

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



**NICOLE MAYER-AHUJA**  
**KLASSENGESELLSCHAFT AKUT**  
 WARUM LOHnarBEIT  
 SPALtet - UND WIE ES  
 ANDERS GEHEN KANN

C. H. Beck Verlag,  
 München 2025

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

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

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-3-280



MARCO BLANK  
**FACHKRÄFTE IM WANDEL**  
 KOMPLEMENTÄRWISSEN  
 ALS SCHLÜSSEL  
 ZUR BEWÄLTIGUNG  
 (UN)SICHTBARER  
 HERAUSFORDERUNGEN

transcript Verlag,  
 Bielefeld 2025

ISBN: 978-3-8376-7948-9  
 258 Seiten, 49,00 €<sup>1</sup>

In der öffentlichen Debatte zur Transformation der Arbeitswelt dominiert häufig eine defizitorientierte Sicht auf die Beschäftigten. Im Vordergrund steht, was ihnen fehlt: digitale Kompetenzen, Lernbereitschaft oder Veränderungswille. Der Arbeitssoziologe Marco Blank wendet sich in seiner bei transcript erschienenen Dissertation gegen diese aus seiner Sicht „falsche Prophetie des Defizits“ (S. 20). Seine potenzialorientierte Perspektive fragt stattdessen danach, welche Kompetenzen und Lernpotenziale bei Fachkräften vorhanden sind und wie diese bei der Bewältigung der Transformation produktiv gemacht werden können.

Aufbauend auf die Ergebnisse aus drei am Soziologielehrstuhl des Nürnberger Technologicampus (NCT) durchgeführten Forschungs- und Gestaltungsprojekten entwickelt der Autor dafür das „Komplementärwissen“ als vermittelnde Kategorie zwischen formellen Qualifikationen und dem aus der Arbeitspraxis entspringenden informellen Erfahrungswissen. Damit liefert er einen konzeptionell wie empirisch fundierten Beitrag zur Frage, wie Fachkräfte in ihrer Arbeit „die (un-)intendierten Nebenfolgen des reflexiven Wandels bewältigen“ (S. 187).

Das Buch gliedert sich in einen konzeptionellen (Kapitel 1–3), einen methodischen (Kapitel 4) sowie einen empirischen Teil (Kapitel 5–6) und schließt mit einem zusammenfassenden Fazit (Kapitel 7). Der Text zeichnet sich dabei durch seine narrative Offenheit und einen werkstattorientierten Stil aus, was die Lektüre nahbar macht, aber auch Konzentration auf den roten Faden erfordert.

Im konzeptionellen Teil setzt sich der Autor zunächst kritisch mit dem Digitalisierungsdiskurs auseinander. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Bildungsforschung und der Arbeitssoziologie entwickelt er sein Konzept des Komplementärwissens. Die Argumentation stützt sich dabei auf etablierte Konzepte wie das „Arbeitsvermögen“ (Pfeiffer), das „Erfahrungswissen“ (Böhle) und das „Arbeitsprozesswissen“ (Fischer). Sie geht jedoch einen Schritt weiter, indem sie die Wechselwirkung von formalisiertem, nicht-formalisiertem und implizitem Wissen betont: Erst durch ihr Zusammenspiel entstehe mit dem Komplementärwissen jene „spezifische Komposition unterschiedlicher Wissensformen“ (S. 62), die Fachkräfte bei der Bewältigung von Unwägbarkeiten im Wandel unterstützt. Wenn zum Beispiel eine automatisierte Fertigungsanlage aufgrund eines vom System nicht diagnostizierbaren Sensorfehlers stoppt, nutzen Fachkräfte ihr Komplementärwissen, um die Störung über untypische Geräusche oder Vibrationen manuell zu lokalisieren und die Anlage durch das gezielte Überbrücken starrer Softwarevorgaben schneller wieder in Gang zu setzen, als es der Standardleitfaden vorsieht.

Eine Stärke des Buches liegt in seiner methodischen Fundierung. Komplementärwissen ist als Ressource nicht messbar und entzieht sich einer rein quantitativen Erfassung, wie sie in der modernen Bildungsforschung und im betrieblichen Management (z. B. durch Kompetenz-Mat-

rix-Modelle) oft gefordert wird. Die Analyse fußt daher auf einem *Mixed-Methods*-Ansatz: im Zeitraum von 2019 bis 2021 durchgeführte qualitative Erhebungen in der industriellen Instandhaltung, der Büroarbeit und bei Ausbildungspersonal werden mit einer quantitativen Befragung des Ausbildungspersonals sowie einer Sekundärdatenanalyse der BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragungen von 2012 und 2018 kombiniert. Damit deckt die Analyse nicht nur ein breites Spektrum unterschiedlicher Facharbeitskontexte ab, sondern ermöglicht es durch die verschiedenen Instrumente auch, ihren Gegenstand in der Tiefe zu durchdringen.

