

14/2026 10. SEPTEMBER

- 2 **Mitbestimmung** Spaltung statt Solidarität
- 3 **Diversität** Viele erleben Ausgrenzung
- 4 **Sexismus** Zwei Drittel sind betroffen
- 6 **Wirtschaftspolitik** Reformdiskussion verunsichert

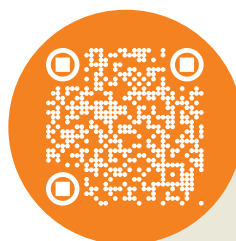
LABOR.A 2026

Humanes Morgen

Wie gelingt eine menschengerechte Arbeitswelt der Zukunft?
Darum dreht sich die diesjährige LABOR.A.

Die Hans-Böckler-Stiftung richtet am 15. September in Berlin zum neunten Mal die LABOR.A aus. Auf dem Programm, an dem rund 150 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft mitwirken, stehen Vorträge und Diskussionen unter anderem zu Demokratie und KI, Pflegemigration, Druck auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Arbeitskämpfen bei Essenslieferdiensten oder Konflikten und Solidarität in der globalen Energiewende. Es geht darum, „gemeinsam nach vorne zu denken und als starkes, vielfältiges Netzwerk Ideen für die Gestaltung zukünftiger Arbeitswelten zu entwickeln“, sagt Lisa Basten, die Leiterin des Programms.

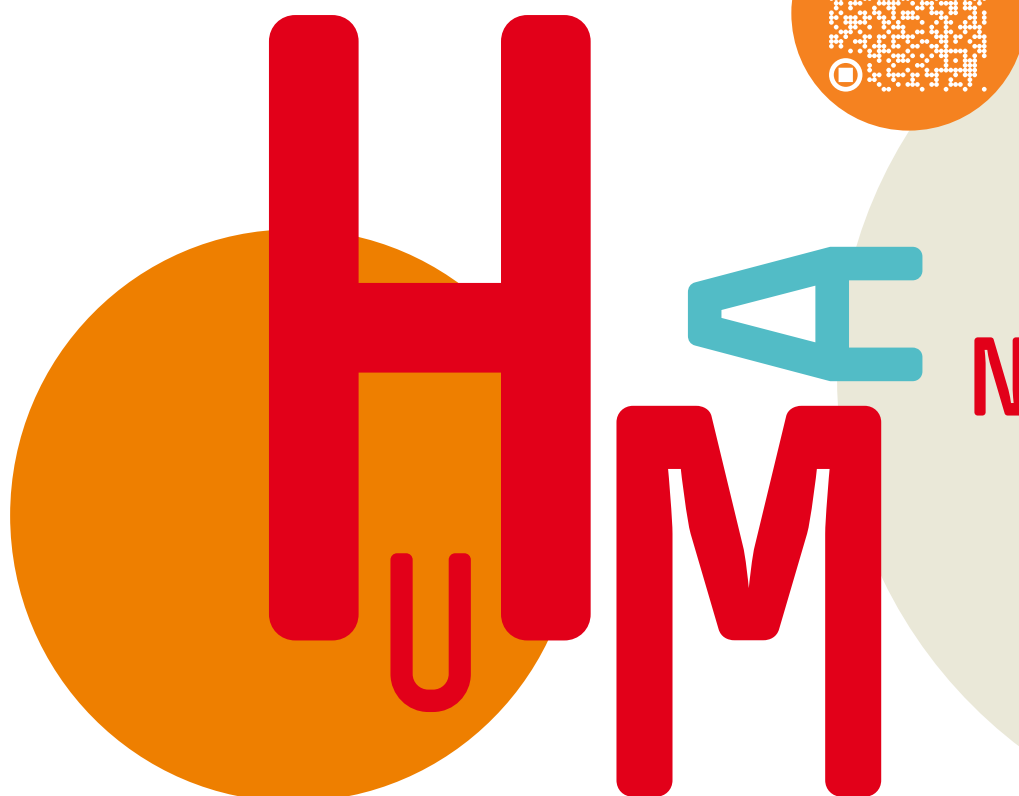
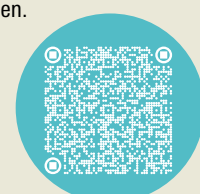
Eine Session auf der LABOR.A ist der Frage gewidmet, wie Betriebe auf antidemokratische Tendenzen reagieren können. Passend hierzu geht es auf Seite 2 dieser Impuls-Ausgabe um „rechten Betriebspopulismus“. Die Befunde zum Thema Diversity auf Seite 3 werden in Berlin ebenso diskutiert wie die Ergebnisse einer Studie zu Sexismus am Arbeitsplatz, auf die sich die Seiten 4 und 5 beziehen. Informationen zu weiteren LABOR.A-Themen finden sich auf Seite 7. <



LABOR.A 2026 - HUMAN

Die **LABOR.A** findet am 15. September 2026 als hybride Konferenz statt – live im Berliner „Cafe Moskau“ sowie online. Das Programm abrufen und sich anmelden können Interessierte unter: www.labora.digital

Christina Schildmann und Lisa Basten sprechen im **Podcast** über das Programm der **LABOR.A**. Es geht darum, wie die Allianz der Tech-Milliardäre mit autokratischen Herrschern und neuen rechten Bewegungen unsere Demokratie bedroht – und was wir dem entgegensetzen können.



