

Nahdran

Magazin für Unternehmen 2.26

A group of people in athletic wear forming a human pyramid outdoors. The image shows several people in various colors (black, grey, blue, red) standing on their feet, with others standing on their shoulders, creating a pyramid shape. The background is a clear blue sky.

Gesundheitskultur für fitte Teams

Wie Betriebe Gesundheit und Produktivität ihrer Beschäftigten fördern

Azubi-Onboarding

So binden Unternehmen den Berufsnachwuchs frühzeitig an sich

Best Practice

BARMER Schritte-Challenge bei Niederegger

Gehaltsfairness

Das kommt durch die Entgelttransparenzrichtlinie auf Unternehmen zu



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer wichtiger, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und insbesondere ältere Beschäftigte möglichst lange im Betrieb zu halten. Einem wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmenskultur kommt deshalb eine hohe Bedeutung zu. Doch damit nicht genug. Die Strategie der BARMER zielt darauf ab, auch die persönlichen Fähigkeiten zu stärken, körperliche und seelische Herausforderungen gut zu bewältigen. Auf Basis unserer Daten können wir gesundheitliche Risiken individuell erkennen, daraus Bedarfe ableiten und sie rechtzeitig ansprechen, um Betroffenen zu helfen. So gewinnen BARMER-Versicherte mehr Lebensqualität und mehr gesunde Jahre. Dies trägt auch dazu bei, dass Beschäftigte länger arbeiten und ihre über viele Jahre erworbenen Qualifikationen weiterhin gewinnbringend in ihrem Betrieb einbringen können.

Eine Win-Win-Situation für alle Seiten.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Impressum

Herausgeber

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

Verantwortlich

Athanasios Drougias,
Abteilung
Unternehmenskommunikation

Redaktion

Curth Moritz Voß,
Thorsten Jakob

Layout/DTP

Andreas Große-Stoltenberg

Anschrift der Redaktion

BARMER,
Abteilung
Unternehmenskommunikation,
Lichtscheider Str. 89,
42285 Wuppertal
Telefon 0202 568 99 1836
Fax 0202 568 99 1459
E-Mail nahdran@barmer.de

Druck

Frank Druck GmbH & Co. KG,
Pretz

Redaktionsschluss

23. März 2026

Erscheinungsweise

viermal jährlich



Bildnachweis

BARMER, KLUG (S. 4), Manfred Jasmund (S. 4), moving (S.7), Nideregger (S. 8, S. 9), Rolf Kranz/Wikipedia (S. 8), Curth Moritz Voß (S.12, S.13), EMBRACE GmbH (S.14), Messe Berlin (S.17); .../gettyimages: James Porcini (S.1), bernardbodo (S.3, S.16), Bevan Goldswain (S. 4), Brothers91 (S.14), TomML (S.15), PeopleImages (S.19), Westend61 (S.19), WeBond Creations (S.19); .../stock.adobe.com: 1StunningART (S. 3), Quiony (S. 3, S.12), stockbusters (S. 5), Darmawan (S. 6), firoz (S.10), Joe.Gockel (S.12), Cezanne-Fotografie (S.14)

Inhalt

04 Meldungen
Aktuelles in Kürze

06 Eine lange und gesunde Lebensweise
Longevity im Erwerbsleben

08 Dem Marzipan nachlaufen
Die Schritte-Challenge bei Niederegger

10 Ältere Beschäftigte halten
Gesundheitskultur als entscheidender Faktor

12 Meldungen
Aktuelles in Kürze

14 So gelingt der Start
Azubis erfolgreich einstellen

16 EU-Entgelttransparenzrichtlinie
Gender Pay Gap: gleiche Arbeit, gleiches Gehalt?

17 Überblick
Unsere kostenfreien Online-Seminare im 2. Quartal

08 Schritte-Challenge
bei Niederegger



14 Pre- und Onboarding bei Azubis



16 Gender Pay Gap: Fairness beim Gehalt

BARMER Service

BARMER Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

BARMER Firmenkontakt
barmer.de/firmenkontakt

BARMER Telefon für Firmen
0202 568 333 05 05

**BARMER Telefon für Firmen,
englischsprachig**
0202 568 333 00 60

Nahdran digital
barmer.de/nahdran

**Abbestellung,
Adressänderungen,
Fragen oder
Kommentare**
nahdran@barmer.de
0202 568 99 1836

Hinweis zur Abbestellung

Bitte geben Sie bei einer Abbestellung Ihre Firmenanschrift und Betriebsnummer (das sind die ersten acht Ziffern nach dem Sternchen im Adressaufdruck) an. Bitte verwenden Sie für Abbestellungen per Mail den Betreff „Abbestellung Nahdran“. Eventuell erhalten Sie – aus datentechnischen Gründen – eine weitere Ausgabe, bevor die Abbestellung wirksam wird.



Hitzeschutz

Bundesweiter Aktionstag

Hitzeschutz ist Gesundheitsschutz. Deshalb ist die BARMER Partner des Hitzeaktionstages, der am 11. Juni stattfindet. Hitze ist laut der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit das größte klimawandelbedingte Gesundheitsrisiko in Deutschland und belastet das Gesundheitssystem enorm. Sie schränkt Menschen in ihrer Produktivität und ihrem Wohlbefinden ein, mitunter sind sie stark gefährdet. Dafür will der Aktionstag sensibilisieren. Unternehmen, Organisationen und Akteure, die sich für mehr Hitzeschutz engagieren wollen, finden Infos zur Teilnahme unter:

hitzeaktionstag.de/mitmachen/

Ein Blick auf das BARMER-Seminar „Fit und gesund bei Hitzeperioden im Büro“ für Firmenkunden



lohnt

eben-

falls. Der Mediziner und TV-Experte Dr. Heinz-Wilhelm Esser, bekannt als Doc Esser, zeigt am Donnerstag, 18. Juni, 11

bis 12 Uhr, wie man Hitzestress reduzieren, Warnsignale erkennen und gesundheitsfördernde Maßnahmen etablieren kann. Bewegung, Ernährung, Kleidung und Arbeitsorganisation stehen ebenso im Fokus wie Ernährungstipps. Mehr dazu unter:

barmer.de/seminar-hitzetipps



Innovation

Kuratoriumsmitglied im Startup-Verband

Der Vorstandsvorsitzende der BARMER, Prof. Dr. Christoph Straub, ist seit Februar Mitglied im Kuratorium des Bundesverbandes Deutsche Startups (Startup-Verband). Der Verband vertritt die Interessen von Startups gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Das Netzwerk hat rund 1.200 Mitglieder und fördert den Austausch



zwischen Startups, Scaleups, Investoren und etablierter Wirtschaft. Die BARMER ist bereits seit 2018 ein Fördermitglied des Netzwerks. Außerdem unterstützt die BARMER Startups und Existenzgründer mit ihrem Service. Mehr dazu im Firmenkundenportal unter: barmer.de/startups

Gesundheitsförderung und Prävention

Die BARMER unterstützt Avemo beim BGM

Die BARMER arbeitet seit September vergangenen Jahres mit der Autohandelsgruppe Avemo beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zusammen. Avemo entstand aus dem Zusammenschluss der Best-Autofamilie, Göthling und Kaufmann Automobile, der Gelder und Sorg Gruppe und dem Autohaus Marnet. Der Wunsch der Handelsgruppe: ein klares, einheitliches, standortübergreifendes BGM-Konzept für die rund 2.750 Mitarbeitenden. Die BARMER setzte sich gegen andere Krankenkassen durch und hat für das Unternehmen den Digital Health Guide (DHG) eingeführt. Die BGM-App bietet viele Impulse: Empfehlungen, Kurzvideos, Gesundheitskurse oder Challenges. Sie leiten sich aus den



Jennifer Unruh, Personalmitarbeiterin für BGM bei Avemo (Mitte) mit dem BGM-Team der BARMER

persönlichen Herausforderungen und Interessen der Nutzenden ab. Sie durchlaufen dafür Kurzeinschätzungen in verschiedenen Gesundheitsbereichen. Mehr zum DHG unter: barmer.de/digital-health-guide

24 Prozent

der im Jahr 2024 insgesamt 41 Millionen Erwerbstätigen* in Deutschland waren 55 Jahre oder älter. Das war die höchste Quote in der EU. Die niedrigste lag bei 11**, der Durchschnitt bei 20 Prozent.

