



2026/03 Interview

<https://www.jungle.world/artikel/2026/03/klassengesellschaft-die-bedingungen-fuer-solidarisierung-sind-nicht-guenstig>

Nicole Mayer-Ahuja, Soziologin, im Gespräch über solidarische Arbeitspolitik

»Die Bedingungen für Solidarisierung sind nicht günstig«

Interview von **Christopher Wimmer**

Soziale Spaltungen und Belastungen sind der Arbeitssoziologin Nicole Mayer-Ahuja zufolge nicht nur historische Relikte, sondern unmittelbar erfahrbar im heutigen Arbeitsalltag. Die »Jungle World« sprach mit ihr darüber, wie sich Klassenspaltung durch Lohnarbeit in der Gegenwart ausprägt und wie solidarische Politik aussehen kann.

Der Titel Ihres Buchs »Klassengesellschaft akut« klingt nach einem Arztbrief. Welche Diagnose geben Sie der deutschen Gesellschaft?

Die erste Diagnose ist, dass wir nach wie vor in einer Klassengesellschaft leben. Der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital spielt eine entscheidende Rolle, trotz der mittlerweile gängigen Annahme, dass Klassen keine Bedeutung mehr hätten. Unter der arbeitenden Klasse verstehe ich diejenigen, die ihre Arbeitskraft verkaufen müssen, um ihre Existenz zu sichern. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind das 92 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung. Damit wird bereits klar, dass es sich dabei um keine einheitliche Gruppe handelt. Die Klasse ist von Spaltungslinien durchzogen wie etwa bei Geschlecht, Alter, Qualifizierung oder Migration.

Und die zweite Diagnose?

Die Dynamiken und Effekte dieser Klassengesellschaft sind für die arbeitende Klasse heutzutage deutlicher spürbar, als dies über viele Jahrzehnte der Fall war: Es gibt mehr Stress, höhere Belastungen, weniger Ressourcen und mehr Konkurrenz. Die Klassengesellschaft ist ein akutes Problem, das sich direkt in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen niederschlägt.

»Der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital spielt eine entscheidende Rolle, trotz der mittlerweile gängigen Annahme, dass Klassen keine Bedeutung mehr hätten.«

Was bedeutet soziale Klasse für Sie? Warum halten Sie an diesem Begriff fest?

Der Klassenbegriff verweist auf ein soziales Verhältnis. »Wär ich nicht arm, wärst du nicht reich«, heißt es schon bei Bertolt Brecht. Wenn ich von Klassen spreche, kann ich die sozialen Beziehungen sichtbar machen, die auf der gesellschaftlichen Arbeitsteilung beruhen. Zudem

ermöglicht es Klasse, soziale Dynamiken in den Blick zu nehmen. Damit meine ich gesellschaftliche Veränderungen und Konflikte zwischen Klassen, also den sogenannten Klassenkampf. Es geht aber auch um die Frage, wer sich auf Grundlage gemeinsamer Interessen als Mitglied der arbeitenden Klasse betrachtet. Das wird ständig neu ausgehandelt.

Haben Sie dafür Beispiele?

Im Buch greife ich unterschiedliche Spaltungslinien heraus. Wer ist zum Beispiel noch Teil der Belegschaft, wenn bestimmte Beschäftigte nicht direkt angestellt, sondern in Subfirmen tätig sind, für die ein anderer Betriebs- oder Personalrat zuständig ist und für die andere oder gar keine Tarifverträge gelten? Hinzu kommt die Spaltung zwischen den Geschlechtern. Immer mehr Frauen sind für einen immer größeren Teil ihres Lebens erwerbstätig, was die Geschlechterbeziehungen verändert. Auf der einen Seite kommt man sich näher, sammelt im Arbeitsalltag ähnliche Erfahrungen und kooperiert im Betrieb. Auf der anderen Seite steigt die direkte Konkurrenz unter den Beschäftigten, da nun eine größere Gruppe um knappe Arbeitsplätze konkurriert. Ähnlich verhält es sich bei der Migration. Im Kapitalismus greifen Unternehmen zunehmend auf Arbeitskräfte aus anderen Weltregionen zurück. Teilweise werden migrantische Gruppen gezielt eingesetzt, um Belegschaften zu spalten: Die Pol:innen hier, die Deutschen dort. Beschäftigte konkurrieren miteinander um Stellen, Standorte, um den eigenen Erhalt.

