

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-3-279



NICOLE MAYER-AHUJA
KLASSENGESELLSCHAFT AKUT
 WARUM LOHNNARBEIT
 SPALDET - UND WIE ES
 ANDERS GEHEN KANN

C. H. Beck Verlag,
 München 2025

ISBN: 978-3-406-83783-8
 279 Seiten, 26,00 €

© WSI Mitteilungen 2026
 Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung online oder offline) sind nicht gestattet.

In den letzten Jahren haben die Sozialwissenschaften die Klassenfrage wiederentdeckt und dabei vor allem die Herausbildung neuer Klassenformationen in den Blick genommen. In diesem Forschungskontext leistet das Buch „Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet und wie es anders gehen kann“ von Nicole Mayer-Ahuja einen wertvollen Beitrag zur aktuellen Diskussion über Spaltungslinien und Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten. Seine besondere Stärke liegt darin, dass es Anknüpfungspunkte für Solidarität innerhalb der Lohnarbeiterschaft aufzeigt.

Als Analyseperspektive definiert die Autorin drei Arenen, in denen diese Spaltungslinien, aber auch (neue) Verbindungen zwischen Beschäftigten entstehen. Die erste Arena umfasst die ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen eines Landes, die insbesondere um die Jahrtausendwende in der Soziologie unter den Stichworten politische Ökonomie und Wohlfahrtsstaatsregime verhandelt wurden. Die zweite Arena ist durch die sozialen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie innerhalb der arbeitenden Klasse definiert. Im Zentrum steht hier das „Transformationsproblem“, also die Frage, wie Leistungserbringung im betrieblichen Kontext sichergestellt wird. Es ist eine interessante und gewinnbringende Überlegung, Kontrollmechanismen und entsprechende Managementstrategien im Betrieb daraufhin zu untersuchen, wie sie die sozialen Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber*innen, vor allem aber auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten strukturieren. Nicht ganz trennscharf scheint die Abgrenzung dieser Überlegungen zur dritten Arena zu sein, die Mayer-Ahuja als Wahrnehmung von Strukturen sozialer Beziehungen durch die Beschäftigten selbst beschreibt. Im Zentrum steht hier die Frage, inwieweit Beschäftigte ihre Interessen von denen der Unternehmen unterscheiden können. Theoretischer Bezugspunkt ist das Konzept des Arbeitskraftunternehmers, das inzwischen allerdings in zahlreichen empirischen Untersuchungen kritisch diskutiert und modifiziert worden ist.

Für die empirische Untersuchung zur Klassenformation wäre es interessant gewesen, die Transformationsprozesse zu berücksichtigen, die mit der Digitalisierung und dem sozial-ökologischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt einhergehen und die neue Konfliktkonstellationen zwischen den Beschäftigten hervorbringen. So bedeutet der berechtigte Wunsch vieler Beschäftigter nach einer klimaneutralen Ökonomie für einen anderen Teil der Beschäftigten den Verlust von Arbeitsplätzen, Anerkennung und sozialer Sicherheit. Ebenso ist Beschäftigung, die z. B. im Bereich der neuen Energien oder Antriebstechniken entsteht, häufig weniger gut durch die Institutionen der Tarifautonomie oder der betrieblichen Mitbestimmung geschützt.

Diese konzeptionellen Einwände schmälern den wichtigen Beitrag dieses Buches nicht, da dieser vor allem in dem umfangreichen und gut strukturierten Überblick

über qualitative empirische Befunde zu Prozessen von Klassenformation und -spaltungen liegt. Dies ist besonders fruchtbar, weil Ungleichheitskonstellationen, die außerhalb der Erwerbsarbeit verortet sind, systematisch in die Betrachtungen miteinbezogen werden. So zeichnet Mayer-Ahuja die Spaltungslinien zwischen den Beschäftigten nach, die aus der wachsenden Erwerbstätigkeit von Frauen resultieren. Sie ergeben sich aus dem Zusammenspiel von kapitalistischer Verwertungslogik und einer patriarchalen Gesellschaftsordnung, in der die Hauptverantwortung für die Reproduktionsarbeit bei den Frauen verbleibt. Die „doppelte Vergesellschaftung“ schwächt einerseits die Arbeitsmarktposition von Frauen, z. B. weil Teilzeitarbeit schlechter entlohnt wird, und führt andererseits zu ihrer chronischen Überlastung. Die Herausforderung, gesellschaftliche Widersprüche individuell lösen zu müssen, steht der Formierung kollektiver Interessenvertretung laut Mayer-Ahuja entgegen. Gleichzeitig stehen sich Männer und Frauen nun in den Betrieben als gleichberechtigte Kolleg*innen gegenüber. Ähnliche Ambivalenzen zeigen sich in Bezug auf Spaltungslinien zwischen migrantischen und nicht-migrantischen Beschäftigten. Mayer-Ahuja arbeitet heraus, wie sich vorkapitalistische rassistische Muster und eine kapitalistische Verwertungslogik von Arbeitskraft miteinander verbinden. So entstehen spezifische Ungleichheitsmuster und damit auch Spaltungslinien innerhalb der Belegschaften. Dies ist ein wichtiger Beitrag, weil deutlich wird, dass sich die Schlechterstellung von Frauen und Migrant*innen nicht ausschließlich durch kapitalistische Ausbeutungsstrukturen erklären lässt, sondern auch das Ergebnis eigenständiger Unterdrückungssysteme ist.

Eine weitere Stärke des Buches liegt darin, dass es sowohl industrielle Kernbereiche als auch prekäre Arbeitsverhältnisse in den Blick nimmt. In den industriellen Kernbereichen haben sich die sozialen Beziehungen zwischen Beschäftigten durch neue Formen der Arbeitsorganisation, wie z. B. Gruppenarbeit, durchaus verändert. Gleichwohl erscheint es gerade unter den Beschäftigten von Großunternehmen nach wie vor ein klares Bewusstsein für grundlegende Interessengegensätze zwischen Arbeit und Kapital zu geben. Deutlich fragmentierter sind hingegen die sozialen Beziehungen im Kontext prekärer Arbeit. Allerdings sieht Mayer-Ahuja auch hier Potenziale für Solidarisierung, etwa im professionellen Ethos und in der kollegialen Kooperation im Kontext der Krankenhausbewegung. Hier wäre es spannend gewesen, auch neuere Formen prekärer Arbeit im Bereich der Plattformarbeit, z. B. bei den Lieferdiensten, zu berücksichtigen.

Die abschließenden politischen Konsequenzen und Ideen enthalten viele richtige, wenngleich nicht neue Forderungen, z. B. nach Arbeitszeitverkürzung. Angesichts der gegenwärtigen Machtverhältnisse scheint es für sie allerdings kaum Umsetzungsmöglichkeiten zu geben. Wenn es gelingt, die von der Autorin identifizierten Solidaritätspotenziale zu mobilisieren, könnte sich das in Zukunft jedoch ändern. ■

BESPROCHEN VON

Bettina Kohlrausch, Prof. Dr.,
 wissenschaftliche Direktorin
 des Wirtschafts- und Sozial-
 wissenschaftlichen Instituts
 der Hans-Böckler-Stiftung