

3 Forschungsdesign: Betriebsöffentlichkeiten greifbar machen

Im folgenden Kapitel wird das Forschungsdesign dieser Arbeit erläutert, mit dem das Forschungsziel verfolgt wird. Darunter fallen das grundlegende Konzept, die theoretischen Vorannahmen, die Erhebungs- und Auswertungsmethode, sowie eine Methodenreflexion.

3.1 Forschungskonzept

Ziel dieser Arbeit ist es, eine Antwort auf die Frage zu geben, *welche Struktur die betrieblichen Öffentlichkeiten aufgrund der Bedingungen in westdeutschen Produktivgenossenschaften annimmt und welche Qualität sie dabei aufweisen – anhand empirischer Beispiele*. Damit wird einerseits der Forschungsgegenstand der Arbeiter:innengenossenschaften differenziert betrachtet und andererseits die neu belebte Diskussion um eine proletarische Öffentlichkeit zumindest auf betrieblicher Ebene an empirische Untersuchungen rückgebunden. Insbesondere letzteres ist gegenwärtig ein noch kaum erforschtes Feld und wird weitestgehend theoretisch oder mittels Sekundäranalysen geführt (vgl. Brinkmann/Heiland 2021; Heiland/Seeliger/Sevignani 2022; Heiland/Seeliger 2022). Diese Lücke kann auch dieses Forschungsvorhaben nicht schließen, wenngleich sie Ansätze zur Operationalisierung der Theorie für das Erheben und Auswerten empirischen Materials erarbeitet und weiterentwickelt. Ebenso wird das theoretische Konzept erstmals mit

dem spezifischen Bereich der Produktivgenossenschaften konfrontiert. Damit trägt die Arbeit einen klar explorativen Charakter.

Das Forschungsprojekt soll mithilfe einer „exemplarisch vertiefende[n] Fallstudienforschung“ (Pflüger/Pongratz/Trinczek 2010: 7) umgesetzt werden. Diese wird in der Arbeitssoziologie verwendet um die „Komplexität sozialer Prozesse durch analytische Durchdringung markanter Einzelfälle“ zu erfassen und einem „theoretisch-erklärenden Anspruch“ (ebd.) für das Forschungsinteresse gerecht zu werden. Dieser Ansatz benötigt klar abgegrenzte Forschungsinteressen, weswegen die Forschungsfrage in zwei Thesen übersetzt wurde, welche auf die Struktur und den Inhalt der genossenschaftlichen Öffentlichkeiten abzielen: (1) *Die genossenschaftlichen Besitzverhältnisse und die daraus resultierenden Arbeitsbeziehung ermöglichen selbstbestimmte Öffentlichkeiten in den Betrieben.* (2) *Die genossenschaftlichen Öffentlichkeiten ermöglichen eine Kollektivierung individueller Probleme kapitalistischer Produktionsweisen, die sich in Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen ausdrückt.* Daran orientiert sich der nachfolgende Forschungsprozess, ohne dabei eine Offenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand zu verlieren (ebd.: 10).

Die Datengrundlage bilden daher eigene Datenerhebungen in vier verschiedenen Genossenschaften aus der Bundesrepublik, wovon drei ausgewertet wurden. Die Entscheidung für die eigenständige Erhebung von Daten wurde aufgrund der Vorteile getroffen, die damit einhergehen, insbesondere der Möglichkeit zielgerichteter Fragen, mit deren Hilfe das explorative Feld erforscht werden kann. Der Forschungsgegenstand sind die Öffentlichkeiten innerhalb von Genossenschaften als selbstverwaltete Betriebe, weshalb die Forschung von einem arbeitssoziologischen Standpunkt aus konzipiert ist. Bei der Fallkonstruktion wurde sich dafür entschieden, die jeweilige Genossenschaft als je einen Fall zu betrachten und eingehend zu analysieren. Die Fallauswahl erfolgte sowohl anhand von inhaltlichen, als auch pragmatischen Kriterien bezüglich des Feldzugangs (Menz/Nies 2018: 298 ff.). Zehn, der in Anzahl und Größe überschaubaren deutschen Produktivgenossenschaften aus den verschiedensten Branchen wurden angefragt, von