In den beiden empirischen Kapiteln zeigt der Autor zum einen anhand zahlreicher Beispiele aus Interviews und statistischen Auswertungen, welche Formen von Wandel Fachkräfte durch ihr Komplementärwissen bisher bewältigt haben und womit sie derzeit konfrontiert sind. Neben der Digitalisierung werden dabei eine Vielzahl anderer Veränderungsprozesse in ihren Auswirkungen auf Facharbeit sichtbar (z. B. Dekarbonisierung). Zum anderen liefert er detaillierte Einblicke in die Weiterbildungsbedarfe in der Facharbeit sowie die Beweggründe für Weiterbildung und spezifiziert die Rolle von Weiterbildung in der beruflichen Laufbahn. Diese vermittele nicht nur Sicherheit „bei der Bewältigung von Unwägbarem, sondern auch bei der Bewältigung von Bekanntem, Wägbarem“ (S. 185).

Das Fazit verknüpft die theoretischen und empirischen Stränge zu einer Gesamtschau und verbindet diese mit einem Appell an Politik und Sozialpartner, die Weiterbildungslandschaft zu stärken und Komplementärwissen als „nutzvolle Ressource zu etablieren“ (S. 193). Ein kleiner Wermutstropfen bleibt allerdings. Gemessen am eingangs formulierten Anspruch, wonach die Zielgruppe des Buches die mit und für Fachkräfte arbeitenden „Sozialpartner in Politik und Wirtschaft“ (S. 20) sind, erscheinen die arbeitspolitischen Implikationen der Befunde eher knapp umrissen. So bleiben konkretere Ansätze, wie Komplementärwissen als Bewältigungsmechanismus z. B. tarifpolitisch oder in der strategischen Personalplanung gestärkt werden kann, (noch) ein Desiderat.

Marco Blank ist mit „Fachkräfte im Wandel“ eine kluge Analyse gelungen, die das Potenzial hat, die Diskussion um die „Zukunft der Arbeit“ zu bereichern. Das Buch ist gespickt mit Erkenntnissen für Arbeitssoziologie\*innen, Bildungsplaner\*innen und Interessenvertreter\*innen, die verstehen wollen, warum Facharbeit trotz (oder gerade wegen) der Digitalisierung unverzichtbar bleibt. ■

BESPROCHEN VON

Alexander Ziegler, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Weizenbaum-Institut e. V. und Vorstandsmitglied des ISF München.

1 Open Access verfügbar unter: <https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/66/b9/dd/oa9783839478165QxEMYSIjfsi3.pdf>

## Schwerpunktheft 2026

- **1|2026** Die Arbeitswelt nach Corona
- **3|2026** Fachkräfteengpässe – Entwicklungen, Strategien, Machtverschiebungen
- **5|2026** Arbeit, Regulierung und Transformation in der Fleischindustrie

## Schwerpunktheft 2025

- **1|2025** Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte
- **3|2025** Herausforderungen für die Weltwirtschaft im geopolitischen Kontext
- **5|2025** Sozialpolitiken ökologisch gestalten

## Das Jahresabo 2026

Printabo inkl. Onlinezugang für Individualbezieher (Einzelplatz) . . . . .	119,00 €*
Digitalabo (E-Only) für Individualbezieher (Einzelplatz) . . . . .	119,00 €*
Printabo inkl. Onlinezugang für Institutionen (Mehrplatz- und Firmenlizenz) . . . . .	199,00 €*
Digitalabo (E-Only) für Institutionen (Mehrplatz- und Firmenlizenz) . . . . .	199,00 €*

\* Die Abopreise verstehen sich einschließlich der gesetzlichen Umsatzsteuer und zuzüglich Vertriebskostenanteil (Inland 37,50 € / Ausland 59,30 €) bzw. Direktbeorderungsgebühr 3,50 €. Die Rechnungsstellung erfolgt nach Erscheinen des ersten Heftes des Jahrgangs. Bestellungen über jede Buchhandlung und beim Verlag.

## Die Bestellung

- Ja, ich bestelle ein **Printabo** inkl. Onlinezugang für **Individualbezieher** (Einzelplatz)
- Ja, ich bestelle ein **Digitalabo** (E-Only) für **Individualbezieher** (Einzelplatz)
- Ja, ich bestelle ein **Studierendenabonnement** In- und Ausland inkl. Onlinezugang
- Ja, ich bestelle ein **Printabo** inkl. Onlinezugang für **Institutionen** (Mehrplatz- u. Firmenlizenz)
- Ja, ich bestelle ein **Digitalabo** (E-Only) für **Institutionen** (Mehrplatz- u. Firmenlizenz)
- Ja, ich bestelle oben angekreuzte **Schwerpunktheft**e

<input type="text"/>	Firma   Institution
<input type="text"/>	Name   Vorname
<input type="text"/>	Straße   Nr.
<input type="text"/>	PLZ   Ort
<input type="text"/>	Telefon   Fax
<input type="text"/>	E-Mail
<input type="text"/>	Datum   Unterschrift

## Der Adressat

**Infotelefon:** +49 (72 21) 21 04-22 2  
**E-Mail:** service@nomos.de  
**Online Bestellmöglichkeit:**  
<https://www.nomos-shop.de/de/p/wsi-mitteilungen-0342-300x>

**Postadresse:**  
Nomos Verlagsgesellschaft  
mbH & Co. KG  
Kundenservice  
Waldseestraße 3–5  
76530 Baden-Baden

Ihre Vertrauensgarantie: Sie haben das Recht, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der nebenstehenden Bestelladresse schriftlich zu widerrufen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.