Spaltung statt Solidarität

Sie nutzen die Zukunftsängste von Beschäftigten aus und inszenieren sich als „Kümmerer“. So versuchen rechte Listen, in den Betrieben Fuß zu fassen, Debatten zu verschieben und Konflikte zuzuspitzen.

Auch vor den Werkstoren machen Rechtspopulismus und extreme Rechte nicht halt. Der Verein „Zentrum“, der zuerst in der Automobilindustrie aktiv war, ist inzwischen auch in anderen Branchen präsent. Er bezeichnet sich als „alternative Gewerkschaft“ und unterhält Verbindungen zur AfD sowie zu anderen rechten Netzwerken. Welche Strategien und Narrative der Verein nutzt, um Stimmen zu gewinnen, analysieren Maurice Laßhof und Ulrich Brinkmann von der Technischen Universität Darmstadt. Ihre Studie ist Teil eines mehrjährigen Forschungsprojekts zu Betriebsratswahlen in Zeiten von Transformation und Rechtspopulismus, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Die empirische Grundlage bilden quantitative und qualitative Befragungen von Beschäftigten, Interviews mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie weiteren Expertinnen und Experten.

Die „rechtsextreme Pseudogewerkschaft“ knüpfe an reale arbeitsweltliche Erfahrungen an und übersetze diese situativ flexibel in autoritäre, verschwörungsideologische und gewerkschaftsfeindliche Deutungen, schreiben die Forscher. Die Kontakte zu Akteuren und Organisationen des rechten Spektrums in Politik und Gesellschaft zeigen, dass betriebliche Präsenz und außerbetriebliche rechte Gegenöffentlichkeit systematisch miteinander verschränkt werden.

Christina Schildmann, Direktorin der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, erklärt dazu: „Rechte Populisten machen auch vor dem Betriebstor nicht Halt. Die gute Nachricht dieser Studie: Man kann sie mit Gegenstrategien stellen.“

Zwar konnte Zentrum die Zahl seiner Mandate bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 nach ersten Erkenntnissen nur leicht erhöhen. Das ist jedoch kein Grund zur Entwarnung, denn die betriebliche Bedeutung rechter Listen zeigt sich nicht allein in Wahlergebnissen. Auch eine zahlenmäßig kleine Gruppe kann Debatten verschieben, Misstrauen schüren und Belegschaften spalten. Dass Akteure vom rechten Rand gesellschaftliche und politische Konflikte zunehmend in die Betriebe hineinragen, dürfte sich daher nicht so schnell ändern. Das hängt auch mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage in der Automobilindustrie zusammen. Sinkende Erträge, eine schwächelnde Nachfrage und eine stärkere Konkurrenz aus Fernost – vor allem in Form günstiger Elektroautos – setzen die deutschen Hersteller unter Druck. Die Folge sind massi-

ve Sparprogramme und der Abbau von Arbeitsplätzen. Viele Beschäftigte machen sich Sorgen um die Zukunft. „Wer sich über Jahre, teils über Generationen, eng mit ‚seinem‘ Betrieb identifiziert hat, erlebt nun, dass Erfahrung, Leistung und Bindung kaum noch anerkannt werden und die eigene berufliche Lebensleistung entwertet wird“, so Laßhof und Brinkmann.

Hier setzt Zentrum an: „Die ökologische und digitale Transformation, der Abbau industrieller Facharbeit, Outsourcing, Personalabbau, Leiharbeit, Leistungsverdichtung und wachsende Zukunftsunsicherheit erzeugen eine arbeitsweltliche Krisenkonstellation, an die betriebspopulistische Deutungsangebote anschließen“, schreiben die Forscher. Die Vertreterinnen und Vertreter von Zentrum inszenierten eine „Kümmerer-Politik“. Sie setzten auf hohe Präsenz und persönliche Ansprache. Statt dabei den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu thematisieren oder das Management zu kritisieren, machten sie primär die IG Metall und Betriebsräte für Schwierigkeiten verantwortlich.

Dass Betriebsräte und Gewerkschaften unter schwierigen Bedingungen agieren – verschärfte Standortkonkurrenz, sinkende Tarifbindung und begrenzte Machtressourcen – blende Zentrum aus. Stattdessen würden mit der Arbeitgeberseite ausgehandelte Kompromisse als Ausdruck von Korruption und Kumpanei hingestellt, so die Forscher. Das Ziel sei, die Belegschaft zu spalten: auf der einen Seite die „einfache Belegschaft“, auf der anderen die angeblich „korrumpierten Betriebsräte und Gewerkschaften“.

