

Klasse und Moral: Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitskonflikte bei der Deutschen Post

Jorin vom Bruch ¹

Zusammenfassung: Die Deutsche Post erbringt Jahrzehnte nach der Privatisierung gesetzlich geschützte Universaldienste. Die Regulierung schränkt Preiserhöhungen und Leistungskürzungen ein. Daher forciert das Management die Rationalisierung von Arbeitsprozessen und die Reduzierung von Personalkosten, die mit vielschichtigen innerbetrieblichen Auseinandersetzungen einhergehen. Die Aushandlungen sind in eine betriebliche Sozialordnung eingebettet, die sowohl von dem sozialintegrativen Erbe der ehemaligen Bundespost geprägt ist, als auch durch eine „vermarktlichte Unternehmensführung“ (Sauer 2018). In den Konflikten werden tiefliegende moralische Überzeugungen und Gerechtigkeitsansprüche einer sozial heterogenen Belegschaft sichtbar. Der Beitrag rekonstruiert die Moralökonomie der Post-Belegschaft und verortet sie mit Hilfe einer Forschungsheuristik klassentheoretisch. Die Vermittlung von Arbeitssoziologie und Klassendebatte schließt so wechselseitig konzeptionelle Leerstellen.

Abstract: Decades after privatisation, Deutsche Post continues to provide universal services that are protected by law. Regulation restricts price increases and service cuts. Management is therefore pushing for the rationalisation of work processes and the reduction of personnel costs, which is accompanied by complex internal disputes. The negotiations are embedded in a corporate social order that is shaped both by the socially integrative legacy of the former Federal Post Office and by ‘market-oriented corporate management’ (Sauer 2018). The conflicts reveal the deep-seated moral convictions and demands for justice of a socially heterogeneous workforce. This article reconstructs the moral economy of the postal service workforce and locates it within class theory using a research heuristic. The mediation of work sociology and class debate thus fills mutual conceptual gaps.

1 Jorin vom Bruch, TU Chemnitz, Institut für Soziologie, E-Mail: jorin.vom-bruch@hsw.tu-chemnitz.de

1 Einleitung²

Die Deutsche Post³ garantiert Jahrzehnte nach der Privatisierung die Versorgung der Bundesrepublik mit grundgesetzlich geschützten Postdienstleistungen. Sogenannte Universaldienste erfordern die Erbringung von Leistungen unabhängig von Rentabilitätskriterien und die Abstimmung von Preiserhöhungen mit der Bundesnetzagentur. Um Gewinne im schrumpfenden nationalen Briefgeschäft zu erzielen, forciert das Post-Management primär die Rationalisierung von Arbeitsprozessen und senkt Personalkosten. Diese Strategie evoziert tausende Kundenbeschwerden (Bundesnetzagentur 2025) und vielschichtige innerbetriebliche Auseinandersetzungen. Letztere sind in die besondere „betriebliche Sozialordnung“ (Kotthoff/Reindl 2019) der Deutschen Post eingebettet, die durch die Transformationsgeschichte von einer Bundesbehörde zu einem Aktienunternehmen geprägt ist. Die betrieblichen Spannungen gehen mit Dissens und Unmut einher sowie tiefliegenden moralischen Überzeugungen, Unrechtsempfinden und Gerechtigkeitsansprüchen, die in dem Konfliktkontext sichtbar werden. Der Beitrag gibt empirische Einsichten in das vielseitige Repertoire subjektiver Orientierungen der Beschäftigten, fokussiert insbesondere auf die Moralökonomie der Belegschaft und ordnet sie klassentheoretisch ein.

Der Klassendiskurs erlebt in Feuilletons, autobiografischer Literatur und prominenten Zeitdiagnosen (Mau et al. 2023; Reckwitz 2020) eine Renaissance (Graf et al. 2022; Riepenhausen 2025). Die soziologische Zeitdiagnostik verwendet den Begriff zur sozialstrukturellen Verortung von virulenten (Kultur-)Konflikten, meist jedoch ohne Einsichten in die betriebliche Arbeitswelt (vom Bruch 2025). In der Arbeitssoziologie wiederum sind Klassenverhältnisse in Form des *Transformationsproblems*, dem „Basistheorem“ (Menz/Seeliger 2024: 38) der Disziplin, stets als betriebliche Aushandlungen und Interessenskonflikte präsent, ohne dabei ein explizites Klassenverständnis vorauszusetzen. Das Spektrum arbeitssoziologischer Klassenkonzepte reicht von deskriptiven Modellen (Oesch 2014), über an Bourdieu orientierten Ansätzen (Eversberg et al. 2024) bis hin zu konfliktorientierten Perspektiven (Mayer-Ahuja 2025b; Gallas 2024). In Fallstudien werden der Aufstieg der extremen Rechten sowie sozialökologische Transformationskonflikte durch das Prisma des Klassenbegriffs betrachtet (Dörre 2023; Dörre et al. 2024), während *Klasse* aus intersektionaler Perspektive eine Achse der Ungleichheit neben weiteren darstellt (Motakef/Klaus 2025). Der hier verfolgte Ansatz verbindet Klassentheorie mit subjektorientierter Arbeitssoziologie und vermittelt so zwischen Betriebsfallforschung und generalisierenden Zeitdiagnosen (Mayer-Ahuja/Menz 2021). Der Fokus auf Gerechtigkeitsansprüche ermöglicht, im Unterschied zu eher defizitorientierten Perspektiven, einen differenzierten Blick auf die moralische Grammatik von Arbeiter:innen (vgl. Beck/Westheuser 2022).

² Der Text wird in gekürzter Fassung parallel im Verhandlungsband 2025 der *Deutschen Gesellschaft für Soziologie* (DGS) veröffentlicht.

³ Die Deutsche Post ist eine Marke der DHL Group. Es wird die allgemein bekannte Bezeichnung Deutsche Post bevorzugt, da ausschließlich Betriebe des nationalen Brief- und Paketgeschäfts erforscht wurden.