denen vier zusagten und sich im Laufe der Forschung auf drei Fälle fokussiert wurde. Denn es ist die Entscheidung für ein westdeutsches Sample getroffen worden, da durch die Interviews in der ostdeutschen *Friseurgenossenschaft Chic eG*⁴ aus Saalfeld klar wurde, dass diese sich erkennbar von den restlichen Genossenschaften unterscheidet. Denn „[d]ie ehemaligen PGH unterscheiden sich in der Tat in vielfacher Hinsicht“ (ebd.) in der Organisation und dem eigenen Selbstverständnis von westdeutschen Produktivgenossenschaften (vgl. auch Atmaca 2007: 558 ff.). Diesem Umstand gerecht zu werden, würde über den Rahmen dieser Forschung hinausgehen.

Die Forschungsfrage rückt die Unternehmensform der Genossenschaft in den Fokus. Demnach muss das Forschungsdesign auch die Analyse dessen als Organisation mit bedenken. Der Erkenntnisgewinn kann dabei aber nur eingeschränkt von außen erfolgen, da „Organisationen [...] von Menschen geschaffene Systeme [sind], die Bedeutung für ihre Mitglieder durch ihre Wahrnehmung, Deutung und Interpretation gewinnen“ (Von Rosenstiel 2022: 238). So ist davon auszugehen, dass das Organigramm einer Genossenschaft nicht der beobachtbaren Empirie entsprechen wird und eine Abweichung von der offiziellen Organisationsform alltägliche Praxis ist. Zentral sind daher die aufeinander bezogenen Interpretationen und Sichtweisen der Individuen, welche dann die Genossenschaft als soziales Konstrukt zeichnen (ebd.: 228 f.). Somit sind qualitativ geführte Beschäftigteninterviews die Kernmethode, um deren Deutungswissen zu heben. Dieses entsteht im Kontext von Unternehmen auf der Grundlage des „Prozesswissen[s] der Befragten zum Beispiel zu innerorganisatorischen Entwicklungen, zu Arbeitsprozessen und -abläufen, zu Konfliktverläufen bei interessenpolitischen Auseinandersetzungen“ (Menz/Nies 2018: 283). In dieser Betriebsfallstudie werden neben den Arbeiter:innen (bzw. Mitgliedern) auch Personen aus dem Aufsichtsrat und dem geschäftsführenden Vorstand interviewt, um die Perspektiven der verschiedenen Statusgruppen innerhalb einer Genossenschaft abzudecken. Zusätzlich wurden

4 www.friseure-chic.de

in allen Betrieben auch Betriebsführungen ermöglicht, sowie in zwei Fällen auch Teilnahmen an Betriebsversammlungen, die zusammen mit weiteren festgehaltenen Eindrücken in die Auswertung einfließen.

Das Forschungskonzept bleibt hinsichtlich einer Konzeption im Sinne der organischen öffentlichen Soziologie unvollständig, da der Anspruch einer engen Kooperation mit Genossenschaftler:innen zur wechselseitigen Bereicherung während des ganzen Forschungsprozesses (vgl. Aulenbacher u. a. 2017), im Rahmen dieser Qualifizierungsarbeit nur schwer erfüllt werden kann. Die Erkenntnisse dieser Forschung sollen aber im Nachgang der Genossenschaftsbewegung zur Verfügung stehen und möglichst im Dialog weiterentwickelt werden.