Quelle: Eurostat *zwischen 15 und 64 Jahren **Malta

Beitragszahlung

Säumniszuschläge vermeiden

Alle Krankenkassen sind seit diesem Jahr dazu verpflichtet, einen Säumniszuschlag zu erheben, wenn Betriebe einen Beitragsnachweis verspätet einreichen und der Beitrag höher als die Beitragsschätzung ist: Wenn der Krankenkasse ein aktives SEPA-Lastschriftmandat vorliegt, zieht sie die geschätzten Beiträge fristgerecht ein. Sobald der Beitragsnachweis bei der Krankenkasse eingeht, ersetzt dieser automatisch die vorherige Schätzung. Ergibt sich zwischen der Schätzung und den tatsächlichen Beiträgen eine Differenz, die zu einer Nachzahlung führt, muss die Krankenkasse auf den Differenzbetrag einen Zuschlag erheben. Dieser beträgt laut Sozialgesetzbuch ein Prozent des rückständigen, auf volle 50 Euro abgerundeten Betrags für jeden angefangenen Monat der Säumnis.

Beispiel:

- Es liegt kein Beitragsnachweis vor. Die Krankenkasse schätzt den Beitrag auf 2.000 Euro und zieht diesen ein.
- Der Arbeitgebende reicht den Beitragsnachweis eine Woche nach dem Fälligkeitstermin verspätet ein. Er liegt bei 2.500 Euro.
- Die Differenz beträgt 500 Euro, und der Betrieb zahlt innerhalb eines Monats nach.
- Daher ist ein Prozent, also 5 Euro, als Säumniszuschlag fällig.

Praxistipp:

Betriebe sollten ihren Beitragsnachweis rechtzeitig einreichen. So stellen sie sicher, dass die Beiträge korrekt berechnet werden und vermeiden zusätzliche Kosten. Mehr zu den Fälligkeitsterminen und Beitragsnachweisen unter:

barmer.de/faelligkeitstermine

Unbedenklichkeitsbescheinigung

Neue Rückmeldegründe ab Juli

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beantragen die Unbedenklichkeitsbescheinigung digital bei ihrer zuständigen Krankenkasse. Diese bestätigt damit dem Unternehmen, dass es als Arbeitgebender geführt wird und es seine Sozialversicherungsbeiträge pflichtgemäß gezahlt hat. Ab Juli gibt es neue Rückmeldegründe, die das Verfahren ergänzen, wenn die Krankenkasse den Antrag ablehnt:

- 1 = *Beitragszahlungspflicht nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)*
- 2 = *kein laufendes Arbeitgeberkonto*
- 3 = *Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt*
- 4 = *fehlende Vollmacht*

Bisher gibt es nur zwei Rückmeldegründe:

1 = *Ablehnung*

2 = *kein laufendes Arbeitgeberkonto*

Außerdem können Arbeitgebende, die aus abrechnungstechnischen oder organisatorischen Gründen mehrere Betriebsnummern für ihre Beitragsnachweise verwenden, ab Juli für diese separat Unbedenklichkeitsbescheinigungen anfordern. Ein Unternehmen benötigt die Bescheinigung etwa dann, wenn es sich um öffentliche Aufträge bewerben will. Betriebe können sie einmal oder im Abonnement über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal beantragen. Mehr dazu unter:

barmer.de/f005779



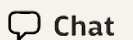
Mindestlohn

Mehr Geld in der Pflege

In der Pflege steigt der Mindestlohn. Ab Juli dieses Jahres erhalten Pflegehilfskräfte 16,52 statt bisher 16,20 Euro pro Stunde. Qualifizierte Pflegehilfskräfte, also solche mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit, verdienen dann 17,80 statt 17,35 Euro pro Stunde. Bei den Pflegefachkräften steigt der Lohn von 20,50 auf 21,03 Euro in der Stunde. Wichtig für private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: Pflege- oder Pflegehilfskräfte, die in Privathaushalten arbeiten, bekommen den allgemeinen Mindestlohn von 13,90 Euro pro Stunde. Mehr dazu unter:

bundesregierung.de

Q Mindestlohn Pflege



Neu für Firmenkunden

BARMER Chat hilft Betrieben

„Ich habe eine Firma – was sind die Umlagesätze der BARMER?“ oder „Wo finde ich die Nahdran?“ Fragen wie diese beantwortet der BARMER Chat, ein Chatbot mit künstlicher Intelligenz. Seit Jahresanfang nutzen ihn schon Versicherte auf der BARMER-Website und er ist sehr beliebt. Die BARMER bietet den Chatbot jetzt auch in ihrem Firmenkundenportal an. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, rund um die Uhr Fragen im direkten Dialog mit dem Chatbot zu klären. Etwa wenn es um wichtige Informationen zur Sozialversicherung oder um Gesundheitsangebote für ihre Mitarbeitenden geht. Hier geht's zum BARMER Chat:

barmer.de/firmenkunden

Longevity im Erwerbsleben

Mit der „moving App“ fördern Unternehmen gezielt eine lange und gesunde Lebensweise ihrer Beschäftigten.

Möglichst lange zu leben und dabei gesund und fit zu bleiben. Wer wünscht sich das nicht? Unter dieser Prämisse entstand im Silicon Valley in den vergangenen Jahren der Trend zur Longevity, auf Deutsch Langlebigkeit. Allen voran hat der amerikanische Tech-Millionär Brian Johnson dazu Schlagzeilen gemacht. Er setzte auf eine Verjüngungskur aus Nahrungsergänzungsmitteln, diversen technischen Hilfsmitteln und strengen Sport- und Ernährungsregimen. Diesen Trend hat auch die BARMER für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) erkannt. Dabei geht es ihr nicht darum, Beschäftigte in einen extremen Lebenswandel wie bei Brian Johnson zu zwingen, sondern ihnen auf natürliche Weise zu mehr gesunden Jahren zu verhelfen.