Lohnarbeit spaltet also vielfach. Wie kommt es dazu?

Kapitalismus beruht auf Ungleichheit und Konkurrenz. Es geht immer darum, gegeneinander anzutreten. Viele Unternehmen nutzen diese systemische Grundlage bewusst aus, um eine Politik des »teile und herrsche« zu forcieren. Man rekrutiert Frauen oder Migrantinnen für prekäre Jobs in der Randbelegschaft, um geringere Löhne zu zahlen und allgemein das Lohnniveau zu senken. Zudem sorgt man durch Outsourcing dafür, dass sie im Arbeitsprozess kaum etwas mit nichtmigrantischen Beschäftigten zu tun haben, um Solidarisierung zu verhindern.

»Mich hat interessiert, wie es gelingen kann, dass migrantische und nicht-migrantische Beschäftigte näher zusammenrücken und die Herkunft keine große Rolle mehr spielt.«

Was kann man dem entgegensetzen?

Ich versuche im Buch, daran zu erinnern, dass die Menschen der arbeitenden Klasse gemeinsame Erfahrungen sammeln. Es geht darum, dass man unbedingt eine Erwerbsarbeit braucht, um überleben zu können. Es ist aber auch die Erfahrung, mit der eigenen Arbeit fremden Reichtum zu mehren. Hinzu kommt, dass man in einem undemokratischen Raum tätig ist: Es sind die Unternehmen, die bestimmen, wie und wann gearbeitet und was produziert wird. Es gibt somit im Arbeitsprozess eben nicht nur Spaltungen und Konkurrenz, sondern immer auch das Potential, dass unterschiedliche Beschäftigtengruppen aufgrund von gemeinsamen Erfahrungen zusammenkommen.

Reichen denn Erfahrungen aus? Wie können sie politisch aktiviert werden?

Mich hat interessiert, wie es gelingen kann, dass migrantische und nichtmigrantische Beschäftigte näher zusammenrücken und die Herkunft keine große Rolle mehr spielt. Studien dazu zeigen, dass sich Beschäftigte in Betrieben mit einer starken Vertretung, zum Beispiel durch einen Betriebsrat, eher als Kolleginnen und Kollegen begreifen und nicht so sehr als

Deutscher, Türkin oder Rumäne. Mich interessieren genau solche Potentiale für Solidarität. Das widerspricht der Logik des Systems – aber es ist durchaus möglich, dass Beschäftigte sich auf Augenhöhe begegnen, sich gegenseitig unterstützen und sich auch gemeinsam gegen Unternehmen wenden.

Blickt man auf politische Einstellungen in der arbeitenden Klasse, findet man auch dort rechte, xenophobe und frauenfeindliche Haltungen. Wie gehen Sie damit um?

Das ist ein großes Problem. Verschiedene Studien zeigen, dass es unter Beschäftigten eine stabile Vorstellung von »wir hier unten gegen die da oben« gibt. Lange wurde das von der Arbeiterbewegung als Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital adressiert. Das tut aber kaum noch jemand. In den Köpfen vieler Beschäftigter herrscht nun eine Abgrenzung gegen »die etablierte Politik« oder »die Migranten« vor. Daher sehen sich etwa auch viele Arbeiterinnen und Arbeiter in erster Linie als Deutsche, nicht als Lohnabhängige, und wählen die AfD – eine Partei also, die eine arbeits- und sozialpolitische Politik verfolgt, die das Leben der arbeitenden Bevölkerung deutlich verschlechtern würde.

Keine guten Voraussetzungen.

Wenn man das Buch gelesen hat, kommt man wohl zum Ergebnis, dass die Bedingungen für Solidarisierung nicht besonders günstig sind. Der Druck auf Arbeitende und die Konkurrenz zwischen ihnen sind in den vergangenen Jahrzehnten ungeheuer angewachsen. Mein Eindruck ist aber, dass dies ein Niveau erreicht hat, auf dem Beschäftigte beginnen, nach Auswegen zu suchen.

»Viele Arbeiter sehen sich in erster Linie als Deutsche, nicht als Lohnabhängige, und wählen die AfD – die eine Politik verfolgt, die das Leben der arbeitenden Bevölkerung deutlich verschlechtern würde.«

Auf der einen Seite sehe ich große Frustration und Ohnmacht, auf der anderen viele engagierte Beschäftigte, Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen, die versuchen, an ihrer Situation in den Betrieben und im Alltag etwas zu verändern. Was mir dabei immer wieder auffällt, ist, dass sie nicht länger auf die große Politik warten wollen – viele wissen, dass es darauf ankommt, an Ort und Stelle konkret mit der Organisierung anzufangen. Daraus haben sich Arbeitskämpfe entwickelt, die man lange nicht für möglich gehalten hätte, etwa im Bereich der Krankenhauspflege.