Die empirische Grundlage bilden Forschungsergebnisse einer vertiefenden Unternehmensfallstudie bei der Deutschen Post. Es handelt sich um eine von zwei vergleichend angelegten Fallstudien in Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost⁴, die im Rahmen eines Dissertationsprojekts durchgeführt wurden ($n = 47$). Dieses zielt auf die Rekonstruktion und Typisierung von klassenspezifischen „Gerechtigkeitsansprüchen“ (Kratzer et al. 2019) im Kontext von Arbeitskonflikten im Dienstleistungssektor. Eine von der Forschungsgruppe um Klaus Dörre entwickelte Forschungsheuristik (Buttnig et al. 2025; Dörre et al. 2024; Dörre 2022) bildet dabei das theoretische Leitkonzept. Der Beitrag skizziert zunächst die an arbeits- und industriesoziologischen Betriebsfallstudien orientierte Forschungsstrategie, um dann die Heuristik vorzustellen und an das verfolgte Erkenntnisinteresse anzupassen. Es folgt die Darstellung empirischer Befunde zu Gerechtigkeitsansprüchen von Beschäftigten, die der konventionellen Arbeiter:innenklasse zugerechnet werden. Der Beitrag schließt mit einem Plädoyer für die Vermittlung von Arbeitssoziologie und Klassentheorie.

2 Forschungsstrategie

Die arbeits- und industriesoziologische Betriebsfallforschung (Pflüger et al. 2010; Menz/Nies 2018) stellt die methodologische Klammer der Forschungsstrategie dar, in dessen Zentrum vertiefende Unternehmensfallstudien stehen (Pflüger et al. 2010: 26, 47–49). So wurde an verschiedenen Standorten Struktur- und Überblickswissen durch Expert:inneninterviews mit Betriebsrät:innen und Gewerkschaftssekretär:innen erhoben und durch Dokumentenanalysen ergänzt. Zum anderen erfassten problemzentrierte Beschäftigteninterviews Akteurswissen. Alle Interviews wurden software- und KI-gestützt transkribiert und gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz/Rädiker 2022) ausgewertet. Zusätzlich wurden teilnehmende Beobachtungen im Kontext von Betriebsversammlungen, Streikposten, Gewerkschaftsveranstaltungen und Demonstrationen sowie in Einzelfällen am Arbeitsplatz und im Betrieb durchgeführt, um nicht ausschließlich die sprachliche Repräsentation von Handlung zu erfassen.

Das Sample umfasst insgesamt 47 Interviews, davon 19 Interviews mit hochqualifizierten Beschäftigten, gemäß der Klassenheuristik Teil der neuen Arbeiter:innenklasse, und 28 Interviews mit Beschäftigten, die der konventionellen Arbeiter:innenklasse zugerechnet werden. Bei der Deutschen Post wurden zwischen Juli 2022 und November 2023 in zwei alten Bundesländern 26 Interviews durchgeführt.⁵ Die Argumentation des Beitrags bezieht sich auf ein Subsample von 19 Interviews mit jenen Post-Beschäftigten, die der konventionellen Arbeiter:innenklasse zugeordnet werden und vor allem in den Bereichen der Zustellung sowie der Brief- und Paketsortierung tätig sind.

⁴ Die andere Studie widmet sich der Deutschen Telekom.

⁵ Von Mai bis November 2024 wurde eine Nacherhebung unter Hochqualifizierten durchgeführt. Ein Teil der Post-Erhebung wurde in Kooperation mit dem von Klaus Dörre geleiteten Teilprojekt „Eigentum, Ungleichheit und Klassenbildung in sozialökologischen Transformationskonflikten“ (B05; SFB 294) und in Zusammenarbeit mit Steffen Liebig und Kim Lucht durchgeführt. Mein Dank gilt den interviewten Beschäftigten, Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen.

3 Jenaer Klassenheuristik

Folgt man der Jenaer Forschungsgruppe um Klaus Dörre, besteht das Spezifikum von Klassenverhältnissen in konflikthaften Beziehungen zwischen Klassen, so genannten Kausalmechanismen (Buttnig et al. 2025: 44–46). In Anlehnung an den synthetischen Klassenbegriff von Erik Olin Wright (2023) werden Ausbeutung und Herrschaft im Produktionsprozess, Schließungsdynamiken und Chancenhörung auf Arbeitsmärkten, sowie Distinktionspraxen im lebensweltlichen Nahbereich als klassenkonstitutive Konfliktbeziehungen verstanden. Daraus angelehnt wird eine Forschungsheuristik formuliert und Klassen werden mehrdimensional entlang der Kriterien Eigentum an Produktionsmitteln, Verfügung über betriebliche Kontrollmacht und Sozialeigentum entworfen. Letzteres sichert Lohnabhängige gegen gesellschaftliche Risiken ab und beruht auf Qualifikationen, kollektiv vertraglichen Absprachen oder sozialstaatlichen Leistungen (Castel 2007). So erweitert die Heuristik das Schema von Wright und trägt der abgestuften Integration von Lohnabhängigen in organisierte Arbeitsbeziehungen und Sozialstaat Rechnung. In frühen Entwürfen führt Dörre (2022: 59–64) zudem das subjektive Unterscheidungskriterium der „Gerechtigkeitsvorstellungen“ an und eröffnet damit einen Ansatzpunkt für qualitative Forschung.

Es ergibt sich ein Klassenschema, das sechs Großgruppen unterscheidet: Herrschende Klasse, zwei verschiedene Mittelklassen, neue Arbeiter:innenklasse, konventionelle Arbeiter:innenklasse sowie untere Klasse (Buttnig et al. 2025: 47).⁶ Die durchgeführte Studie fokussiert auf den Vergleich von zwei lohnabhängigen Klassen: neue und konventionelle Arbeiter:innenklasse. Erstere setzt sich aus hochqualifizierten Beschäftigten ohne betriebliche Kontrollbefugnisse zusammen, letztere umfasst alle Beschäftigten in betrieblichen Positionen, in denen keine akademischen Abschlüsse oder vergleichbare Qualifikationen erforderlich sind. Im Sinne eines weiten Arbeitsbegriffs sind nicht bloß Industriebeschäftigte gemeint, sondern – und das ist für das verfolgte Erkenntnisinteresse wichtig – auch Dienstleistende.⁷ Die beiden untersuchten Klassen teilen den Ausschluss von der Verfügung über Produktionsmittel sowie betrieblichen Kontrollbefugnissen, unterscheiden sich aber hinsichtlich des Sozialeigentums. Nachgefragte Qualifikationen eröffnen der neuen Arbeiter:innenklasse vergleichsweise komfortable Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, während die konventionelle Arbeiter:innenklasse in widrigeren Arbeitsumgebungen auf kollektive Absicherungen angewiesen ist.