natural longevity

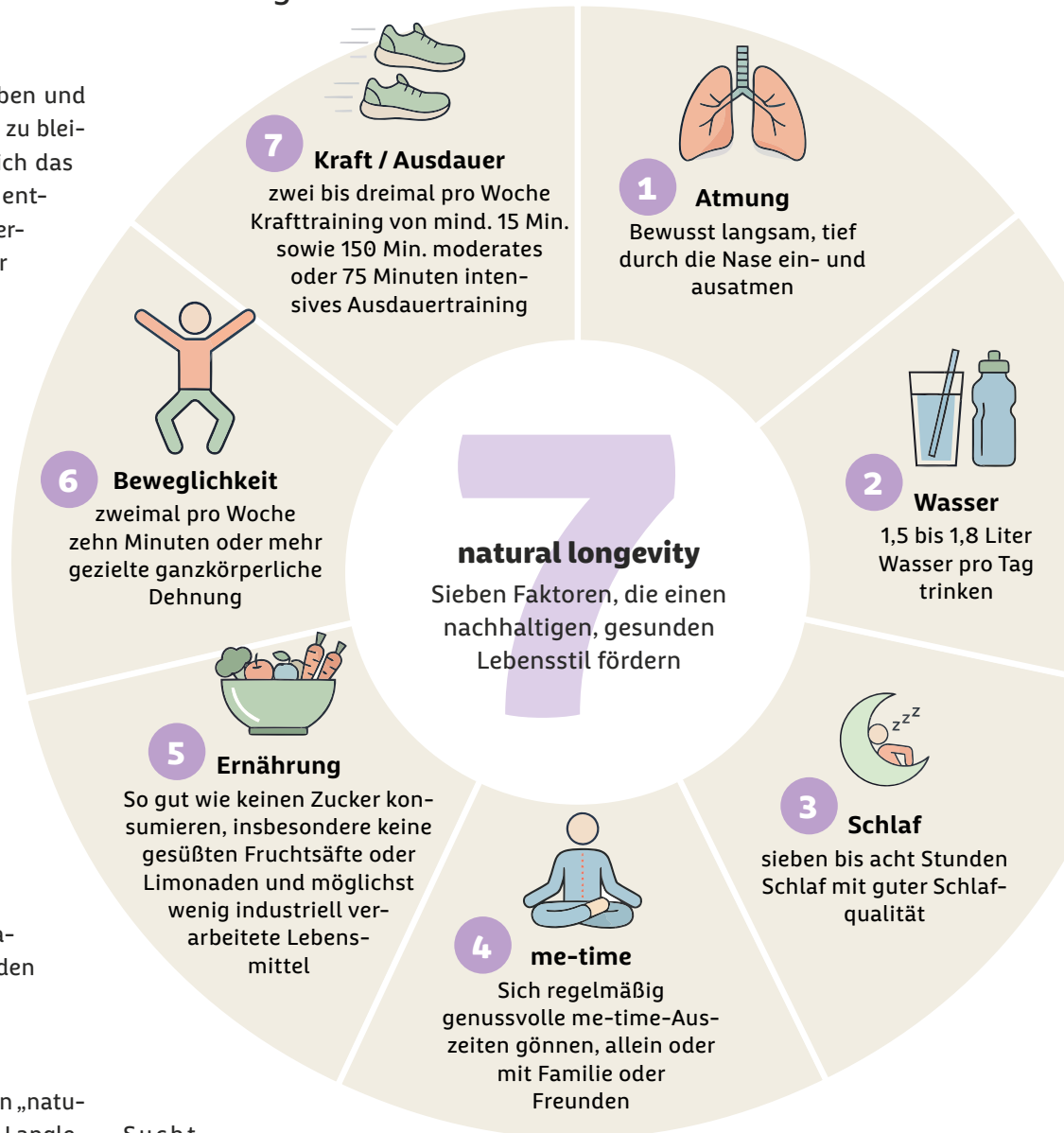
Deshalb spricht die BARMER von „natural longevity“, also natürlicher Langlebigkeit. Dass Mitarbeitende möglichst lange gesund bleiben, ist angesichts länger werdender Erwerbsleben für Unternehmen ökonomisch relevant. Welchen positiven Effekt die Gesundheitsförderung von Mitarbeitenden haben kann, zeigt auch die Studie „lidA - leben in der Arbeit“ (s. Seite 10). Die BARMER unterstützt Firmen dabei mit entsprechenden Angeboten für das BGM. Zahlreiche Maßnahmen decken die Präventionsbereiche

Sucht, Ernährung, Bewegung und Stressmanagement ab.

Wissenschaft

Denn genau damit lassen sich die Lebensführung und der Alterungsprozess beeinflussen. Das belegt die Wissenschaft: Longevity hat in der Altersforschung einen fundierten Hintergrund. Fakt ist, dass die Menschen eine höhere

Lebenserwartung haben. Sie liegt laut Statistischem Bundesamt in Deutschland aktuell bei 78,5 Jahren (Männer) beziehungsweise 83,2 Jahren bei Frauen. Entscheidend für die Lebensqualität ist aber nicht nur die Anzahl der Lebensjahre, sondern die Art und Weise, wie wir alt werden und wie lange wir dabei gesund bleiben. Das beschreibt die Wissenschaft als Ge-



sundheitsspanne. Genauer gesagt als die Zeitspanne, in der eine Person innerhalb ihrer Lebensdauer gesund ist. Die Forschung definiert das Altern nämlich als fortschreitenden Verlust der körperlichen Unversehrtheit. Warum diese abnimmt, liegt laut Wissenschaft nur zu zehn bis 15 Prozent an den Genen. Einen viel größeren Einfluss haben die Umwelt und der individuelle Lebensstil. Und diesen können wir steuern.

moving App

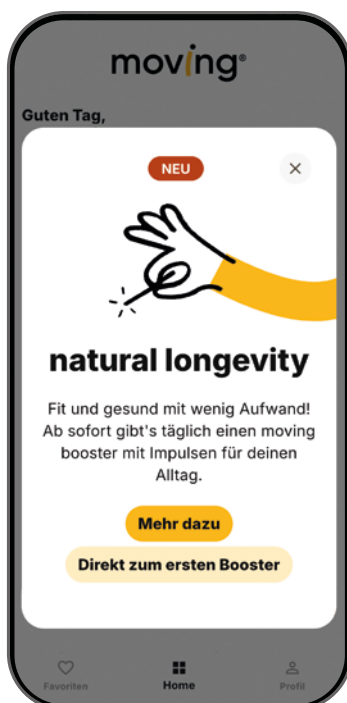
Eines der Angebote aus dem BGM-Portfolio der BARMER, das dabei unterstützt, ist die „moving App“. Die BARMER setzt sie bereits in vielen Unternehmen ein. Mit der Anwendung können Beschäftigte anhand passender Übungen ohne viel Aufwand Bewegung und Regeneration direkt in ihren Alltag integrieren. Die Arbeit müssen sie dafür nicht lange unterbrechen. Die Übungen sind kurz gehalten. Sie stärken in nur wenigen Minuten Kraft, Beweglichkeit, Koordination

und mentale Stärke. Neu ist, dass die App gezielt Tipps zur „natural longevity“ (s. linken Screenshot unten) anbietet. Diese „moving booster“ sind sieben Themenbereichen zugeordnet, in der App als „7 magic keys“ bezeichnet (siehe Illustration links). Ein Beispiel zum Thema Wasser: Es erscheint eine kleine Meldung mit dem Hinweis, zwei Liter Wasser zu trinken. Sie erinnert den Nutzer rechtzeitig daran, etwas zu trinken und er bekommt hilfreiche Infos (s. Screenshot unten r.). So erklärt die App etwa, dass ein Flüssigkeitsverlust von ein bis zwei Prozent des Körpergewichts die Vitalenergie spürbar verringert. Darunter leidet die Leistungsfähigkeit, gerade während der Arbeitszeit. „Alleine zeitweise auf Zucker zu verzichten, war für mich eine Offenbarung“, sagt Roswitha Ram-Devrient. Sie ist die Frau, die hinter der „moving App“ steht. Sie ist Pharmazeutin, Buchautorin und Gesundheitscoach. Sie hat die Firma „moving“ gegründet und 20 Jahre lang geleitet. Mit Longevity beschäftigte sie sich schon, bevor der Begriff zum Trend

wurde. Ihre Erfahrung floss in die Gestaltung der App ein. „Mein Arzt hat mir bescheinigt, dass ich biologisch gesehen zehn Jahre jünger bin“, sagt die 73-Jährige über den verjüngenden Effekt ihrer Lebensweise.

