscheint in Kürze – unsere Mitglieder erhalten es per E-Mail.

- 09.12.2025** Annahmeverzugslohn
- 13.01.2026** Update Arbeitsrecht
- 10.02.2026** Betriebsvereinbarung
- 17.03.2026** Low- und Zero-Performer im Betrieb – arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten



Herausgeber **Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim e. V.**

Redaktion J. Billigmann (V.i.S.d.P.), M. Farys, R. Horstmeyer Gestaltung KLARTEXT grafikbüro Umsetzung V. Gerve, R. Horstmeyer

Bildnachweis IAV, Lukas Gruenke, MEINDERS & ELSTERMANN GmbH & Co. KG, Titgemeyer GmbH & Co. KG

Kontakt Tel. 0541 77068-0 [info@iav-online.de](mailto:info@iav-online.de)