Die Stärke der Heuristik liegt in der Operationalisierung des Klassenbegriffs und dessen Öffnung für empirische Forschung in der betrieblichen Arbeitswelt, verbleibt aber an zwei entscheidenden Punkten unverbindlich. Zum einen ist der Konfliktbegriff unterbestimmt. Der Ausweis von Kausalitätsmechanismen reicht nicht aus, um der empirischen Komplexität in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Arbeitssoziologische Fallstudien belegen die Heterogenität von Arbeitskonflikten (Heiden 2014), die nicht vollständig in den Begrifflichkeiten von Ausbeutung, Schließung oder Distinktion aufgehen. Um die Untersuchungsperspektive zu öffnen, bedarf es daher eines weiten Konfliktbegriffs, der Auseinandersetzungen in der Arbeitswelt

⁶ Zur kritischen Diskussion der Heuristik vgl. Mayer-Ahuja 2025a; Westheuser et al. 2025.

⁷ Die „ganze Arbeit“, wie es Haubner/Pongratz (2021) fordern, wird hingegen durch den Betriebsfokus der Heuristik nicht abgedeckt. Um Reproduktionsarbeit, Freiwilligenarbeit oder auch irreguläre Arbeit im globalen Maßstab angemessen zu integrieren, bedürfte es einen deutlich erweiterten Ansatz.

zusätzlich nach Ursachen, Austragungsebene, beteiligten Akteuren, Austragungsformen und -intensität unterscheidet (Heiden 2014: 32).

Zum anderen bleibt undeutlich, wie sich subjektive Orientierungen von Klassensubjekten erforschen lassen. Diese stellen zwar kein gleichrangiges Unterscheidungskriterium von Klassen dar, wie beispielsweise die Verfügung über Produktionsmittel, sind jedoch für die Frage nach dem Verhältnis von sozialer Position und Erfahrung unabdingbar. Die von Dörre (2022, 59-64) angeführten „Gerechtigkeitsvorstellungen“ von Beschäftigten sind in einer demobilisierten Klassengesellschaft, in der die Übersetzung von Klassenpositionen in subjektive Orientierungen eine offene Frage darstellt, anders als Bewusstseins- und Interessenskonzepte, ein angemessen voraussetzungsarmer Ansatzpunkt für qualitative Sozialforschung. Der Begriff „Gerechtigkeitsvorstellung“ wird aber nicht hinreichend operationalisiert und lässt sich durch das Konzept der „Gerechtigkeitsansprüche“ von Kratzer et al. (2019) ersetzen, die darunter normative Handlungsorientierungen und sozial geteilte Erwartungen an soziale Ordnungen verstehen.⁸ Der Weberianische Zugang ergänzt die konfliktorientierte Klassenkonzeption um Fragen nach Legitimität und Normativität. Andersherum stellen Konflikte günstige Gelegenheiten zur Erforschung von Gerechtigkeitsansprüchen dar, denn sie fordern Subjekte zu moralischen Urteilen heraus und legen tiefliegende normative Überzeugungen offen.⁹

4 Die betriebliche Sozialordnung der Deutschen Post

Die Transformationsgeschichte von einer Bundesbehörde zu einem Aktienunternehmen prägt die „betriebliche Sozialordnung“ (Kotthoff/Reindl 2019) des global agierenden Logistikkonzerns bis heute.¹⁰ Von 1989 bis 2008 wurde die Versorgung mit Post- und Telekommunikationsdiensten in der Bundesrepublik grundlegend neu geregelt (Lauschke 2012), und drei Post-Reformen zerteilten die Deutsche Bundespost in die Einzelunternehmen Post, Telekom und Postbank, liberalisierten die Post- und Telekommunikationsmärkte und privatisierten schlussendlich das ehemalige Staatsunternehmen (Schulten et al. 2008). So wurde ein institutionalisiertes Arrangement geschaffen, in dem gewinnorientierte Unternehmen einen ehemals staatlichen Infrastrukturauftrag ausführen und gesetzlich regulierte Universaldienste bereitstellen. Diese müssen nach Artikel 87f. GG „flächendeckend“ und „angemessen“ durch privatwirtschaftliche Anbieter zur Verfügung gestellt werden, so dass Kürzungen aufgrund fehlender Rentabilität und Preiserhöhungen nur begrenzt möglich sind. Deshalb ist die betriebliche So-

⁸ Ansprüche sind im Unterschied zu Wünschen in allgemeingültigen Normen verankert, wenngleich diese Differenzierung prekär bleibt. Kratzer et al. unterscheiden zudem Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche.

⁹ Es ist mit Honneth (1981) von klassenspezifischen Hürden in der Artikulation von Moralurteilen auszugehen. Unmutsäußerungen und Unrechtserfahrungen sind daher besonders aufmerksam auszuwerten und lassen sich ex-negativo als Hinweise auf Wertvorstellungen interpretieren.

¹⁰ Die DHL Group erzielt im Jahr 2023 etwa 80 Milliarden Euro Umsatz und sechs Milliarden Euro Gewinn. Der Konzern beschäftigt weltweit circa 591.000 Beschäftigte, davon etwa 159.000 im deutschen Brief- und Paketgeschäft (DHL Group 2023). Auf dem deutschen Briefmarkt ist die Konzernmarke Deutsche Post unangefochtener Marktführer, während der Paketmarkt unter wenigen großen Akteuren umkämpft ist.

zialordnung der Deutschen Post von einer Spannung zwischen Gewinnorientierung und gesetzlich definierten Anforderungen an Dienstleistungen durchzogen, die auch deren moralisches Grundgerüst prägt.

Die Vergangenheit der Bundespost wird vor allem von langjährigen Beschäftigten als intakte Ordnung tradiert, die sich durch Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin, soziale Sicherheit auf Lebenszeit und verlässliche Dienstleistungen auszeichnete. Die mitunter zur Verklärung tendierende Erinnerung fungiert als normative Vergleichsfolie, um die „Vermarktlichung“ (Sauer 2018) zu kritisieren. Zugleich sind die organisierten Arbeitsbeziehungen des Unternehmens in der deutschen Logistikbranche nach wie vor einmalig und umfassen institutionalisierte Mitbestimmungsstrukturen auf verschiedenen Ebenen, die durch eine lebendige Betriebskultur sowie eine gewerkschaftlich organisierte Belegschaft von unten getragen werden. Die Entwicklung der ehemals sozialintegrativen betrieblichen Sozialordnung zu einer reinen „Marktgesellschaft“ (Kotthoff/Reindl 2019: 311–340)¹¹ stößt so aufgrund des normativen Nachlasses der Bundespost auf erhebliche Kritik und organisierte Gegenwehr.