Interesse an der App?

Unternehmen, die sich für die „moving App“ interessieren, können sich jederzeit an die Beratungen für Gesundheitsmanagement der BARMER wenden. Sie helfen weiter und beantworten Ihre Fragen. Nutzen Sie auch gerne das Kontaktformular im Firmenkundenportal unter: barmer.de/bgm-beratung



BARMER Tipp

Gesund@Work: Folge zur Longevity



In Gesund@Work, dem Podcast der BARMER für betriebliches Gesundheitsmanagement, sprechen Roswitha Ram-Devrient und Michael Lutz, Gesundheitswissenschaftler und IT-Spezialist (Mitte) im Gespräch mit BARMER-BGM-Expertin Svenja Folkerts (r.) zur Longevity. Sie erläutern, warum es mehr als ein Trend ist, welche Lebensgewohnheiten ein langes, gesundes Leben fördern und wie Unternehmen durch entsprechende Maßnahmen die Lebensqualität und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden in der Arbeitswelt verbessern können. Mehr dazu unter:

barmer.de/bgm-podcast



Über ein digitales Reisetagebuch konnten die Mitarbeitenden von Niederegger die Geschichte des Marzipans erkunden.

Dem Marzipan nachlaufen

Bewegung mit Geschichte: die BARMER Schritte-Challenge bei Niederegger

Was haben gemahlene Mandeln, Zucker, Venedig und Mallorca gemeinsam? Richtig. Gesundheitsförderung! Das passt nämlich so zusammen: Die BARMER und der Lübecker Marzipanhersteller Niederegger arbeiten bereits seit Anfang des

Jahres 2025 im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zusammen. Den Auftakt dieser Kooperation bildete ein Gesundheitstag zum Thema Ergonomie am Arbeitsplatz. Im Herbst folgte als weitere BGM-Maßnahme die sogenannte Schritte-Challenge.

dass zusätzliche Hardware nötig ist. Darüber sehen sie jederzeit ihre gezählten Schritte.

Virtuelle Reise

Die Personalabteilung von Niederegger, dessen Betriebsrat und die BARMER haben die sechswöchige Challenge im vergangenen Herbst organisiert. Alle Mitarbeitenden waren eingeladen mitzumachen. Niederegger hat sie über das Intranet und sein Personalmanagement-Tool zur Teilnahme informiert. Mehr als 100 Kolleginnen und Kollegen traten in 14 Gruppen an. Das Besondere: Die Teams folgten auf einer virtuellen Reise der Geschichte des Marzipans. Ein digitales Reisetagebuch mit Bildern und kurzen Geschichten (s. Bild oben) zeigte den Mitarbeitenden, wie Mandeln und Zucker

Unkompliziertes Angebot

Sie ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein leicht zugänglicher Ansatz, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. In einem festgelegten Zeitraum sammeln die Angestellten eines Unternehmens möglichst viele Schritte. Die BARMER kooperiert dazu mit der Plattform dasfitnesswunder.de. Beschäftigte können über ihren Fitness-tracker und ihr Smartphone mit der entsprechenden App teilnehmen, ohne



Das Niederegger-Stammhaus in Lübeck

39 Millionen

Schritte kamen bei der Schritte-Challenge bei Niederegger zusammen. Das waren pro Teilnehmerin beziehungsweise Teilnehmer täglich 8.665 Schritte im Schnitt.

seit dem 16. Jahrhundert ihren Weg nach Lübeck fanden und wie das zunächst nur in Apotheken als Heilmittel, etwa gegen Magen-Darm-Erkrankungen, gehandelte Marzipan zur Delikatesse wurde. Sie liefen virtuell alle historischen Stationen der Süßware ab. Vom Ursprung im Orient über bedeutende Handels- und Verarbeitungsorte bis nach Lübeck und ins eigene Unternehmen. Dazu gehörten Stationen wie Venedig, Toledo, Mallorca und Königsberg, die damalige Hauptstadt von Ostpreußen. Diese historische Route betrug 24.126 Kilometer.

Geo- und Team-Challenge

Die Challenge bestand dabei aus zwei Teilen. In der Geo-Challenge sammelten alle Gruppen gemeinsam Schritte, um die historische Route vollständig abzulaufen. Dieses Ziel haben die Mitarbeitenden erreicht. Zusätzlich sorgte die Team-Challenge für sportlichen Ehrgeiz. Jedes Team wollte mit einer Höchstzahl an Schritten auf das Siegertreppchen. Das Ergebnis konnte sich sehen lassen: Trotz kühler Witterung beteiligten sich viele, die gegenseitige Motivation war hoch. Im

Schnitt erreichten die Mitarbeitenden 8.665 Schritte pro Person und Tag – in Summe rund 39 Millionen. „Die Schritte-Challenge hat bei uns für mehr Bewegung im Alltag gesorgt. Über Abteilungen hinweg und mit einem gemeinsamen Ziel. Die virtuelle Reise des Marzipans hat die Verbindung zu unserem Produkt auf eine erlebbare Weise gestärkt und viele motiviert, auch nach Feierabend noch ein paar zusätzliche Schritte zu sammeln“, sagt Nicole Schröder, Personalreferentin bei Niederegger.

Teamgeist stärken

Auch die Wertschätzung kam nicht zu kurz. Die drei erstplatzierten Teams erhielten BARMER-Gesundheitstaschen mit Müslibecher, Flasche, Faszienrolle, Nackenkissen und Schlafbrille. Zusätzlich lud Niederegger die Gewinnerteams zu einem gemeinsamen Bowling-Event ein. Für das Unternehmen und die Mitarbeitenden ein schöner Anlass, den Teamgeist über die Challenge hinaus zu feiern. Für Niederegger hat sich die BGM-Maßnahme bewährt: mehr Alltagsbewegung über Berufsgruppen hinweg, ein stärkeres Be-

wusstsein für die gesundheitliche Wirkung von mehr als 8.600 Schritten täglich und eine motivierende Gruppendynamik mit gelebter Eigenverantwortung für die Gesundheit. Einen Lerneffekt, der auch für andere Unternehmen interessant sein könnte, gab es dabei ebenso: Kleinere Teams erleichtern Koordination und Motivation, ein kürzerer Aktionszeitraum dürfte die Beteiligung weiter erhöhen. „Wir fühlten uns jederzeit bestens von der BARMER begleitet. Von der schnellen Abstimmung mit dem App-Partner über die transparente Organisation bis zur unkomplizierten Betreuung im Verlauf. Das war partnerschaftlich und effektiv“, sagt Nicole Schröder. Ihr Fazit: „Nicht nur vor diesem Hintergrund würden wir die Aktion jederzeit wiederholen. Die Teilnehmenden waren begeistert und hoffen auf eine Neuauflage.“

Interessiert?