Diese Inszenierung von Konfliktlinien („Wir gegen die anderen“) ist eine bekannte Strategie von Rechtspopulisten:



Während die AfD mit Vorliebe Stimmung gegen die „politischen Eliten“ in Berlin oder Brüssel („oben“) und Migrantinnen und Migranten sowie „kulturelle Fremde“ („außen“) macht, überträgt das Zentrum dieses Muster auf den Betrieb und codiert es dabei neu: Die Beschäftigten erscheinen als vermeintlich einheitliche „Betriebsgemeinschaft“. IG Metall und etablierte Betriebsräte werden dagegen als „betriebspolitische Elite“ dargestellt; die IG Metall zugleich als „betriebsfremde Eingriffsmacht“. Sie wird damit zur „hybriden Gegnerin“ auf beiden Konfliktachsen, so die Forscher. Gerade weil Zentrum selbst nicht tariffähig ist, würden tarifvertragliche Regelungen als partikularistische „Klientelpolitik“ schlechtgemacht. Man selbst sei dagegen „für alle“ da, einschließlich der Leiharbeitskräfte und der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Wobei Zentrum seine Strategie je nach betrieblicher Konfliktlage situativ anpasse, so Laßhof und Brinkmann: In manchen Fällen würden Ressentiments zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeitskräften bewusst geschürt. Rassistische oder nationalistische Narrative würden hingegen weniger bedient, zumindest nicht offen. Das wäre auch nicht sonderlich erfolgversprechend, da der Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in vielen Industriebetrieben hoch ist.

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften tun, um den Rechten etwas entgegenzusetzen? Eine Skandalisierung rechter Listen sei notwendig, reiche aber nicht aus, so die Forscher. „Dort, wo Belegschaften periodisch gemeinsam streiten, verhandeln und auch Niederlagen bewusst

verarbeiten, entstehen demokratische Selbstwirksamkeitserfahrungen, die den Nährboden für autoritäre und betriebspopulistische Erzählungen austrocknen können“, so die Autoren. Zu den wirksamen Gegenstrategien gehöre daher, im Arbeitsalltag sowie in Konflikten um Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Mitbestimmung sichtbar zu sein, Entscheidungen transparent zu machen und offene Beteiligungsformate zu etablieren. <

Quelle: Maurice Laßhof, Ulrich Brinkmann:

Konfliktlinien des rechten Betriebspopulismus. Arbeitsweltliche Anknüpfungspunkte und rechte Neu-Codierung mikropolitischen Konflikte am Beispiel der Pseudogewerkschaft „Zentrum“, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 409, Juni 2026 [Link zur Studie](#)

Neutral oder mit Haltung – was gilt am Arbeitsplatz? Ernesto Klengel vom HSI, Tim Wolff von der GEW und der Jurist Jonas Deyda sprechen auf der **LABOR.A** darüber, dass unsere Rechtsordnung keine „Neutralitätspflicht“ in der Arbeitswelt vorsieht, sondern von einer pluralen Gesellschaft ausgeht, in der Rassismus und Menschenfeindlichkeit keinen Platz haben.



DIVERSITÄT

Viele erleben Ausgrenzung

Vielfalt ist aus Sicht vieler Beschäftigter unter Kolleginnen und Kollegen gelebte Realität. Benachteiligungen bleiben jedoch ein Problem. Das zeigt eine Analyse von Annika Feith und Florian Fickler vom WifOR Institute. In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie haben sie eine Befragung zum Thema Diversität im Arbeitsleben ausgewertet, an der zwischen August 2024 und März 2025 über 2500 abhängig Beschäftigte teilgenommen haben. Die Stichprobe ist repräsentativ für abhängig Beschäftigte in Betrieben ab fünf Mitarbeitenden.

Laut der Auswertung weisen 85 Prozent der Beschäftigten mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Merkmal auf, 46 Prozent sogar mehrere. Das Gesetz soll „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des

Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen“.

76 Prozent sagen, dass ihr Unternehmen viel Wert auf Vielfalt legt. Dass es spezifische Initiativen zur Förderung von Vielfalt gibt, bejahen allerdings nur 47 Prozent. Es scheint also eine Umsetzungslücke zu geben, heißt es in der Studie. Besonders deutlich werde das mit Blick auf das Management: Während 62 Prozent ihr Kollegium als vielfältig wahrnehmen, sagen das in Bezug auf die Führungsebene nur 48 Prozent.