3.2 Analyserahmen

Das erläuterte Forschungskonzept zielt darauf ab, mit theoretischen Vorannahmen und den beiden Thesen zur Struktur und Inhalt der genossenschaftlichen Öffentlichkeiten ins Forschungsfeld zu gehen. Die Struktur wurde bereits durch die drei Handlungsebenen der Genossenschaften skizziert und es muss nun operationalisiert werden, wie sich dessen Beschaffenheit in der Praxis überprüfen lässt. Um die Qualität dieser Räume einordnen zu können werden zunächst drei Kriterien eingeführt und auf den Gegenstand angewandt. Dies ist sowohl für die Konzeption des Leitfadens, als auch für dessen Auswertung grundlegend.

Um die Qualität der betrieblichen Öffentlichkeiten am empirischen Material überprüfen zu können, werden in Anlehnung an Brinkmann und Heiland (2021) sowie mit Bezug auf die Öffentlichkeitstheorien aus Kapitel 2, drei zentrale Kriterien ausgewählt. Dafür werden zunächst die Konzepte von Habermas (2023: 97; vgl. Kap. 2.1) betrachtet, welcher bei diesen für die „Ebenbürtigkeit“ der Teilnehmenden „nicht etwa die Gleichheit des Status voraussetzt, sondern von diesem überhaupt absieht“. Habermas folgend ist somit der *gleichberechtigte Zugang für alle Betroffenen* zentral und keine Personengruppe darf von der öffentlichen Sphäre ausgeschlossen sein: „Eine Öffentlichkeit, von der

angebbare Gruppe eo ipso ausgeschlossen wären, ist nicht etwa nur unvollständig, sie ist vielmehr gar keine Öffentlichkeit“ (ebd.: 156). Betriebliche Öffentlichkeiten sind allerdings aufgrund ihrer institutionellen Beschaffenheit immer abgeschlossene Teilöffentlichkeiten, die an die Betriebszugehörigkeit gekoppelt sind. Doch im Falle von Genossenschaften kann dies auch als etwas Positives gewertet werden, da es ein geschützter, herrschaftsfreier Raum für Arbeiter:innen sein kann (Fraser 2001: 128 ff.). Zu bewerten ist mit diesem ersten Kriterium daher, ob ein gleichberechtigter Zugang zu den innerbetrieblichen Diskursen für die ganze Belegschaft gewährleistet ist oder ob fehlende Mitgliedschaften zum Ausschluss oder zu ungleicher Teilhabe an dieser führt.

Für ein weiteres Qualitätskriterium der genossenschaftlichen Öffentlichkeiten, scheinen ebenso die Ideen von Fraser (ebd.: 145 f.) aufschlussreich zu sein. Insbesondere ihre Unterscheidung in *starke und schwache Öffentlichkeiten* kann als ein Kriterium für die Analyse dienen. Übertragen auf das Feld der Arbeit bzw. den Betrieb, sind damit Öffentlichkeiten gemeint, in denen entweder lediglich die Möglichkeit zur Meinungsäußerung geboten ist oder zusätzlich auch bindende Beschlüsse gefasst werden können (vgl. Kap. 2.1). Eine starke betriebliche Öffentlichkeit stellt demnach eine höherwertige Öffentlichkeit dar, da die Belegschaft die Möglichkeit hat, ihre Bedürfnisse eigenständig zu artikulieren und gemeinsam verbindliche Entscheidungen für den Betrieb zu treffen.

Diese beiden eher harten Kriterien auf die Sicht der arbeitspolitischen Öffentlichkeiten im Betrieb sollen durch ein weiches Kriterium von Negt und Kluge (vgl. Kap. 2.1) ergänzt werden: die *Ermöglichung proletarischer Erfahrungen* in (Gegen-)Öffentlichkeiten. Dieser empirisch schwer zu greifende Prozess stellt gewissermaßen das Kernstück betrieblicher Öffentlichkeiten dar, weil es die Scheidelinie zu bürgerlichen Öffentlichkeiten markiert (Negt/Kluge 2016: 20 f.). Erst wenn die individuellen (negativen) Erlebnisse der Arbeitenden kollektiv verarbeitet werden können und sie nicht länger als einzelne bzw. private Probleme begriffen werden, kann von emanzipatorischen genossenschaftlichen Öffentlichkeiten gesprochen werden. Dabei können