Die Frakturen in der Arbeitsregulierung verdeutlichen die Komplexität der Dynamik. Im Zuge der Transformation ist eine heterogene Belegschaft entstanden, in der Beschäftigte gleiche Arbeit zu sehr unterschiedlichen Bedingungen verrichten. Die konventionelle Arbeiter:innenklasse macht dabei den übergroßen Teil der Belegschaft aus und ist entlang von verfügbarem Sozialeigentum dreigeteilt (Liebig 2025: 278–281). Die alte Stammebelegschaft besteht aus langjährig Beschäftigten, deren Status durch Regulierungen aus der Zeit der Bundesbehörde gesichert ist. Diese Gruppe umfasst Beamte und Beschäftigte mit Besitzstandregelungen, die einen hohen Kündigungsschutz genießen, über materielle Planungssicherheit verfügen und branchenweit überdurchschnittliche Entgelte erzielen. Die kollektivvertragliche Sicherung der alten Stammebelegschaft gilt jedoch nicht für Beschäftigte, die nach der Privatisierung eingestellt wurden. Die neue Stammebelegschaft musste eine Absenkung der tariflichen Standards hinnehmen (Schulten et al. 2007: 270). Es wurden eine Lohndifferenz von bis zu 800 Euro brutto etabliert, Arbeitszeiten erhöht und Regulierungen geschliffen. Unterhalb der Stammebelegschaften existiert zudem eine Zone der migrantisierten und feminisierten Prekarität, vergleichbar mit anderen Logistik-Großunternehmen (Neuhauser et al. 2023). Die befristeten Teilzeit- und Saisonkräfte rekrutieren sich überdurchschnittlich aus Studierenden, Menschen mit Sorgeverpflichtungen und Migrationserfahrungen sowie zum Teil unsicheren Aufenthaltstiteln. Kurzzeitverträge erschweren die stabile Integration der Prekarisierten in die betriebliche Sozialordnung.

Das weite Spektrum sozialer Positionen innerhalb der konventionellen Arbeiter:innenklasse zeigt, wie grob die heuristische Einteilung in Klassen verfährt – aller Differenzierungsbemühungen zum Trotz – und verdeutlicht damit die Herausforderungen empirischer Klassenforschung. Arbeitssoziologische Forschung ist unverzichtbar, um die Gleichzeitigkeit von Integration und Konflikt sowie von organisierten Arbeitsbeziehungen und Prekarität in Betrieben und Unternehmen zu erfassen.

¹¹ Die Sozialordnung der Deutschen Post lässt sich gemäß der Typologie von Kotthoff/Reindl (2019: 221–223) als ein Mischtyp beschreiben und liegt zwischen „inklusive Bürgergesellschaft“ mit formalen Mitbestimmungselementen und integrativen Interessenkonflikten und einer konkurrenzbasierter „Marktgesellschaft“ (311–340). Die Typen wurden allerdings anhand kleiner Betriebe gebildet und sind nur bedingt auf Großunternehmen übertragbar.

5 Arbeitskonflikte und Gerechtigkeitsansprüche

In drei ausgewählten Schlaglichtern werden die komplexe „Konfliktkonstellation“ (Heiden 2014: 173–175) und die normative Beurteilung durch Beschäftigte in der Zustellung und Sortierung dargestellt.

5.1 Arbeitsintensivierung und gute Dienstleistungsarbeit

Das konstatierte Spannungsverhältnis zwischen Gewinnorientierung und gesetzlicher Regulierung übersetzt sich in innerbetriebliche Rationalisierungsprozesse. Um die festgeschriebenen Renditeschranken zu kompensieren, forciert das Management einen *arbeitsorganisatorischen Fix*, der unterschiedliche Schwerpunkte und Folgeprobleme umfasst. So zielt die flexible Anpassung der Personalplanung an Sendungsmengen auf die optimale Ausnutzung des Arbeitskräftereservoirs und die Einsparung von Personalkosten. Betriebsrät:innen beklagen jedoch die praxisuntaugliche Berechnungsgrundlage und eine insgesamt dysfunktionale Personalpolitik. Qualitätsdefizite – beschädigte und zu spät zugestellte Lieferungen werden durch Kund:innen massenweise angezeigt – stützen diese Einschätzung. Zudem stellen Anwerbungsprobleme und hohe Fluktuation das kurzfristige Beschäftigungsmodell auch organisationspolitisch in Frage (Koepp 2023).

Weitere Ansatzpunkte des Managements sind zum einen die Ausweitung der Verbundzustellung, also die gemeinsame Zustellung von Paketen und Briefen, um auf gestiegene Paketmengen und abnehmende Briefsendungen zu reagieren. Zum anderen werden Zustellrouten flexibel zugeschnitten, was für Beschäftigte wechselnde Anforderungen im Arbeitsprozess zur Folge hat. Die Veränderung von Zustellbezirken konfligiert mit grundlegenden Anforderungen im Arbeitsprozess der Zustellung, wie routinierte Arbeitsabläufe, Ortskunde und eingespielte Kundenbeziehungen. Die Flexibilisierung von Planung und Steuerung wird durch den zunehmenden Einsatz digitaler Arbeitsmittel ermöglicht (Liebig 2025), die aber von befragten Beschäftigten auch als Modularisierung und Abwertung des Berufs wahrgenommen werden.