„Diskriminierung im Berufsleben wirkt doppelt: Sie beschneidet ökonomische Chancen und greift zugleich die psychische Gesundheit und das Selbstwertgefühl der Betroffenen an“, so Feith und Fickler. Vielfalt und Chancengerechtigkeit müssten in den Unternehmen strukturell verankert werden, etwa durch verbindliche Zielsetzungen, kontinuierliches Monitoring und klar definierte Zuständigkeiten. Gleichzeitig brauche es eine

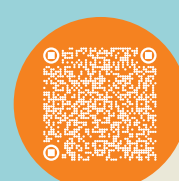
offene Unternehmenskultur, die Stigmatisierung abbaut und Beschäftigte gezielt für das Thema Diskriminierung sensibilisiert. <

Quelle: Annika Feith, Florian Fickler:

Wie steht es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland? Der Status quo von Diversity und Inclusion in der deutschen Beschäftigtenlandschaft, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 400, April 2026

[Link zur Studie](#)

Warum werden Programme für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in Unternehmen und Institutionen teilweise reduziert oder sogar ganz abgeschafft? Und was bedeutet das für Beschäftigte? Darüber spricht Annika Feith vom WifOR Institute auf der **LABOR.A**.



Zwei Drittel sind betroffen

Eine empirische Studie zeigt, dass Sexismus am Arbeitsplatz weit verbreitet ist. Politik und Betriebe müssen klare Zeichen setzen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, soll Benachteiligungen unter anderem wegen des Geschlechts verhindern. Erreicht ist dieses Ziel noch lange nicht: 63 Prozent der Erwerbstätigen haben bei der Arbeit selbst schon mal sexistische Diskriminierung erlebt. Das geht aus einer Untersuchung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ hervor, das von der EAF Berlin in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend organisiert wird. Zu den Autorinnen gehören Stefanie Lohaus, Lea Rahman und Laura Giardina, die auf der LABOR.A über ihre Erkenntnisse diskutieren. „Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass Sexismus am Arbeitsplatz kein individuelles Randphänomen, sondern ein strukturelles Problem ist, dem bislang nicht konsequent genug begegnet wird“, erklären die Expertinnen. Sie empfehlen, internationale Verpflichtungen konsequenter umzusetzen, präventive Strukturen zu stärken und für klare Verantwortlichkeiten in Betrieben zu sorgen.

Für die Analyse wurden 1147 Erwerbstätige im Juli 2025 online befragt. Zusätzlich haben im Rahmen einer Tagebuchstudie 31 Personen aus Gruppen, die besonders von Sexismus betroffen sind, drei Monate lang ihre Erfahrungen und Beobachtungen am Arbeitsplatz per Smartphone-App dokumentiert.

Frauen, Queere, Junge sind besonders oft Opfer

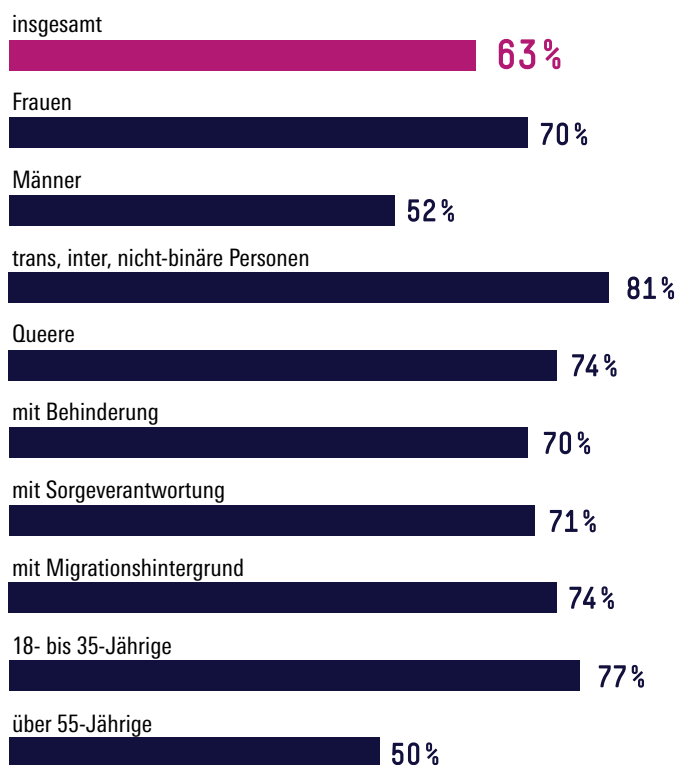
Der Auswertung zufolge waren 63 Prozent der Befragten im Laufe ihres Berufslebens in irgendeiner Form von Sexismus betroffen. Abwertende Kommentare oder Witze wegen ihres Geschlechts haben 46 Prozent am Arbeitsplatz erlebt, Vorurteile 45 Prozent, ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung 40 Prozent, verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung 31 Prozent. Diejenigen, die schon einmal sexuell belästigt worden sind, berichten zu 90 Prozent von anzüglichen Bemerkungen, Geräuschen oder Blicken, zu 56 Prozent von unerwünschten sexuell bestimmten Nachrichten oder Bildern, zu 46 Prozent von Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder Entblößen, zu 60 Prozent von unerwünschten Berührungen, Küssen oder sexuellen Übergriffen.