Die Beratungen für Gesundheitsmanagement der BARMER informieren Sie jederzeit gerne und beantworten Ihre Fragen zur Schritte-Challenge:

barmer.de/bgm-beratung



Theresa Mehrens-Strait, geschäftsführende Gesellschafterin bei Niederegger (hinten links) und BARMER-Vertriebskoordinator Sascha Piel (unten links) zusammen mit dem Gewinner-Team der Schritte-Challenge.

BARMER Schritte-Challenges

...in Betrieben – die Bilanz des Jahres 2025:

- **82** Challenges mit „dasfitnesswunder“
- **7.000** Teilnehmende
- **2,5 Milliarden** Schritte
- **312.000 kg** CO₂-Einsparung
- **94 %** Weiterempfehlungen



Gesundheitskultur als entscheidender Faktor



Die Studie „leben in der Arbeit (lidA)“ zeigt, wie Betriebe ältere Beschäftigte durch Gesundheitsförderung halten können und welche Rolle digitale Angebote dabei spielen.

Welchen Stellenwert Gesundheitsförderung in der Unternehmenskultur hat, beeinflusst, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in ihrem Betrieb arbeiten wollen oder nicht. Vor dem Hintergrund länger werdender Erwerbsverläufe, der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels kann das ein entscheidender Faktor sein, um ältere Mitarbeitende zu halten. Das ist eine Erkenntnis aus der lidA-Studie. Seit dem Jahr 2011 begleiten Forscherinnen und Forscher vom Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal unter der Leitung von Prof. Hans Martin Hasselhorn Beschäftigte aus zwei Jahrgängen der Babyboomer (1959, 1965) und einem Nachfolgejahrgang (1971) auf ihrem Weg vom Arbeitsleben bis in den Ruhestand. Dafür interviewen sie die „Boomer“ zum Privatleben, zur Arbeit, Rente, Erwerbslosigkeit sowie zur Gesundheit und ihrem Wohlbefinden.

BGF für Ältere

Seit dem Jahr 2023 liegen die Ergebnisse der vierten Erhebungswelle vor. Sie bilden die

Datengrundlage für verschiedene Analysen. So sind sie die Basis für das Forschungsprojekt „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei älteren Beschäftigten in Deutschland im Kontext länger werdender Erwerbsverläufe“, das die BARMER gefördert hat. Es lief von 2020 bis Ende 2025. Unter anderem haben die Forschenden den subjektiven

Bedarf, das Angebot und die Inanspruchnahme von BGF-Maßnahmen analysiert. Ebenso, welche Rolle digitale Formen der BGF spielen. Dazu haben die Forschenden annähernd 9.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte befragt. Jüngst ist zum Projekt der Abschlussbericht erschienen. Das sind die wichtigsten Fakten:

- Weniger als die Hälfte der Befragten (47 Prozent) bekommt mindestens ein BGF-Angebot. Das wiederum nutzen nur knapp die Hälfte (48,1 Prozent).
- Frauen, ältere Beschäftigte (> 60 Jahre), Personen mit Migrationsgeschichte und Menschen mit schlechter Gesundheit bekommen deutlich seltener BGF offeriert.
- Wer körperlich arbeitet, in Teilzeit beschäftigt ist oder in Berufen mit niedrigerem Qualifikationsniveau tätig ist, erhält ebenfalls seltener BGF. Die Forschung spricht hier von einem sogenannten Präventionsdilemma.
- In bestimmten Branchen wie Handel, Gastronomie, Verkehr, Sicherheit und Reinigung gibt es besonders wenig BGF.
- Große Unternehmen bieten deutlich häufiger BGF-Maßnahmen an als kleine.
- Männer, Beschäftigte mit hoher körperlicher Belastung, in Großbetrieben sowie in den Berufssektoren Handel, Verkehr und Logistik beanspruchen besonders selten BGF.
- Termine und Zeitmangel hindern Beschäftigte am meisten, BGF wahrzunehmen, vor allem Beschäftigte im Schichtdienst und in Teilzeit.
- Männer, Ältere und Raucher sind weniger motiviert, zukünftig mehr für die Gesundheit zu tun.
- 67,2 Prozent der Befragten sind bereit, sich an BGF-Kosten zu beteiligen. Jene, die seltener Gesundheitsformate nutzen, eher nicht.



Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern. Bei Betrieben, deren Gesundheitskultur ausgeprägt ist, sind die Beschäftigten eher dazu bereit, länger zu arbeiten als in Firmen mit einer schlechten Gesundheitskultur (s. Grafik rechts). „Dann wollen und können vor allem Angestellte mit schlechter Gesundheit länger arbeiten“, sagt Hasselhorn. Eine gute Gesundheitskultur wirke sich somit positiv auf das erwähnte Präventionsdilemma aus. Sie helfe diejenigen mitzunehmen, die sonst nicht erreicht würden.

Digitales BGF hat Potenzial

Potenzial sehen die Forschenden ebenfalls in den digitalen Formen der Gesundheitsförderung. Diese können Unternehmen individuell und niederschwellig einsetzen. Gerade für Beschäftigte, die wenig Zeit haben oder Termine vor Ort mit anderen Verpflichtungen schwer vereinbaren können, sind sie eine attraktive Alternative. Obwohl ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer analoge Maßnahmen vorziehen, ist jeder zweite Beschäftigte aus der vierten Befragungswelle dazu bereit, ein digitales Angebot zu nutzen. „Meine These ist, dass diese in Zukunft den Markt dominieren werden“, sagt Hasselhorn.

Mehr Infos zu lidA

Weiteres hilfreiches Begleitmaterial finden Betriebe auf der Internetpräsenz der lidA-Studie. So auch die Broschüre „Arbeiten mit Krankheit jenseits der 50 – vieles ist möglich“. Mehr dazu unter: arbeit.uni-wuppertal.de

„Wichtig ist, dass Betriebe sich mit der Frage beschäftigen, wie sie die Gesundheit der Beschäftigten fördern können“, sagt Dr. Mustapha Sayed, Leiter Corporate Health bei der BARMER und Professor für Gesundheits- und Sozialmanagement bei der FOM-Hochschule für Ökonomie und Management. Dass dieses Bewusstsein für den Gesundheitsbedarf der Beschäftigten entscheidend ist, bestätigt Studienleiter Hasselhorn.

Die Gesundheitskultur

Die Forschenden sprechen von der sogenannten Gesundheitskultur. Das sind alle vom Unternehmen getragenen Verhaltenswerte, die Gesundheit und

Gute Gesundheitskultur wirkt

Anzahl der Monate, die Beschäftigte in Betrieben mit guter Gesundheitskultur länger arbeiten

■ **wollen**

■ **können**

als Beschäftigte in Betrieben mit schlechter Gesundheitskultur

alle Beschäftigte



Beschäftigte mit guter Gesundheit



Beschäftigte mit mittlerer Gesundheit



Beschäftigte mit schlechter Gesundheit



Quelle: lidA-Studie

BARMER Service

Digitale Angebote

Mit den digitalen Gesundheitsangeboten der BARMER erreichen Betriebe ihre Mitarbeitenden überall – auch wenn die Möglichkeiten für BGM-Maßnahmen vor Ort eingeschränkt sind. Mehr dazu unter:

barmer.de/bgm-digital



Minijob

Umlagesatz U1 gesunken

Betriebe, die Mitarbeitende im Minijob beschäftigten, profitieren seit diesem Jahr von geringeren Abgaben: Die Umlage U1 ist zum 1. Januar 2026 von 1,1 auf 0,8 Prozent des Verdienstes gesunken. Minijobberinnen und Minijobber dürfen genauso wie Vollzeitbeschäftigte eine Lohnfortzahlung beanspruchen, wenn sie unverschuldet krank sind oder etwa zur Kur fahren. Am Umlageverfahren U1 nehmen Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teil, auch wenn sie ausschließlich Minijobber beschäftigen. Die Minijobzentrale der Knappschaft Bahn-See erstattet den Betrieben über die Umlage 80 Prozent der Kosten, die bei einer Lohnfortzahlung entstehen. Folgende Beitragssätze gelten derzeit für Betriebe, die Minijobber (Minijob mit Verdienstgrenze) mit der aktuellen Verdienstgrenze von 603 Euro beschäftigen:

- Krankenversicherung
13%
- Rentenversicherung
15%
- Umlage 1
0,80%
- Umlage 2
0,22%
- Insolvenzgeldumlage
0,15%
- Steuer
2% Pauschsteuer
(oder individuelle Versteuerung)

Aktivrente

Die wichtigsten Fragen und Antworten

Die Aktivrente richtet sich an Arbeitnehmende, die die gesetzliche Regelaltersgrenze (inklusive der Übergangsregelungen) erreicht oder überschritten haben. Gehen diese weiterhin einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, können sie bis zu 2.000 Euro monatlich oder 24.000 Euro jährlich steuerfrei verdienen. Im Firmenkundenportal der BARMER



finden Betriebe einen Themenartikel, der alle wichtigen Fragen rund um die Aktivrente beantwortet. Anhand eines Rechenbeispiels können Arbeitgebende nachvollziehen, wie hoch die Beiträge

zur Sozialversicherung sind, wenn sie Mitarbeitende über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigen. Hier geht es zum Artikel:

barmer.de/aktivrente

Embrace-Festival

Schwerpunkt zur Frauengesundheit

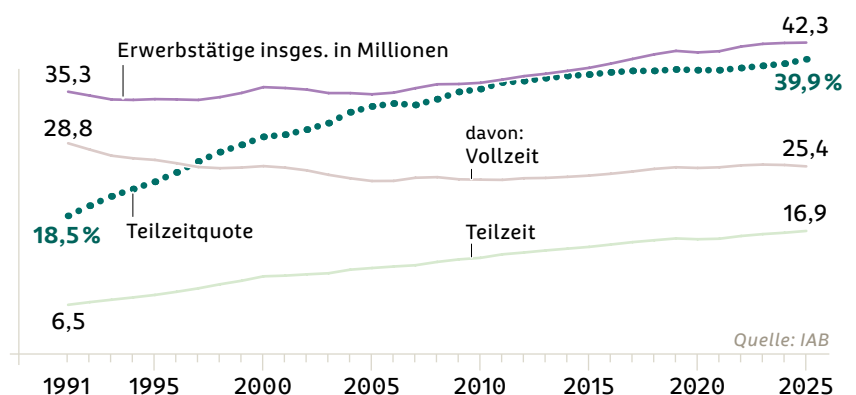
Am 10. und 11. Juni findet das Embrace-Festival in Berlin statt. Es richtet sich an Akteure aus den Human Resources. Die BARMER ist als Gesundheitspartner mit dem Schwerpunkt Frauengesundheit dabei. Auf der BARMER Health Stage wird es dazu



eine Paneldiskussion geben. Auf der Hauptbühne hält die stellvertretende BARMER-Vorstandsvorsitzende Simone Schwering eine Keynote. Außerdem stellt die BARMER ihre neue Arbeitgebermarke vor. Mehr zum Festival unter:

embrace.family/festival

Zahl der Erwerbstätigen und Teilzeitquote gestiegen



Minijob

Rentenversicherungsfreiheit rückgängig machen

Minijobs sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte versicherungsfrei, wenn das Gehalt die Grenze von 603 Euro nicht übersteigt. Die Rentenversicherung ist dagegen Pflicht. Allerdings kann sich der Minijobber davon befreien lassen, wenn er dies gegenüber seiner Arbeitgeberin oder seinem Arbeitgeber schriftlich erklärt. Ab Juli 2026 können Minijobber, die das getan haben, ihre Entscheidung ein-

malig für die Zukunft rückgängig machen. Es genügt dafür ebenso eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgebenden. Er dokumentiert diese in den Entgeltunterlagen und übermittelt die Ummeldung zum Beginn des Folgemonats an die Minijob-Zentrale. Widerspricht diese nicht innerhalb eines Monats, ist die Ummeldung wirksam. Weitere Infos rund um Minijobs unter: barmer.de/minijobs

Sofortmeldepflicht

Branchenkatalog angepasst

Seit Jahresbeginn gilt das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung. Damit hat die Bundesregierung die Rechtsgrundlage für den Einsatz digitaler und datengestützter Prüfungs- und Ermittlungsmethoden gelegt. Mit dem Gesetz hat sie ebenfalls den Katalog der Branchen angepasst, in denen eine Sofortmeldung an die Krankenkasse fällig ist, wenn Unternehmen eine Aushilfskraft einstellen. Neu hinzugekommen sind das Friseurgewerbe, das Kosmetikgewerbe und plattformbasierte Lieferdienste. Nicht mehr sofortmeldepflichtig sind die Forstwirtschaft und das Fleischerhandwerk. Die Sofortmeldepflicht gilt unter anderem für diese weiteren Branchen:

- Schaustellergewerbe
 - Gaststättengewerbe
 - Hotels und Pensionen
 - Baugewerbe
 - Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen
 - alle Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen)
 - Gebäudereinigungsgewerbe
 - alle Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
 - Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Weitere Infos zu Meldungen und Sofortmeldungen lesen Unternehmen im Sozialversicherungsglossar von BARMER unter: barmer.de/meldungen

81 Prozent

aller Personen in Deutschland zwischen 15 und 64 Jahren waren Mitte 2025 erwerbstätig. In den Niederlanden waren es 86, in Rumänien 67 Prozent. Der EU-Schnitt lag bei 71 Prozent.

Quelle: Statista



BARMER Moveguide

15. April ist Anmeldeschluss

Beim bundesweiten Wettbewerb BARMER Moveguide entwickeln Azubis innovative Ideen rund um neue Trends in der Gesundheitsförderung – unabhängig von der Branche, Größe oder Organisationsform des Unternehmens. Noch bis zum 15. April können sich Betriebe anmelden. Mehr dazu unter:

barmer.de/f005984

Gallup-Index 2025

Innerlich gekündigt

Nur jeder zehnte Beschäftigte ist emotional an seinen Betrieb gebunden. Viele Mitarbeitende haben innerlich gekündigt. Das geht aus dem sogenannten Gallup-Index 2025 hervor, den das Analyseunternehmen Gallup im März dieses Jahres veröffentlicht hat. Die emotionale Bindung wirke sich ebenso auf den Krankenstand aus. Die Gruppe derjenigen, die sich innerlich bereits von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verabschiedet haben, kam auf 9,7 Krankheitstage, diejenigen mit hoher Bindung dagegen auf nur 5,6 Tage. Laut dem Berichtes gingen der deutschen Wirtschaft wegen dieser Produktivitätseinbußen im vergangenen Jahr 119 Milliarden Euro verloren. Mehr zur „stillen Kündigung“ und wie Betriebe ihr vorbeugen können unter:

barmer.de/a000007



Für einen gelungenen Start

So binden Betriebe Nachwuchs noch vor dem ersten Tag im Job.