Die Rationalisierungsansätze gehen nach Einschätzung von Betriebsrät:innen und Beschäftigten mit Arbeitsintensivierung einher und vor allem die Zustellung gerät unter Druck. Befragte Beschäftigte beklagen eine hohe Belastung und sprechen von „Verschleißarbeit“ und „Knochenjob“.¹² Es entwickelt sich ein innerbetrieblicher Konflikt, der zunächst vertikal um die Intensität der Verausgabung von Arbeitskraft ausgetragen wird. Die Konfliktursache lässt sich im Versuch des Managements verorten, die relative Mehrwertrate zu steigern und so ökonomischen Vorteil aus der intensivierten Arbeit der Beschäftigten zu gewinnen. Gemäß der Definition von Wright (2023: 24) ist der Konflikt damit analytisch auf der Ausbeutungsachse angesiedelt. Um den Übergang von einer latenten Spannung im Arbeitsverhältnis zu einem

¹² Zusteller:innen gehen, befragten Betriebsrät:innen zur Folge, täglich zwischen zwölf und 20 Kilometer zu Fuß, und Paketzusteller:innen beliefern bis zu 130 Haushalte mit bis zu 200 Paketen.

manifesten Konflikt zu verstehen, ist aber das subjektive Erleben der Beschäftigten entscheidend.¹³ Neben der Sorge um die Erhaltung von physischer Gesundheit sind es vor allem arbeitsinhaltliche Ansprüche und emphatische Berufsverständnisse, die mit der Rationalisierungsagenda kollidieren und Unmut begründen:

„Also bei der Post ist jetzt alles, was der Zusteller macht, mit Zeitdruck verbunden und nicht mit vernünftiger Entscheidung. Für mich gibt mir die Post überhaupt keine Zeit mehr, um meine Qualität, die ich gern bringen möchte, zu leisten. Weil, wenn ich vernünftig arbeiten würde, dann würde ich die letzten vier Straßen immer nicht schaffen. [...] dann muss ich die am nächsten Tag auf jeden Fall schaffen, weil Leute keine Post kriegen. Dann soll das bitte ein Tag sein?! Das ist auch mein Berufswunsch, dass ich sage: Ja, ich kann hier nicht drei, vier Tage keine Post bringen [...] das bringt mich aus meiner Arbeitsroutine. In der Zwischenzeit ist es so schlimm geworden, dass ich tagtäglich entscheiden muss: Wem bringe ich heute Post und wem nicht? Weil ich einfach weiß, dass ich die ganze Tour [nicht] schaffen kann.“ (Ursula, Zustellung)

Die Beschäftigte bewertet das Handeln der Unternehmensführung als irrational. Dieses stehe kundenbezogenen Arbeitsroutinen entgegen und erschwere die Einhaltung von professionellen Qualitätsansprüchen. Schaffbare und qualitativ hochwertige Arbeit bilden zentrale normative Ansprüche, die in der Belegschaft formuliert werden. Die Gerechtigkeitsansprüche der Beschäftigten sind zudem eng mit gebrauchswertorientierten Rationalitätsvorstellungen verwoben. Veränderungen der Arbeitsorganisation werden dann als ungerecht empfunden, wenn sie alltägliche Arbeitsprozesse stören, betriebliche Grundaufgaben beeinträchtigen und insbesondere, wenn sie die Dienstleistungsqualität unterminieren. Die normative Verfassung und affektive Aufladung arbeitsinhaltlicher Ansprüche werden im folgenden Zitat deutlich:

„Man darf ja nicht nur das Negative sehen. Ich bin an der frischen Luft, ich komme mit Leuten zusammen. [...] habe ich ja auch ein bisschen in der Hand, das zu gestalten, wenn auch der zeitliche Rahmen ein bisschen eng gesteckt ist. Meistens hat man keine Zeit mehr, mit den Leuten zu sprechen. [...] Das mache ich ja eigentlich auch gerne. Ich sage mal, ich liebe meinen Job, aber ich hasse das Unternehmen so wie es sich derzeit präsentiert.“ (Martin, Zustellung)

Die ausgeprägte Bindung an den Beruf und der emphatische Bezug auf die Arbeitstätigkeit begründen eine starke Ablehnung einer als „scheiternd“ erlebten Betriebsorganisation. Der Gerechtigkeitsanspruch an gute und schaffbare Dienstleistungsarbeit befähigt Beschäftigte zur Kritik eines rigiden Arbeitsregimes, dessen Legitimität zum Teil offensiv hinterfragt wird.

5.2 Arbeitszeitregulierung und ein Anspruch aus der Vergangenheit

Die Betriebsräte regionaler Niederlassungen erkennen die steigende Arbeitsbelastung als entscheidenden betrieblichen Konfliktherd und setzen auf die Etablierung neuer Arbeitszeitmodelle. Es handelt sich um einen strategischen Einsatzpunkt, denn eine direkte Regulierung der Arbeitsmenge und des Personalschlüssels ist auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes nicht vorgesehen. So wurde das an Tagesmengen angepasste Modell der „Soll-Zeit“, durch ein Modell der „Ist-Zeit“ ersetzt. Letzteres zielt auf strikte Arbeitszeiterfassung, feste Arbeitszeiten und die Begrenzung von Überstunden, um das hohe Arbeitspensum auf vereinbarte und vorhersehbare Zeiteinheiten zu beschränken. Das alte Modell wurde von den Beschäftigten

¹³ Die moralökonomische Perspektive fokussiert auf vorpolitische Überzeugungen, es sind allerdings auch kohärente gewerkschaftliche Deutungsmuster und damit verbundene kollektive Orientierungen in der Belegschaft verbreitet.

jedoch als „moralisch plausibel“ (Mau et al. 2023: 408) wahrgenommen, da es Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung bot und die Erholung von saisonalen Peaks in Aussicht stellte. Nach Einschätzung von Betriebsrät:innen gerät die „Soll-Zeit“ durch die „vermarktlichte Unternehmensführung“ (Sauer 2018) allerdings zum Nachteil der Beschäftigten.

Die Regulierung der Arbeitszeit zielt darauf ab, den Konflikt um die Arbeitsintensität raus aus den alltäglichen Aushandlungen am *shopfloor* und hinein in die Mitbestimmungsarena zu verlagern. Stattdessen ergibt sich die nichtintendierte Nebenfolge, dass Spannungen in der Belegschaft und Diskussionen um eine angemessene Haltung zur Arbeit entstehen. Während viele Beschäftigte den Ansatz des Betriebsrats befürworteten, unterlaufen einige langjährige Beschäftigte, im Postjargon „Post-Veteranen“ genannt, die Arbeitszeiterfassung und leisten stille Mehrarbeit über die Dienstzeiten hinaus. Teile der alten Stammbeslegschaft sortieren Briefe bereits vor Schichtbeginn oder arbeiten undokumentiert nach Dienstende.¹⁴ Daran stören sich wiederum Kolleg:innen, die im Einklang mit dem Betriebsrat auf die Einhaltung von Arbeitszeiten pochen.