die Erlebnisse im gemeinsamen Diskurs in gesellschaftliche Zusammenhänge gestellt und zu klassenbezogenen Erfahrungen angereichert werden, woraus bspw. Gesellschaftskritik, Solidarität mit Gleichgesinnten oder Forderungen nach Demokratisierung folgen können (Heiland/Seeliger/Sevignani 2022: 91 ff.). Für die selbstverwalteten Betriebe wird – wie in der zweiten These formuliert – eine emanzipatorische Auseinandersetzung mit den eigenen Arbeitsbedingungen erwartet. Es ist also entscheidend, ob die Erfahrungen der proletarischen Lebenszusammenhänge in den betrieblichen Öffentlichkeiten strukturell organisiert werden können oder ob diese durch dessen Beschaffenheit blockiert werden.

Schmidt und Weick (1975) übersetzten diese abstrakten Überlegungen weiter in erste Kriterien für die Betriebsöffentlichkeit. Für die Betrachtung von genossenschaftlichen Organen wie der Generalversammlung sind dabei insbesondere ihre Überlegungen zu Gewerkschaftsversammlungen hilfreich. An diesen problematisieren sie, dass die Interessen der Arbeitenden nur eingeschränkt eingebracht werden können, da ein striktes Regelwerk die Kommunikation der Versammlung prägt. Die Wissenshierarchie zum Inhalt, aber auch zur Ausdrucks- und Verfahrensweise der Veranstaltung fällt zu Gunsten von administrativen Rollen aus und eine Beteiligung auf Augenhöhe ist zunächst schwierig. Somit tritt „den Arbeitern zunächst einmal die eigene Organisation in ihrer bürgerlichen Organisationsstruktur gegenüber“ (ebd.: 474). Der Maßstab, ob eine Versammlung den Charakter einer proletarischen Öffentlichkeit annimmt, hängt also maßgeblich davon ab, ob sich die Belegschaft dort in der Lage sieht, ihre tatsächlichen Interessen zum Ausdruck zu bringen und „gegenüber dem reglementierenden Instrumentarium der Versammlung zu bewahren“ (ebd.). Dazu gehört u. a. die Möglichkeit, dass Anliegen durch die Arbeiter:innen selbst eingebracht werden und im demokratischen Prozess beschlossen werden können (Ochsmann 2024: 14). Slave Cubela (2023: 15) spricht in diesem Zusammenhang von „Wortergreifungsprozessen“, in denen Arbeiter:innen beginnen sich über ihre individuellen – vor allem negativen – Erlebnisse in einer (Versammlungs-)Öffentlichkeit austauschen

und somit eine Kollektivierung und Politisierung dieser ermöglichen. Daraus ergibt sich eine Spezifizierung des dritten Kriteriums für die betriebliche Ebene der Genossenschaften.

Die drei bereits skizzierten Ebenen der Demokratie in den Betrieben (vgl. Kap. 2.4) strukturieren den Blick auf die genossenschaftlichen Öffentlichkeiten vor, doch was sind zentrale Aspekte, um dessen empirische Beschaffenheit zu erfassen? Die *demokratische Teilhabe auf Betriebsebene* bildet das Herzstück der Betrachtung, da die genossenschaftliche Unternehmensform hierauf ausgerichtet ist. Das Interesse der empirischen Untersuchung soll daher darauf abzielen, die Binnendemokratie genauer zu analysieren: Wie werden Entscheidungen getroffen? Welche Wirkungsbereiche betrifft dies? Inwiefern werden wessen Interessen eingebracht? Und wie werden Konflikte darin vermittelt? Insbesondere die Frage, ob Arbeitsbeziehungen bzw. Arbeitsbedingungen im demokratischen Diskurs behandelt werden, ist dabei im Fokus. Dabei wird mithilfe des Mitgliedsanteils ein gleichberechtigter Zugang – im Sinne Habermas – für alle Arbeiter:innen zur Öffentlichkeit geschaffen und die Kollektivierung individueller Probleme nach Schmidt und Weick ermöglicht.