Die wirtschaftliche Rezession wirkt sich auf den Ausbildungsmarkt in Deutschland aus. Unternehmen bieten weniger Stellen an. Insgesamt haben sie im vergangenen Jahr 476.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind 10.300 weniger als im Vorjahr. Gleichzeitig fällt es Betrieben immer schwerer, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Laut der Industrie- und Handelskammer gaben in einer Umfrage 73 Prozent der Unternehmen an, keine geeigneten Bewerber gefunden zu haben.

Zielgerichtete Ansprache

Umso sinnvoller ist es, potenzielle Azubis zielgerichtet anzusprechen und durch gutes Pre- und Onboarding an sich zu binden. Einer, der sich damit auskennt, ist Alexander Steffen. Seit dem Jahr 2019 ist er als „Head of Professional Education“ für die Ausbildung bei der Messe Berlin verantwortlich. Sein beruflicher Hintergrund liegt allerdings nicht in den Human Resources. Er ist

Ausbildungsplätze: Deshalb werden sie nicht besetzt.

Angaben von Betrieben, die im Jahr 2025 nicht alle Plätze besetzen konnten, in Prozent*

Keine geeigneten Bewerbungen **73**

Keine Bewerbungen **32**

Ausbildungsvertrag durch den Betrieb aufgelöst (innerhalb der Probezeit) **14**

Ausbildungsplatz von der/dem Auszubildenden nicht angetreten **11**

Ausbildungsvertrag durch die/den Azubi aufgelöst (innerhalb der Probezeit) **10**

Zu große bürokratischen Hürden bei geplanter Einstellung von Bewerbern aus Drittstaaten** **6**

Quelle: DIHK Ausbildungsumfrage 2025
*Mehrfachantworten möglich **Nicht-EU-Länder, Schweiz, Norw., Island, Liechtenst.

gelernter IT-Systemkaufmann, baute sein Wissen mit einem IT-Studium weiter aus. Bis er schließlich in seinem Ausbildungsbetrieb selbst als Ausbilder arbeitete, dann als Ausbildungsleiter.

Basisarbeit beim Recruiting

Wer geeignete Azubis haben will, muss diese zunächst erreichen. „Bevor Betriebe auf Marketingvideos in den Social Media-Plattformen setzen, sollten sie Basisarbeit machen“, empfiehlt Steffen. Der Kontakt zu regionalen Ansprechpartnern wie Arbeitsagenturen und Handwerkskammern sei genauso wichtig wie die Präsenz auf Jobmessen und Berufsorientierungsbörsen. „Richtiger Austausch passiert immer noch analog“, so der Experte. Darum rät er ebenfalls, Schulen zu besuchen, um neuen Berufsnachwuchs zu finden. „Wenn das Unternehmen dann einen passenden Bewerber gefunden hat, geht es ins Preboarding. Formal beschreibt das die Zeit, die Bewerber zwischen der Absichtserklärung im Betrieb anzufangen, also der

Vertragsunterschrift, und dem ersten Arbeitstag zu überbrücken haben. „Für mich ist der Begriff weiter gefasst“, sagt Steffen. Er vergleicht die Zeit mit der Vorfreude auf einen Urlaub. Genau dieses Gefühl müssten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vermitteln. Dazu gibt er folgende Tipps:

- Betriebe sollten sichtbar bleiben. „Vielleicht suchen Azubis parallel noch nach einer anderen Stelle“, erklärt er.
- Deshalb gelte es, rechtzeitig Beziehungen zum Berufsnachwuchs aufzubauen, um zu vermeiden, dass Wechselwillige abspringen oder am ersten Arbeitstag nicht erscheinen.
- Dazu sollten Unternehmen Emotionen bedienen. Kleine Gesten helfen. „Wenn jemand Geburtstag hat, kann ich ihm eine Karte schicken“, sagt Steffen. Am Ende gehe es darum, möglichst früh die Bindung ans Unternehmen zu stärken.
- Azubis brauchen Orientierung. Bestimmte Erwartungen sollten Arbeitgebende rechtzeitig kommunizieren, um Unsicherheit zu vermeiden. Etwa ob der Azubi am ersten Tag bereits in Arbeitskleidung erscheinen muss.



Alexander Steffen
„Head of Professional Education“
bei der Messe Berlin

Ein strukturierter Plan hilft

Tritt der oder die Auszubildende die Stelle an, geht es mit dem Onboarding weiter: der Phase der professionellen Einarbeitung. Eine Musterlösung gibt es dafür nicht. Der Experte rät, rechtzeitig einen strukturierten Plan zu entwickeln. „Eine Einführungswoche kann helfen, um die Azubis mit dem Betrieb vertraut zu machen“, sagt Steffen. Wichtig sei ebenfalls, früh die Unternehmenskultur zu vermitteln. Ebenso lohnt es sich, den Auszubildenden einen festen Ansprechpartner zuzuordnen und frühzeitig Feedbackgespräche zu kommunizieren. Bei der Messe Berlin setzt Steffen auf sogenannte Azubi-Buddies. Er teilt dem Berufsnachwuchs Auszubildende aus dem zweiten oder dritten Lehrjahr als Tandempartner zu.

BARMER Online-Seminar

Stressfreier Start für Azubis

Zusammen mit der BARMER-HR-Fachreferentin Norina Millard vermittelt Alexander Steffen in diesem Online-Seminar, wie Betriebe ihren Nachwuchskräften einen gelungenen Start in das Arbeitsleben bieten können. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber lernen unter anderem, wie sie die Bedürfnisse der Generation Z und Alpha – etwa Sinnorientierung, digitale Kommunikation und Wertschätzung – berücksichtigen. Ebenso klärt das Seminar, welche Unsicherheiten zu Stress oder Rückzug führen können und wie Betriebe die mentale Gesundheit, Belastungssteuerung und Selbstorganisation der Azubis im Onboarding unterstützen können.

Termin: Dienstag, 21. April, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-onboarding

Best Practice bei der BARMER

Auch die BARMER setzt auf ein umfassendes Onboarding. Dazu gibt es seit vergangenem Jahr eine digitale Plattform, auf die Azubis ab Vertragsunterschrift zugreifen können. Darüber können sie Unterlagen einreichen und erhalten eine individuelle Übersicht zu verschiedenen wissenswerten Informationen zur Ausbildung sowie zur BARMER als Arbeitgeber. Jessica Baaß, Fachreferentin Ausbildung bei der BARMER, rät, sich frühzeitig mit den künftigen Auszubil-

denden zu vernetzen. Besonders schön ist es, wenn die Ausbilderinnen und Ausbilder den künftigen Berufsnachwuchs vor dem ersten Tag zu einer Kennenlernveranstaltung einladen. „Das zeigt Interesse und schafft Bindung“, sagt sie. Der erste Tag beginnt meist mit einem lockeren Team-Frühstück. „Wir haben auch schon eine Schnitzeljagd oder ein Speeddating organisiert“, sagt Baaß und ergänzt: „Viele organisatorische Fragen von A wie Arbeitszeit bis Z wie

Zwischenprüfung besprechen wir so gleich zu Beginn.“ Außerdem erhalten die Auszubildenden eine hochwertige Willkommens-Box mit praktischen Utensilien, die sie in ihrem Arbeitsalltag unterstützen. Ebenso wichtig sei es, den Berufsnachwuchs möglichst schnell mit kleinen Aufgaben in den Arbeitsalltag zu integrieren. „So fühlen sie sich wertgeschätzt und sind motiviert, ihre ersten Aufgaben eigenständig lösen zu können“, so Baaß.

