



© iStock.com/Boris Jovanovic

Die gute Nachricht

Die Finanzierung der gesetzlichen Rente hat sich trotz demografischen Wandels stabiler entwickelt, als oft behauptet. Nach einer Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung lag der Anteil der Rentenausgaben an der Wirtschaftsleistung 2024 niedriger als vor knapp 30 Jahren. Auch der Beitragssatz ist heute mit 18,6 Prozent geringer als Ende der 1990er Jahre mit 20,3 Prozent.

[Infos.](#)

Arbeiten mit Diabetes

Inhalt

Hitze am Arbeitsplatz: S. 3 >

Hohe Temperaturen belasten Beschäftigte.

Gesundheitsfaktor Arbeitszeit: S. 4 >

Arbeitnehmende haben ein Recht auf Erholung.

Hauptsache gut eingestellt

Fast zehn Millionen Menschen in Deutschland haben Diabetes – Tendenz steigend. Im Berufsalltag stoßen sie oft noch auf Vorbehalte. Ein unterstützendes Umfeld kann helfen.

Etwa 9,1 Millionen Menschen leiden an Diabetes Typ II, weitere 370.000 an Typ I, der meist im Kindes- oder Jugendalter beginnt. Dank moderner Therapien hat sich die berufliche Teilhabe der Betroffenen in den vergangenen 30 Jahrzehnten massiv verbessert. Im Arbeitsalltag sehen sie sich aber oft noch mit Vorurteilen konfrontiert. „Obwohl aufgrund einer Diagnose keine Diskriminierung stattfinden soll, findet diese im realen Leben weiter statt“, sagt Dr. Wolfgang Wagener, Vorsitzender des Ausschusses Soziales bei der Deutschen Diabetes Gesellschaft (DDG) zu AOK Original. Arbeitgeber zweifelten etwa an der Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Auch praktische Hürden blieben bisweilen. So müssen Pausen etwa für die Essensaufnahme oder Blutzuckermessungen in die Abläufe eingeplant werden.

Ein Karrierekiller ist die Krankheit aber nicht mehr. Gut eingestellt, stehen Zuckerkranken fast alle Arbeitsfelder offen. Eine Ausnahme sind Berufe mit hohem Sicherheitsrisiko. Dazu zählen Pilot oder bestimmte Tätigkeiten bei Polizei, Bundeswehr oder Bahn. Hier werden Diabetiker, egal ob Typ I oder II, bisher ausgeschlossen, wenn sie Insulin oder andere Medikamente mit hohem Unterzuckerungsrisiko

nehmen. Experten wie Wagener werben für ein Umdenken. Sie plädieren dafür, Diabetiker nicht pauschal von diesen Jobs auszugrenzen, sondern die individuelle Lage zu beurteilen. „Durch die enormen technischen Fortschritte der Sensortechnik, der kontinuierlichen Glukosemessung im Gewebswasser, nicht direkt im Blut, sowie die Anzeige von Trendpfeilen bei den Messungen ist das Risiko, unbemerkt in eine Hypoglykämie zu rutschen, enorm gesunken“, so Wagener. Auch insulinpflichtige Diabetiker könnten Jobs mit hohen Belastungen meistern. „Nehmen Sie als Beispiel den Top-Tennisplayer Alexander Zverev“, so Wagener. „Er hat gelernt seinen Stoffwechsel so kontrolliert zu führen, dass er in seinem Metier Spitzenleistungen bringt.“

Bei Bewerbungen dürfen Diabetiker ihre Diagnose verschweigen. Allerdings sei es überwiegend hilfreich, im Job offen mit der Erkrankung umzugehen, meint Wagener. Dies baue nach und nach auch Vorurteile ab. Bei Problemen im Berufsalltag spielten Betriebsräte eine Schlüs-



© iStock.com/Lemon Photo

selrolle. Sie könnten Betroffenen zum Beispiel helfen, Raum und Zeit etwa für notwendige Essenspausen zu schaffen. Eine unterstützende und wertschätzende Arbeitsatmosphäre, nicht nur für Diabetiker, sondern auch andere chronisch Kranke, biete den Unternehmen zudem die Chance, sich im Wettbewerb um Fachkräfte zu profilieren.

> Infos.

Webtipp

Online-Coach Diabetes der AOK

> Infos.



© iStock.com/GabrijelJagat

Hitze belastet Beschäftigte

Hitzewellen beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit und führen zu mehr Krankmeldungen. Das zeigt eine aktuelle Studie des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung (PIK) auf Basis von AOK-Abrechnungsdaten. An einem durchschnittlichen Hitzetag steigt die Zahl der Krankheitsfälle um rund 3,5 Prozent, nach sieben Hitzetagen in Folge um 10,8 Prozent. Eine dreitägige Hitzewelle verursacht der Untersuchung zufolge rund 32 Millionen Euro zusätzliche Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Der AOK-Bundesverband fordert wirksame Hitzeschutzstrategien für den Arbeitsplatz, besonders für vulnerable Gruppen wie zum Beispiel chronisch Kranke. Aus Sicht der AOK gehören Klima-, Umwelt- und Gesundheitsschutz zusammen.

> Infos.