Frauen sind mit 70 Prozent deutlich häufiger Opfer von Sexismus als Männer mit 52 Prozent, bei schwerwiegenden Formen wie sexueller Belästigung fällt die Differenz mit 40 zu 18 Prozent noch größer aus. Ebenfalls überdurchschnittlich betroffen sind Personen, die trans, inter oder non-binär sind, Queere, junge Erwerbstätige bis 35 Jahren, Menschen mit Behinderung, Sorgeverantwortung oder Migrationshintergrund.

79 Prozent derjenigen, die in den letzten zwölf Monaten sexistisch diskriminiert worden sind, haben diese Erfahrung mindestens einmal am regulären Arbeitsplatz während der Arbeitszeit gemacht, 47 Prozent bei Firmenfeiern, in Pausenräumen oder bei privaten Treffen mit Kolleginnen und Kollegen, 30 Prozent im digitalen Raum, also per E-Mail oder Chat-Nachricht, in sozialen Medien oder Videokonferenzen.

Sexistische Diskriminierung ist ein verbreitetes Problem

Schon einmal betroffen von Sexismus am Arbeitsplatz waren Erwerbstätige ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Sexismus hat weitreichende Folgen

Der Studie zufolge geht Sexismus am häufigsten von Männern aus: Befragte, die in den letzten zwölf Monaten betroffen waren, nennen zu 82 Prozent Männer als die Verantwortlichen, zu 53 Prozent Frauen. 59 Prozent haben sexistisches Verhalten von Kolleginnen oder Kollegen erlebt, 37 Prozent von Vorgesetzten, 35 Prozent von der Kundschaft, Patientinnen oder Patienten, 24 Prozent von Besucherinnen oder Besuchern.

Die Auswirkungen auf die Betroffenen können weitreichend sein. Emotionale Folgen in Form von Wut, Angst oder

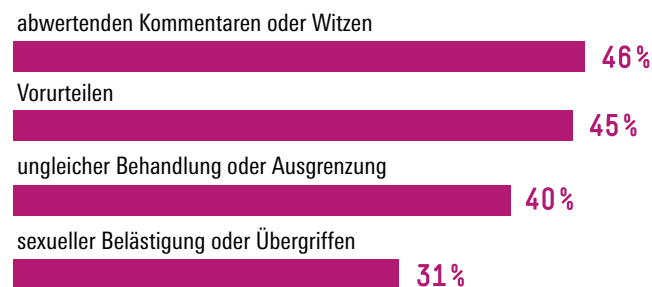
Unsicherheit geben 41 Prozent zu Protokoll, psychische Folgen wie Schlafstörungen oder Panikattacken 31 Prozent, körperliche Folgen – zum Beispiel Verspannungen oder Kopfschmerzen – 24 Prozent. Ebenfalls 24 Prozent mussten mit sozialen Auswirkungen wie Isolation oder dem Verlust von Vertrauen zurechtkommen, 18 Prozent geben an, dass

tion über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt konsequent umzusetzen. <

Quelle: Laura Giardina, Anna Sive, Lea Rahman, Rana Göroğlu, Stefanie Lohaus. Sexismus am Arbeitsplatz: Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen, EAF Berlin, Mai 2026 [Link zur Studie](#)

Von Sprüchen bis zu Übergriffen

Erwerbstätige waren wegen ihres Geschlechts schon einmal Opfer von ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

die Karriere tangiert war, weil es etwa zu einer Kündigung, einem Abteilungs- oder Teamwechsel gekommen ist. Bei 13 Prozent gab es finanzielle Folgen.

Politik und Betriebe müssen handeln

Die Verantwortung, Beschäftigte vor Sexismus zu schützen oder nach einem Vorfall zu betreuen, liege klar bei den Arbeitgebern, heißt es in der Studie. Das AGG schreibe vor, dass jeder Betrieb eine offizielle Beschwerdestelle einrichten muss. Den Befragungsergebnissen zufolge werden formelle Beschwerdewege allerdings kaum genutzt: Von den Betroffenen haben 7 Prozent eine Führungskraft einbezogen, 2 Prozent sich an eine interne Anlaufstelle – AGG-Beschwerdestelle, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensperson – gewandt, 2 Prozent innerbetriebliche formelle Schritte wie ein Beschwerdeverfahren eingeleitet. Nur 28 Prozent aller Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb eine Beschwerdestelle gibt und sie über das Prozedere informiert sind. Bei 16 Prozent ist zwar eine entsprechende Institution vorhanden, es fehlen aber Informationen, wie das Verfahren abläuft.