Um das eigensinnige Handeln und die verweigerte Anpassung zu verstehen sind Einblicke in die Orientierungen der alten Stammbeschäftigten hilfreich. Im Zentrum eines über Generationen tradiertes Berufsethos steht die Zustellung aller Sendungen an einem Arbeitstag. Für die im Post-Jargon „Bezirke blank machen“ genannte Pflichterfüllung, werden persönliche Nachteile in Kauf genommen. Der widerspenstigen Trägheit von Überzeugungen, Bourdieu (2021) nennt sie „Hysteresis-Effekt“ (Flecker et al. 2014: 17; Liebig 2025: 282–284), liegt eine tiefsitzende moralische Verletzung zugrunde:

„Als es noch die Deutsche Bundespost gab, klar, das war antiquiert, da musste was passieren, aber da war man irgendwie noch Fachmann. [...] Es ist alles Schnee von gestern. Aber man war auch irgendwie mit der ganzen Produktionskette von Einlieferung des Briefes oder Einlieferung des Pakets bis zur Zustellung war man mit betraut. [...] man war irgendwie Fachmann. Jetzt ist man kein Fachmann mehr. Es wird alles so zerpfückt [...] und das finde ich schlimm.“ (Martin, Zustellung)

Der Beschäftigte bedauert die Abwertung seines Berufs und vergleicht die modularisierte Logistikarbeit mit der Erinnerung an ganzheitliche Arbeit zu Zeiten der Bundespost. Er ist sich bewusst, dass die betraute Arbeitsweise nicht zurückkehren wird und formuliert keine im Wortsinn rückwärtsgewandte Forderung. Auch die folgende Erzählung lässt sich als Hinweis auf einen gekränkten Facharbeiterstolz interpretieren, der ohne Anspruch auf Verbesserung auskommt:

„Und zufrieden, dass man sagt «Ich bin bei der Post», das ist heute keiner mehr. [...] Früher, als ich bei der Post angefangen habe, da gab es die Dienstkleidung. [...] Da gab es die grauen Hosen und die gestreiften Hemden. Und wenn ich Feierabend hatte, dann habe ich die Sachen angelassen [...]. Da war ich stolz oder zufrieden. Und alle auch. «Bist du bei der Post, meine Herren». Da hat man die Sachen gerne getragen. Heute mache ich es genau umgekehrt. Heute fahre ich erst mal nach Hause. Zieh mich um, das bloß keiner sieht, dass ich bei der Post bin. [...] Also, die Leute sind nicht mehr zufrieden. Ganz im Gegenteil. Wenn du heute mit Postklamotten über den Hof, über die Straße gehst, da sagen die Leute «Ach du Schwein, guckt. Ja, die arme Sau ist bei der Post». [...] So, es ist heute. Früher war es umgedreht. [...] Ich fühle mich jetzt nicht als toller Postler oder so“ (Karl, Sortierung)

¹⁴ Unbezahlte Mehrarbeit ist nicht auf diese Gruppe beschränkt. Es wird auch von befristet Beschäftigten berichtet, die informell länger arbeiten.

Die Verlufterzählung bezeugt, wie der Statusverlust mit sozialer Scham verbunden ist. Beiden Anekdoten ist der fehlende positive Bezug auf allgemeingültige Normen gemein, die einklagbare Gerechtigkeits*ansprüche* auszeichnen. Vielmehr wird die Gegenwart mit einer melancholischen Erinnerung an die Vergangenheit verglichen. Die Kränkungen bezeugen die tiefe Verbindung der langjährigen Beschäftigten mit dem Beruf, ihrer Arbeit und implizit auch die schmerzhaft Enttäuschung von ihrer Arbeitgeberin. Die verteidigte berufsmoralische Grundüberzeugung der Post-Veteranen hat ihre institutionelle Entsprechung längst verloren und erscheint daher wie aus der Zeit gefallen. Das eigensinnige Verhalten ist möglicherweise eine Form des stillen Protests gegen die symbolische Abwertung ihres Berufs.

5.3 Arbeitskampf und Leistungsgerechtigkeit

Die Tarifrunde im Jahr 2023 verlief hitzig und es wurde 15 Prozent mehr Lohn zum Ausgleich von inflationsbedingten Reallohnverlusten gefordert. Ver.di gelang es, einen Großteil der Post-Belegschaft zu mobilisieren. Die Beteiligung an Arbeitskämpfen war hoch und das erzielte Ergebnis mit einer Erhöhung von mindestens 340 Euro sowie einer Einmalzahlung über 3000 Euro wurde überwiegend als Erfolg gewertet (ver.di 2023). Der Arbeitskampf entfaltete diese Dynamik auch, so der empirische Befund, weil betriebliche Konfliktodynamiken in der Tarifaufeinandersetzung aufgenommen und betriebliche Erfahrungen gewerkschaftlich kanalisiert wurden. So wurden arbeitsinhaltliche Ansprüche und Überforderung in gewerkschaftlichen Ansprüchen direkt adressiert und Beschäftigte interpretierten Forderungen nach höheren Löhnen auch als gerechte Entschädigung für Zumutungen im Arbeitsalltag (vgl. Barthel et al. 2022). Die Tarifverhandlungen wurden so zu einem Ventil verletzter Gerechtigkeitsansprüche und anders als bei horizontalen Haltungskonflikten richtet sich der Unmut kollektiv gegen die Arbeitgeberin.

Im Einklang mit einer Vielzahl von Studien (Simim 2023; Menz 2009), lässt sich konstatieren, dass insbesondere Reziprozitätsnormen in Form von Leistungsgerechtigkeit in der Belegschaft verankert sind. Die Mobilisierung profitiert davon:

„Klar, die Arbeit wird immer schwerer. Und es wurde ja auch schon angekündigt auf der einen Sitzung, dass es auch noch schwerer wird. Die wollen immer mehr Gewinne machen. Das ist uns auch bewusst. Nur wir sind halt die Dummen und müssen es ausführen [...] Das wenigste kriegen wir, das meiste kriegen die Aktionäre. Ganz klar. Aber wo ich mir dann auch denke, man sollte doch dem Personal auch ein bisschen geben, weil wir machen die Arbeit. Und wir wissen, wie schwer die Arbeit ist.“ (Sandra, Sortierung)

Leistung soll gerecht entlohnt werden, so eine verbreitete Überzeugung. Unter Leistung wird in der konventionellen Arbeiter:innklasse vor allem harte, körperlich anstrengende Arbeit verstanden, wie schon Popitz et al. ([1957] 2018: 259–260) in den 1950er Jahren konstatierten. Diese Vorstellung erweist sich – aller Abgesänge auf Klassenidentitäten zum Trotz – als erstaunlich beharrlich. Die Kritik der Post-Beschäftigten an Verteilungsungerechtigkeit changiert dabei zwischen einer moralisch grundierten Ausbeutungskritik, die ein nicht näher definiertes Gleichgewicht einklagt und einem Bewusstsein für strukturell bedingte Interessensunterschiede. Die Forderung nach Leistungsgerechtigkeit wird stets von der Ambivalenz begleitet, dass sie sowohl gegen Manager:innen gerichtet werden kann, als auch gegen vermeintlich Leistungsschwache oder -unwillige (Mau et al. 2023: 85–102). In diesem Fall ist

es die Abwehr von Lohnforderungen, die angesichts von Milliarden Gewinnen, hohen Dividenden und Arbeitsintensivierung, als ungerecht wahrgenommen werden.