Berufswahl folgt Rollenmustern

Frauen und Männer wählen Ausbildung und Studium laut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) oft weiter nach klassischen Rollenbildern. 2025 zählten die medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte zu den beliebtesten Ausbildungsberufen bei Frauen. Der Männeranteil betrug dort jeweils rund sechs Prozent. Bei den Männern lagen Kfz-Mechatroniker, Anlagenmechaniker und Elektroniker vorn – mit etwa zwei Prozent Frauenanteil.

Auch im Studium bleibt die Verteilung ungleich: Technische und naturwissenschaftliche Fächer sind häufig Männerdomänen, soziale Studiengänge eher weiblich geprägt. Mit Blick auf den Fachkräftemangel fordert das IW weniger Rollenklischees in der Berufsorientierung und mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

> Infos.

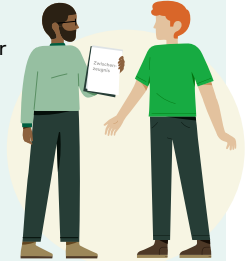


© iStock.com/SDI Productions

§ Rechtskolumne

Zwischenzeugnis verweigert

Der Wunsch nach einer „beruflichen Neuorientierung“ reicht als triftiger Grund aus, um ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Das stellte das Landesarbeitsgericht Köln klar. Im vorliegenden Fall hatte ein Beschäftigter nach längerer Krankheit per Mail um ein Zwischenzeugnis gebeten, um sich anderweitig zu bewerben. Dies hatte der Arbeitgeber mit dem Hinweis verweigert, der behauptete Wunsch nach beruflicher Veränderung sei nicht überprüfbar und damit ein „Freifahrtschein zur Zeugniserzwingung“. Die



Richter sahen dies anders. Zwar stehe Mitarbeitenden regulär nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu, aber die Erteilung eines Zwischenzeugnisses könne sich als „vertragliche Nebenpflicht“ ergeben. Dazu brauche es aber einen triftigen Grund. Das umfasse auch den Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel, solange sich keine Hinweise ergäben, dass der Beschäftigte dies lediglich als Grund vorgeschoben habe, um eine Höhergruppierung zu erreichen, so das Gericht.

Az.: 5 SLa 495/25

© AOK

Arbeitszeit als Gesundheitsfaktor

Klare Grenzen bei der Arbeitszeit schützen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Darauf verweist eine Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

In der politischen Debatte geht es derzeit um flexiblere Arbeitszeiten und eine mögliche Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit. Damit soll auch dem demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräfteangebots begegnet werden. Das WSI warnt jedoch vor Risiken für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

„In einer Gesellschaft, in der viele Menschen schon heute kaum noch abschalten können, wird das Recht auf Erholung zu einer zentralen sozialen Ressource“, sagt Dr. Elke Ahlers, Expertin für Arbeit und Gesundheit am WSI. Bereits heute arbeiten viele Beschäftigte an ihrer Belastungsgrenze. Laut „Index Gute Arbeit 2025“ des Deutschen Gewerkschaftsbunds sind 43 Prozent der Arbeitnehmenden häufig länger als acht Stunden am Tag tätig. „Meistens tun sie das nicht freiwillig, sondern weil die Arbeitsmenge sonst nicht zu bewältigen wäre“, so Ahlers. Fast die Hälfte dieser

Beschäftigten fühle sich nach der Arbeit regelmäßig leer oder ausgebrannt.

Auch die WSI-Erwerbspersonenbefragung von 2024 zeigt die angespannte Lage. Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt im eigenen Tätigkeitsfeld Arbeitskräfteengpässe wahr. Besonders betroffen sind Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe, Bildungseinrichtungen und Gastgewerbe. Dort gehörten Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung vielerorts zum Alltag.

Ahlers sieht darin einen Widerspruch: Während viele Beschäftigte bereits stark belastet seien, werde politisch über längere und flexiblere Arbeitstage diskutiert. „Erschöpfung und gesundheitliche Ausfälle sind nicht Ausdruck mangelnder Leistungsbereitschaft, sondern oft die Folge dauerhaft belastender Arbeitsbedingungen“, so die WSI-Expertin.

Mit Blick auf die alternde Erwerbsbevölkerung gewinnt das Thema zusätzlich an Bedeutung. Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland ist inzwischen zwischen 55 und 64 Jahre alt. Viele ältere Beschäftigte könnten sich laut WSI einen späteren Berufsausstieg vorstellen – allerdings nur bei gesünderen Arbeitsbedin-



gungen, mehr Zeit für sich und größerem Einfluss auf Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten.

Eine älter werdende Erwerbsbevölkerung könne nicht dauerhaft über Arbeitsverdichtung, längere Arbeitszeiten und permanente Erreichbarkeit stabilisiert werden, betont Ahlers. Das Arbeitszeitgesetz bleibt aus Sicht des WSI daher ein wichtiger Schutzrahmen. Denn Produktivität entstehe Ahlers zufolge nicht allein durch längere Anwesenheit, sondern auch durch Regeneration, Konzentrationsfähigkeit und gesundheitliche Stabilität. „Zeitsouveränität“ sei dafür ein wichtiger Faktor.

> Infos

Impressum
AOK-Bundesverband eGmbH
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
Redaktion und Grafik: AOK Medien GmbH

Hier finden Sie unser [Impressum](#) und unsere [Datenschutzerklärung](#).

Apps & Links

> [Berufe- und Kompetenzradar](#)

> [Kennzahlen zur dualen Berufsausbildung](#)