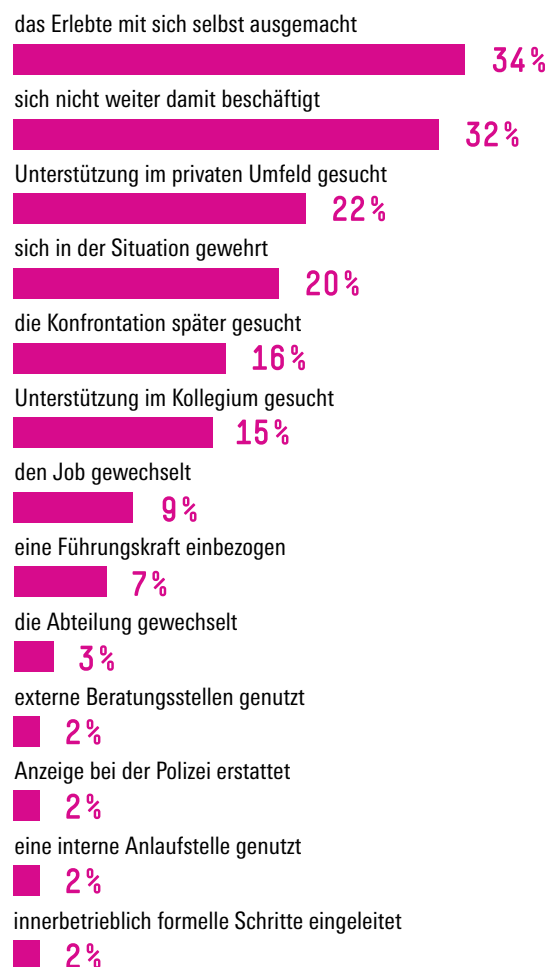
„Diese Zahlen zeigen deutlich, dass das AGG in seiner aktuellen Form noch nicht seine volle Wirkung entfaltet, um Arbeitnehmende am Arbeitsplatz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen“, kritisieren die Autorinnen. Nötig sei eine gemeinschaftliche Anstrengung von Betrieben, Verbänden und Politik. Klare Orientierungen, transparente Erwartungen und niedrigschwellige Ansprechstrukturen könnten dazu beitragen, Handlungssicherheit im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten zu schaffen. Betriebe sollten unter anderem ihre Belegschaften sensibilisieren, Weiterbildung und klare Handlungsleitfäden für Führungskräfte anbieten sowie anonyme Umfragen durchführen. Gesamtgesellschaftlich gelte es, Sexismus in Bildungseinrichtungen zu thematisieren sowie die ILO-Konven-

UN

In der gemeinsamen Session des DGB und des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ stellen die Forschenden die Ergebnisse ihrer Studie zu Sexismus in der Arbeitswelt sowie konkrete Handlungsempfehlungen für Betriebe und Organisationen auf der **LABOR.A** vor.

Oft fehlt Unterstützung

Von Sexismus betroffene Erwerbstätige haben ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Reformdiskussion verunsichert

Die aktuellen Debatten über Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung erhöhen nicht das Vertrauen in die Politik. Sie machen den Menschen Angst und können die Wirtschaft schwächen.

Einschnitte bei Gesundheit und Pflege, der Rente oder der Bezahlung im Krankheitsfall? Diese Diskussionen in Politik und Wirtschaft haben die große Mehrheit der Menschen in Deutschland verunsichert. Rund 81 Prozent machen sich deshalb einige oder sogar große Sorgen um ihre finanzielle Absicherung. Das hat auch konkrete Folgen für die Wirtschaftsentwicklung: Als Konsequenz schränken viele ihre Konsumausgaben ein, was der Konjunktur wichtige Impulse entzieht. Zudem belastet die Debatte das Vertrauen der Menschen in die Regierung, insbesondere bei jenen, die um ihre finanzielle Absicherung fürchten. Das ergibt eine IMK-Studie auf Basis einer repräsentativen Befragung von rund 4000 Personen zwischen 18 und 75 Jahren.

Die Umfrage zeigt, dass eine große Mehrheit der Bevölkerung die diskutierten Maßnahmen kritisch sieht: 76 Prozent der Befragten lehnen sie ab, 55 Prozent äußern sich sogar stark ablehnend. Mehrheitliche Ablehnung zeigt sich über alle Parteipräferenzen hinweg – auch unter Anhängerinnen und Anhängern von Parteien, die entsprechende Reformen fordern. Je nach Altersgruppe, Einkommen oder beruflicher Tätigkeit unterscheidet sich der Anteil der Ablehnenden unter den Befragten zwar etwas, sie sind aber überall deutlich in der Mehrheit mit Anteilen zwischen gut 60 und mehr als 80 Prozent. „Dies deutet darauf hin, dass die Bevölkerung dem bestehenden Niveau der sozialen Absicherung einen hohen Stellenwert beimisst“, schreiben die Autoren der Studie Jan Behringer, Sebastian Dullien und Lukas Endres. Das Fazit der Ökonomen: „Insgesamt zeigen

die Umfrageergebnisse, dass die aktuelle Debatte über Reformen des Sozialstaats an sich zu einem Wachstumsrisiko für die deutsche Wirtschaft und zugleich zu einem politischen Risiko für die Bundesregierung geworden ist.“

Die weit verbreiteten Sorgen haben bereits konkrete Auswirkungen: Ein erheblicher Teil hält sich nach eigenen Angaben aufgrund der Reformdebatte derzeit beim Konsum zurück. Insgesamt geben rund 42 Prozent der Befragten an, ihre Ausgaben deshalb einzuschränken. Von denjenigen mit „großen“ Sorgen um ihre finanzielle Absicherung sagen rund 71 Prozent, sie würden ihren Konsum zurückfahren. In der Gruppe mit „einigen“ Sorgen sind es 35 Prozent.