6 Fazit: Arbeitssoziologie und Klasse

Die betriebliche Sozialordnung der Deutschen Post wird durch Tariflöhne, institutionalisierte Mitbestimmung sowie Planungssicherheit für Stammbeschäftigte legitimiert. Allerdings steht der sozialintegrative Nachlass des ehemaligen Staatsunternehmens in einem Spannungsverhältnis zu der gewinnorientierten Führung. Den Beschäftigten ist die Rationalisierung der Dienstleistungsarbeit keineswegs gleichgültig. Vielmehr hegen sie ausgeprägte normative Ansprüche an Arbeitsqualität und Leistungsgerechtigkeit, die zum Teil von der Vergangenheit als Bundesbehörde zehren und mit der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation kollidieren. In vertikalen und horizontalen Auseinandersetzungen wird Kritik formuliert, sich eigensinnig widersetzt und auch kollektiv organisiert. Materielle Interessen und missachtete Reziprozitätsnormen sind dabei eng verwoben und stellen eine günstige Ausgangslage für gewerkschaftliche Mobilisierung dar. Die rekonstruierten Gerechtigkeitsansprüche sind dabei ein Ausschnitt einer heterogenen Moralökonomie der konventionellen Arbeiter:innenklasse, in der Normen, Interessen sowie Wünsche und Deutungen interferieren (Westerheide 2022).¹⁵

Konzeptionell erweist sich die Verbindung von Klassentheorie und subjektorientierter Arbeitssoziologie als produktiv, um empirische Befunde aus der Betriebsfallforschung in die Klassendebatte einzuspeisen. Die Jenaer Heuristik zielt auf die Erforschung von Betrieben als „Klassengesellschaften in Miniatur“ (Dörre et al. 2024) und stellt in modifizierter Form einen Ansatz dar, um den Abstand zwischen empirischer Detailkenntnis und Klassentheorie zu überbrücken. Allzu starre Schematisierungen der Klassengesellschaft werden durch die Komplexität von Arbeitskonflikten, die Heterogenität von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Dynamik von Arbeitsregulierungen herausgefordert. Andersherum fehlt es Zeitdiagnosen, die Klassenkonflikte postulieren, aber die betriebliche Arbeitswelt aussparen, an Einsicht in eine zentrale Arena der Aushandlung von Klassenbeziehungen (Mayer-Ahuja 2025b: 188–189). Der Fokus auf den Zusammenhang von *Klasse* und *Moral* legt zudem ein überraschend feines Sensorium für Unrecht von Beschäftigten frei und deutet in *troubled times*¹⁶ Anknüpfungspunkte für eine solidarische Interessenpolitik an.

¹⁵ Das unveröffentlichte Dissertationsprojekt des Autors arbeitet weitere Orientierungen heraus und widmet sich dem systematischen Vergleich mit anderen Klassen, um *Klassenspezifika* nachzuvollziehen.

¹⁶ So lautete der Titel einer Sektionsveranstaltung der Arbeits- und Industriesoziologie auf dem DGS-Kongress 2025 in Duisburg.

Literatur

- Barthel, Georg; Gnisa, Felix; Stephan, Hans-Christian (2022): Eigensinn im marktgesteuerten digitalen Taylorismus: Eine empirische Untersuchung zu Aneignungsweisen im Produktionsmodell von Amazon. In: Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (Hg.): Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung. Bielefeld: transcript Verlag, 249–276.
- Beck, Linda; Westheuser, Linus (2022): Verletzte Ansprüche. Zur Grammatik des politischen Bewusstseins von ArbeiterInnen. *Berliner Journal für Soziologie* 32 (2): 279–316. DOI: 10.1007/s11609-022-00470-0.
- Bourdieu, Pierre (2021): Entwurf einer Theorie der Praxis. Auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft (6. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bundesnetzagentur (2025): Presse – Zahl der kritischen Post-Eingaben im letzten Jahr auf Rekordhoch. URL: https://www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/20230210_BeschwerdezahlenPost.html (Zugriff: 11. Februar 2025).
- Buttnig, Oskar; Dörre, Klaus; Fülöp, Nora (2025): Klasse, Klima, Konflikt. Gesellschafts- und Naturbewusstsein in der Transformation. In: Dörre, Klaus; Liebig, Steffen; Lucht, Kim; Michaelis, Lennart; Sittel, Johanna (Hg.): *Umkämpfte Transformation. Konflikte um den digitalen und ökologischen Wandel*. Frankfurt am Main: Campus, 41–98.
- Castel, Robert (2007): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat* (2. Auflage). Hamburg: Hamburger Edition.
- DHL Group (2023): Geschäftsbericht 2023. URL: <https://group.dhl.com/content/dam/deutschepostdhl/de/media-center/investors/documents/geschaeftsberichte/DHL-Group-Geschaeftsbericht-2023.pdf> (Zugriff: 7. August 2024).
- Dörre, Klaus (2022): Gesellschaft in der Zangenkrise. Vom Klassen- zum sozial-ökologischen Transformationskonflikt. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob; Sittel, Johanna (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität* (2. Auflage). Frankfurt am Main, New York: Campus, 23–70.
- Dörre, Klaus (2023): *In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte* (2. Auflage). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus; Liebig, Steffen; Lucht, Kim; Sittel, Johanna (2024): Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie. *Berliner Journal für Soziologie* 34 (1): 9–46.
- Eversberg, Dennis; Fritz, Martin; Faber, Linda von; Schmelzer, Matthias (2024): *Der neue sozial-ökologische Klassenkonflikt. Mentalitäts- und Interessengegensätze im Streit um Transformation*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Flecker, Jörg; Schultheis, Franz; Vogel, Berthold (Hg.) (2014): *Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten*. Berlin: Edition Sigma.
- Gallas, Alexander (2024): *Exiting the factory. Strikes and class formation beyond the industrial sector: Volume 1, Global labour studies and class theory*. Bristol: Bristol University Press.
- Graf, Jakob; Lucht, Kim; Lütten, John (Hg.) (2022): *Die Wiederkehr der Klassen. Theorien, Analysen, Kontroversen*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Haubner, Tine; Pongratz, Hans (2021): Die ganze Arbeit! Für eine transversale Arbeitssoziologie. *AIS-Studien* 14 (2): 8–26. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/75423/1/ssoar-ais-2021-2-haubner_et_al-Die_ganze_Arbeit_Fur_eine.pdf. (Zugriff: 09.06.2026)