Wie ist das gelungen?

Einerseits wird gerade in Arbeitskämpfen oft deutlich, dass die zentralen gesellschaftlichen Spaltungen entlang von sozialer Klasse verlaufen. Damit hat man ein Argument an der Hand, um gegen die herrschende Vorstellung eines »innen gegen außen« vorzugehen. Wo man sich als Kolleginnen und Kollegen mit gemeinsamen Interessen begegnet, werden migrantische Beschäftigte nicht länger als Bedrohung angesehen, die »uns« die Arbeitsplätze wegnehmen oder die Sozialsicherungssysteme ausnutzen.

Andererseits ist es Gewerkschaften gelungen, Fragen von Erwerbs- und Privatleben stärker miteinander zu verbinden. Es hat sich eine Politik durchgesetzt, die von den Alltagserfahrungen der Beschäftigten ausgeht und nach Potentialen für Solidarisierung im betrieblichen Alltag sucht. Auch gewerkschaftliches Organizing hat Erfolge gebracht – besonders dann, wenn es nicht nur um Mitgliedergewinnung geht, sondern auch um Fragen der Demokratisierung in Gesellschaft und Gewerkschaft.

Sie erwähnen Zeit und Zeitpolitik hierfür als entscheidenden Aspekt und schlagen eine »kurze Vollzeit für alle« vor. Was ist damit gemeint?

Arbeitszeiten werden immer unterschiedlicher und kollektive Standards werden zurückgefahren. Bei genauer Betrachtung zeigt sich jedoch eine Polarisierung. Auf der einen Seite sind diejenigen Beschäftigten, die länger arbeiten, als sie eigentlich wollen: meist Männer in Vollzeit mit vielen Überstunden. Auf der anderen Seite wollen oder müssen viele Frauen in Teilzeit- oder Minijobs eigentlich mehr arbeiten, da sie sonst die Miete nicht bezahlen und keine Rentenansprüche aufbauen können.

Ein Projekt, das beide Gruppen verbinden könnte, ist die Forderung nach »30 Stunden pro Woche für alle« bei vollem Lohnausgleich. Damit könnte man den Programmierer in der IT-Branche ebenso ansprechen wie die Minijobberin im Reinigungsdienst. Es würde die Zeitbedürfnisse sehr unterschiedlicher Beschäftigten berücksichtigen und gleichzeitig eine übergreifende kollektive Regulierung möglich machen.

Weniger Arbeit bei gleichem Lohn: Da werden Staat und Unternehmen nicht begeistert sein.

Nein. Schon in den achtziger Jahren hat der Soziologe Oskar Negt argumentiert, dass Arbeitszeitverkürzung die Grundfesten des Herrschaftssystems erschüttert. Es geht dabei um die Verteilung von Arbeit auf mehr Schultern; darum, das Arbeitsleben menschengerechter zu machen, und es geht um Emanzipation: um die Befreiung in der Arbeit, aber auch die Befreiung von der Arbeit. »Kurze Vollzeit für alle« heißt einerseits genau das – und andererseits eine Verlängerung von Arbeitszeiten etwa im sogenannten Minijob-Bereich.

Das kostet Geld, nicht zuletzt im öffentlichen Dienst, der von der Schuldenbremse stranguliert wird. Es geht um die Umverteilung von Zeit und von gesellschaftlichem Reichtum. Darüber müssen wir nachdenken, auch wenn das nicht direkt umgesetzt werden kann. Wir müssen den Kopf frei bekommen, um zu erkennen, dass es Alternativen zum Status quo gibt – dass eine solidarische Politik der Arbeit möglich ist.

*



Nicole Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Universität Göttingen. Ihre Forschung behandelt

historische und transnationale Perspektiven auf Arbeit, Prekarisierung, Beschäftigungsverhältnisse und staatliche Regulierung. Mayer-Ahujas Buch »Klassengesellschaft akut: Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann« ist im September bei C. H. Beck erschienen.

BILD:

NICOLE-MAYER-AHUJA.DE