„Hält die Unsicherheit über einen möglichen Abbau des Sozialstaats an, könnte dies Haushalte dazu veranlassen, ihre Ausgaben auch künftig vorsichtiger zu planen“, schreiben die IMK-Forscher. „Wenn sich die Konsumzurückhaltung in weiten Teilen der Bevölkerung verfestigt, könnte dies die private Nachfrage auch in den kommenden Monaten dämpfen und damit die konjunkturelle Erholung schwächen.“

Auch das Vertrauen in die Bundesregierung nimmt Schaden: Überhaupt kein Vertrauen in die Bundesregierung äußern rund 57 Prozent der Befragten mit „großen“ Sorgen, in den beiden anderen Gruppen liegt der Anteil bei 27 beziehungsweise 16 Prozent. <

Quelle: Jan Behringer, Sebastian Dullien, Lukas Endres: Sozialstaatsdebatte belastet privaten Konsum und Vertrauen in die Regierung. Erkenntnisse aus einer Online-Umfrage, IMK Policy Brief Nr. 222, August 2026 [Link zur Studie](#)

Viele fürchten Einschnitte

So viele sind gegen folgende Reformvorschläge ...

höheres Renteneintrittsalter



Leistungseinschränkungen bei der Krankenversicherung



Leistungskürzungen bei der Pflegeversicherung



Einschränkung der Entgeltfortzahlung



Reformvorschläge insgesamt



Inhumane Hafenarbeit

Anne Engelhardt von der Universität Bielefeld wird auf der LABOR.A an der Session „Maritime Arbeit, Militarisierung und Migration“ mitwirken. Die Sozialwissenschaftlerin hat eine Studie zu den Arbeitsbedingungen brasilianischer und portugiesischer Hafenarbeitender veröffentlicht, die auf Interviews mit Beschäftigten sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern basiert. Mängel beim Arbeitsschutz, veraltete Werkzeuge und Maschinen, extrem lange Arbeitswege und fehlende Erholungsräume gefährden laut der Analyse die Gesundheit der Beschäftigten. <

Quelle: Anne Engelhardt: Der metabolische Riss in der sozialen Reproduktion: Räumliche Kämpfe um körperliche Unversehrtheit im portugiesischen und brasilianischen Hafensektor, in: Michaela Douth u.a.: Arbeitswelten – Neue Perspektiven aus Räumen der Re/Produktion, Berlin 2026 [Link zur Studie](#)

Wie Betriebe hitzefest werden

Um den Umgang mit den Folgen des Klimawandels geht es in einem LABOR.A-Vortrag von Dorothea Baltruks, der Leiterin des Centre for Planetary Health Policy. Dabei stehen die Auswirkungen steigender Temperaturen auf die Gesundheit von Beschäftigten im Mittelpunkt. Vorgestellt wird eine Handlungshilfe für die Entwicklung betrieblicher Hitzeschutzpläne. <

Quelle: Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit u.a.: Handlungshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans, Berlin 2026 [Link zur Studie](#)



LITERATURHINWEIS

Mitbestimmen bei KI

Künstliche Intelligenz (KI) ist für die Mitbestimmungspraxis eine große Herausforderung. „Die Gestaltung neuer, komplexer algorithmischer Systeme droht zu scheitern, wenn sie allein mit dem Denken und den Werkzeugen der vergangenen Digitalisierungsphasen betrieben wird“, urteilt Welf Schröter, der im Auftrag des I.M.U. einen Praxisbericht zum Thema verfasst hat. Darin analysiert der Leiter des Forums Soziale Technikgestaltung beim DGB Baden-Württemberg Erfahrungen aus Modellprojekten, in denen sich Betriebsräte in KI-Projekte eingeschaltet haben. Beschrieben wird der „Weg zum mitbe-

stimmten Algorithmus“. Es geht etwa darum, wie sich ein „Spezifikationsdialog“ erfolgreich gestalten lässt. Praktikerinnen und Praktiker erfahren, worin sich KI von früheren Technologien unterscheidet, und bekommen Tipps, wie und wo die Mitbestimmung bei diesem Thema ansetzen kann.

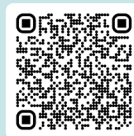
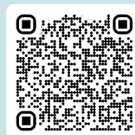
Mitbestimmte, wertebasierte und lernende KI-Gestaltung

Bericht über die Einführung und Gestaltung von KI-Systemen bei der Pro-

vinzial Holding. Aus dem Projekt-Portrait geht ein Wegweiser für die KI-Gestaltung hervor.