- Heiden, Mathias (2014): *Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzungen um Arbeit, Überlastung und Prekarität*. Baden-Baden: Nomos.
- Honneth, Axel (1981): Moralbewußtsein und soziale Klassenherrschaft. Einige Schwierigkeiten in der Analyse normativer Handlungspotentiale. *Leviathan* 9 (3/4): 556–570.
- Koepp, Robert (2023): Kein Ende der Prekarisierung. Produktionsmodelle und flexible Beschäftigung in der Logistik. *Industrielle Beziehungen* 30 (4): 5–36. DOI: 10.5771/0943-2779-2023-4-5.
- Kotthoff, Hermann; Reindl, Josef (2019): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb* (2. Auflage). Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb* (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos, edition sigma.
- Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Lauschke, Karl (2012): Staatliche Selbstentmachtung. Die Privatisierung von Post und Bahn. In: Frei, Nobert; Süß, Dietmar (Hg.): *Privatisierung. Idee und Praxis seit den 1970er Jahren*. Göttingen: Wallstein, 108–156.
- Liebig, Steffen (2025): Logistik- und Postdienstleistungen in der Transformation. Die Deutsche Post zwischen Segmentierung, digitaler Dequalifizierung und sozialer Infrastruktur. In: Dörre, Klaus; Liebig, Steffen; Lucht, Kim; Michaelis, Lennart; Sittel, Johanna (Hg.): *Umkämpfte Transformation. Konflikte um den digitalen und ökologischen Wandel*. Frankfurt am Main: Campus, 273–295.
- Mau, Steffen; Lux, Thomas; Westheuser, Linus (2023): *Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2025a): „Class is not a thing“. Ein Plädoyer für die Analyse von Klassenformierungsprozessen. *Berliner Journal für Soziologie* 35 (2): 327–338. DOI: 10.1007/s11609-025-00565-4.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2025b): *Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann*. München: C.H.Beck.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Menz, Wolfgang (2021): *Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose. Perspektiven der Arbeitssoziologie* 1. IFS Working Paper (13): 1–34. URL: <https://www.ifs.uni-frankfurt.de/publikationsdetails/ifs-nicole-mayer-ahuja-und-wolfgang-menz-arbeitssoziologie-und-zeitdiagnose-perspektiven-der-arbeitssoziologie-1.html> (Zugriff: 22. März 2022).
- Menz, Wolfgang (2009): *Die Legitimität des Marktregimes*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2018): *Methoden der Arbeitssoziologie*. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 265–320.
- Menz, Wolfgang; Seeliger, Martin (Hg.) (2024): *Soziologie der Arbeit. Ein Reader*. Berlin: Suhrkamp.
- Motakef, Mona; Klaus, Elisabeth (2025): Artikulationen von Klasse und Geschlecht. Konzeptionelle Überlegungen. *feministische studien* 43 (2): 183–190. DOI: 10.1515/fs-2025-0026.
- Neuhauser, Johanna; Heindlmaier, Anita; Tauchner, Marvin; Winter, Peppi; Koós, Zsófia (2023): *Es ist eine Pyramide - der Druck kommt von oben nach unten. Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

- Oesch, Daniel (2014): Redrawing the class map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. London: Palgrave Macmillan.
- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans; Trinczek, Rainer (2010): Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Bestandsaufnahme. In: Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Baden-Baden: Nomos, 23–67.
- Popitz, Heinrich; Kesting, Hanno; Bahrndt, Hans; Jüres, Ernst ([1957] 2018): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Herausgegeben von Jochen Derher. Wiesbaden: Springer VS.
- Reckwitz, Andreas (2020): Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne (2. Auflage). Berlin: Suhrkamp.
- Riepenhausen, Markus (2025): Klassifikationen von Klasse. Berliner Debatte Initial 36 (3): 427–440. DOI: 10.25162/bdi-2025-0027.
- Sauer, Dieter (2018): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 177–206.
- Schulten, Thorsten; Brandt, Torsten; Hermann, Christoph (2008): Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions. Transfer: European Review of Labour and Research 14 (2): 295–311. DOI: 10.1177/102425890801400209.
- Schulten, Thorsten; Drews, Kathrin; Brandt, Torsten (2007): Liberalisierung des deutschen Postsektors - Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik. WSI-Mitteilungen 60 (5): 266–273. DOI: 10.5771/0342-300X-2007-5-266.
- Simim, Thiago (2023): Der Wert der Arbeit. Das Leistungsprinzip in Arbeitskämpfen zwischen Zentrum und Peripherie. Dissertation. Frankfurt am Main: Campus.
- ver.di (2023): Tarifrunde Deutsche Post AG 2023. URL: <https://www.verdi.de/tarifrunde-deutsche-post-ag-2023> (Zugriff: 9. Juni 2026).
- vom Bruch, Jorin (2025): Buchbesprechungen. Rezension und Kommentar zu „Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft“ von Steffen Mau et al.. WSI-Mitteilungen 78 (2): 161–163. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-2-161.
- Westerheide, Jule (2022): Materialistischer Moralismus. Relationierungen ideeller Ansprüche und materieller Interessen am Beispiel von Entgeltkonflikten in der Sekretariatsarbeit. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 15 (1): 54–69.
- Westheuser, Linus; Mau, Steffen; Lux, Thomas (2025): Das Klima der Ungleichheit. Zur sozialen Struktur von Klimakonflikten. Berliner Journal für Soziologie 35 (2): 339–354. DOI: 10.1007/s11609-025-00566-3.
- Wright, Erik (2023): Warum Klasse zählt. Berlin: Suhrkamp.