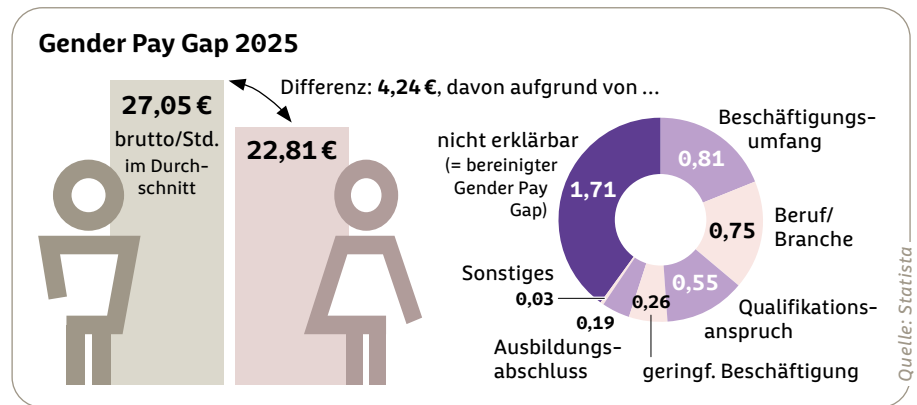
Gleiche Arbeit, gleiches Gehalt?

Ab Juni gilt für Unternehmen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Fairness beim Gehalt sollte selbstverständlich sein. Es klappt jedoch häufig eine Lücke zwischen den Löhnen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Frauen verdienen laut Bundesamt für Statistik im vergangenen Jahr im Schnitt 16 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Bereinigt um strukturelle Unterschiede wie Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel sind es immerhin noch acht Prozent. Dieser Verdienstabstand nennt sich Gender Pay Gap, zu Deutsch „Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern“. Die Ursachen dafür können unterschiedlich sein: schlechter bezahlte Berufe oder schlicht weniger Geld, selbst bei vergleichbarer Tätigkeit und Erwerbsbiografie (s. Grafik).

Mehr Lohntransparenz als Ziel

Die EU hat bereits im Jahr 2023 eine sogenannte EU-Entgelttransparenzrichtlinie verabschiedet. Sie soll der Gehaltslücke entgegenwirken und für mehr Lohntransparenz sorgen. Bis spätestens zum 7. Juni dieses Jahres muss die Bundesregierung die Richtlinie in deutsches Recht umsetzen. Das soll laut Koalitionsvertrag „bürokratiearm“ geschehen. Ende des Jahres 2025 hat die Regierung eine Kommission eingesetzt, die Maßnahmen und Anforderungen für Unternehmen erarbeitet hat. Damit soll der Gesetzgeber das seit 2017 bestehende deutsche



Entgelttransparenzgesetz anpassen. Folgendes gibt die EU vor:

- **Recruiting:** Betriebe müssen im Bewerbungsverfahren Informationen über das Anfangsgehalt oder die entsprechende Gehaltsspanne so bereitstellen, dass transparente Gehaltsverhandlungen möglich sind. Etwa in der Stellenausschreibung.
- **Berichtspflicht:** Unternehmen müssen in festen Abständen prüfen, ob es geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede gibt. Falls vorhanden, müssen sie diese offenlegen. Je nach Betriebsgröße gibt es unterschiedliche Fristen, zu denen Unternehmen über die Gender Pay Gap im vorangegangenen Kalenderjahr intern berichten müssen (s.u.).
- **Auskunft:** Mitarbeitende dürfen erfahren, wie ihr Gehalt im Vergleich

zu ähnlichen Positionen im Unternehmen steht und nach welchen Kriterien es Gehälter festlegt.

- **Beweislastumkehr:** Liegen im Streitfall glaubhafte Anhaltspunkte für eine Gehaltsdiskriminierung vor, muss das Unternehmen im Streitfall belegen, dass keine geschlechtsspezifische Benachteiligung vorliegt und nicht mehr der oder die Beschäftigte.
- **Handlungspflicht:** Gibt es in einer Beschäftigtengruppe Gehaltsunterschiede von mehr als fünf Prozent, müssen Firmen innerhalb von sechs Monaten Maßnahmen ergreifen, wenn die Unterschiede nicht auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien basieren.
- **Dokumentationspflicht:** Betriebe müssen alle Entscheidungen und Prozesse rund um Gehälter nachvollziehbar dokumentieren, um bei Prüfungen oder rechtlichen Auseinandersetzungen Nachweise erbringen zu können.

Weitere Infos

Mehr zum Gender Pay Gap, welche Folgen er haben kann und was Betriebe für mehr Gehaltsfairness tun können unter: barmer.de/gehaltsfairness

Anzahl Beschäftigte	Bericht muss vorliegen bis zum ...
250 oder mehr	7. Juni 2027 und in jedem darauffolgenden Jahr
150 bis 249	7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre
100 bis 149	7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre
weniger als 100	keine Berichtspflicht*

*Auch die Kommission empfiehlt, die Richtlinie zunächst auf Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten zu beschränken. Das würde kleine und mittlere Unternehmen entlasten.

Kostenlose

BARMER Online-Seminare

im zweiten Quartal 2026

Einstieg in die Personalarbeit – die Grundlagen der Sozialversicherung



Wann sind Beschäftigte sozialversicherungs- und damit beitragspflichtig? Welche Unterschiede gibt es bei der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung? In der Sozialversicherung stellen sich oft viele Fra-

gen gleichzeitig. Das Seminar liefert die Antworten: Neue Mitarbeitende im Personalbereich lernen solides Grundlagenwissen zur Sozialversicherung, zum Versicherungs- und Beitragsrecht sowie zum Meldeverfahren.

Termin:

Dienstag, 5. Mai, 10 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-personalarbeit

Beschäftigung von Altersrentnern – was Unternehmen dazu wissen sollten



Angesichts des Fachkräftemangels beschäftigen viele Unternehmen Angestellte weiter, die bereits eine Altersrente beziehen. Ebenso kann es für die Rentenbeziehenden attraktiv sein, weiter im Job zu bleiben. Dieses Seminar informiert über die Vorteile, wenn Betriebe Altersrentne-

rinnen und -rentner beschäftigten und welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen es dabei zu beachten gilt.

Termin:

Dienstag, 23. Juni, 10 bis 11.30 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-altersrentner

Gelassen führen in komplexen Zeiten – die Ambiguitätstoleranz und die Gesundheit fördern

Die Ambiguitätstoleranz ist die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu ertragen – eine zentrale Kompetenz in der komplexen Arbeitswelt von heute. Sie hilft, mit Unsicherheiten souverän umzugehen. Sie stärkt Innovationskraft, Entscheidungsfähigkeit und die mentale Gesundheit. Im Seminar lernen Führungskräfte, wie sie diese Fähigkeit gezielt entwickeln können, um handlungsfähig, gelassen und resilient zu bleiben.



Termin:

Mittwoch, 1. Juli, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-gelassen-fuehren

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.



Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?

Erkenne erste Anzeichen und lerne, wer und was helfen kann – egal ob im privaten oder beruflichen Alltag.



barmer.de/mentaleersthilfe

BARMER

Schulungspartner:

**STIFTUNG DEUTSCHE
DEPRESSIONSHILFE
UND SUIZIDPRÄVENTION**