Ethische KI-Nutzung beteiligungsorientiert umsetzen

Nokia als Beispiel für einen modernen, partizipativen und dialogorientierten Ansatz in der betrieblichen Mitbestimmung.



IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 ·
40474 Düsseldorf www.boeckler.de

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin

Inhaltlich verantwortlich: Rainer Jung, Direktor Öffentlichkeitsarbeit

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen,
Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, Katja Wolf

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-0

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und
unter Angabe der Quelle frei www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie
uns eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de.

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe
bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbei-
tung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

LÖHNE

Tariflöhne legen real zu



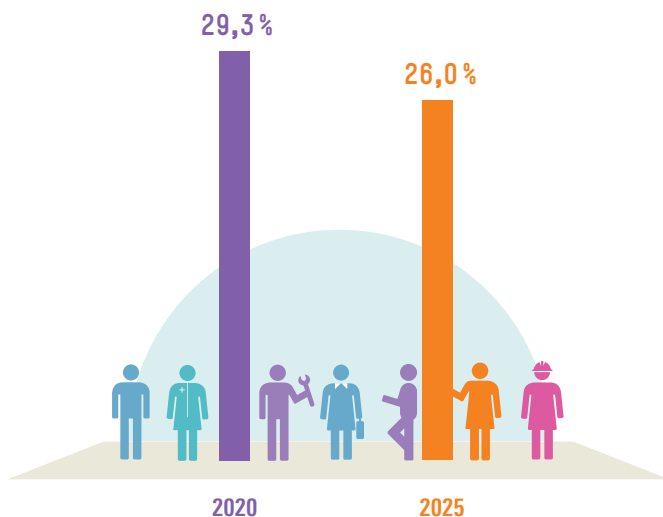
Den bislang vorliegenden Abschlüssen zufolge steigen die Tariflöhne in diesem Jahr nominal um durchschnittlich 3,1 Prozent. Damit liegt der Zuwachs etwas höher als im Gesamtjahr 2025, als die Tariflöhne um 2,6 Prozent stiegen. Angesichts einer durchschnittlichen Erhöhung der Verbraucherpreise um 2,4 Prozent im ersten Halbjahr 2026 ergibt sich daraus real eine Lohnsteigerung von 0,7 Prozent, wie aus der Halbjahresbilanz des WSI-Tarifarchivs hervorgeht. <

Quelle: WSI, August 2026 [Link zur Studie](#)

BILDUNG

Weniger Azubis mit Abi

So hoch war der Anteil der neuen Auszubildenden mit Hochschul- oder Fachhochschulreife ...

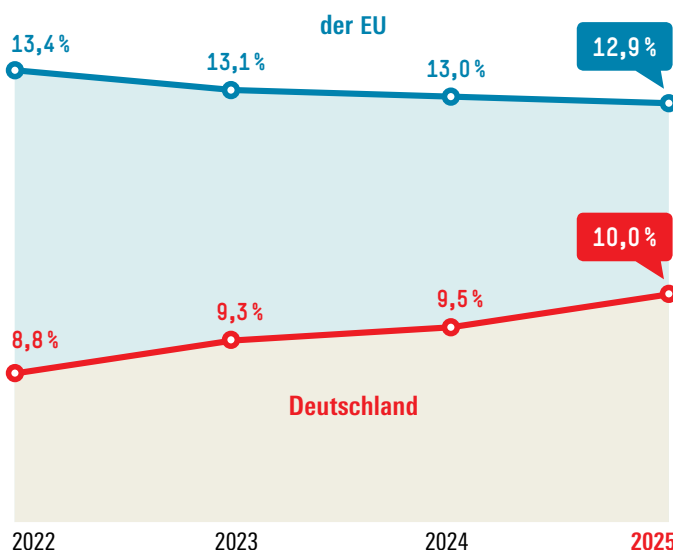


Quelle: Destatis, August 2026 [Link zur Studie](#)

GESELLSCHAFT

Viele Jugendliche ohne Perspektive

Weder in Beschäftigung noch in Ausbildung waren von den 20- bis 24-Jährigen in ...



Quelle: Destatis, August 2026 [Link zur Studie](#)

OSTDEUTSCHLAND

Ohne Zuwanderung fehlen Arbeitskräfte

Sollte die Zuwanderung in den ostdeutschen Flächenländern ausbleiben, wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2045 um mehr als ein Fünftel auf rund sechs Millionen Menschen schrumpfen. Das geht aus Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) hervor. Bei einer ähnlichen Erwerbstätigenquote wie heute wäre in einem Szenario ohne Migration weit weniger als die Hälfte der Menschen in Ostdeutschland berufstätig. Die Versorgung der Bevölkerung wäre dann gefährdet. <

Quelle: IW, August 2026 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)