Darüber hinaus soll in Erfahrung gebracht werden, inwieweit die betriebliche demokratische Struktur dafür genutzt wird, auch eine *direkte Partizipation am Arbeitsplatz* auf der *untersten Ebene* der Produktivgenossenschaft zu ermöglichen. Da eine solche per Satzungsbeschluss ermöglicht werden kann, stellen sich die Fragen, ob dies geschehen ist, wie die Teilhabe ausgestaltet ist und welche Auswirkungen oder Konflikte damit einhergegangen sind. Denkbar sind bspw. Abstimmungen in Gruppen oder Abteilungen, was Leitungsfunktionen und Arbeitsabläufe anbelangt. Auch hier sind die Art und Weise, wie Einfluss auf die Arbeitsbedingungen genommen werden kann, relevant. Entscheidend ist also, welche Möglichkeiten der:die Einzelne hat, mit scheinbar individuellen Problemen umzugehen und welche Struktur ihm:ihr dafür zur Verfügung steht. Hieran wird ersichtlich, welche Vorteile die Beschlussfassungskompetenz von Frasers starken Öffentlichkeiten in Genossenschaften bieten.

Ebenso ist die *überbetriebliche Ebene* ein spannendes und wichtiges Feld, da hier eine *Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Genossenschaften* möglich wäre, aber auch die Anbindung an andere (politische) Akteure relevant sein können. Doch wie gestaltet sich dies in der Praxis konkret und aus welchem Interesse heraus wird eine Zusammenarbeit oder Interessenvertretung betrieben? Und welche Effekte hat sie auf die Genossenschaft und deren Mitglieder? Gleichermäßen interessant ist die Frage, ob noch mit weiteren (politischen) Akteuren zusammengearbeitet wird und in welchem Verhältnis dies zu den Arbeitsbeziehungen steht: Findet eine politische Interessenvertretung statt? Und wie ist die Anbindung und das Verhältnis zur organisierten Arbeiterschaft? Mit Negt und Kluge gedacht spricht dies für eine Erfahrungsbildung aus den konkreten Erlebnissen in den Kooperativen.

Entscheidend bleibt für den Analyserahmen dieser Arbeit, wie die Aushandlungsprozesse in den genossenschaftlichen Öffentlichkeiten ablaufen und nicht zwingend, welche Ergebnisse sie erzielen. Erst durch die Erfüllung der genannten qualitativen Kriterien können betriebliche Öffentlichkeiten in ihrem starken, emanzipatorischen Wortsinn geschaffen werden. Somit soll die Operationalisierung von Struktur und Inhalt der Öffentlichkeiten in Produktivgenossenschaften insbesondere eine Analyse von Ermächtigungserfahrungen der Arbeiter:innen ermöglichen.

Betriebsebene	Schwerpunktkriterium	Arbeitsbeziehungen & genossenschaftliche Prinzipien	Theoretische Erwartung an die empirische Praxis
Unterste Ebene: Partizipation am Arbeitsplatz	Fraser – starke Öffentlichkeiten	(konstruktive) strukturelle Macht Förderprinzip	Einfordern der selbstbestimmten Arbeitsplätze unter Einfluss des Prozesswissens
Betriebsebene: Institutionalisierte demokratische Strukturen	Habermas – gleichberechtigter Zugang Schmidt und Weick – Kollektivierung individueller Probleme	Institutionelle Macht Demokratie- und Identitätsprinzip	Emanzipatorische Praxis durch herrschaftsfreie Kommunikation

Betriebsebene	Schwerpunktkriterium	Arbeitsbeziehungen & genossenschaftliche Prinzipien	Theoretische Erwartung an die empirische Praxis
Überbetriebliche Öffentlichkeit: Verschiedene Formen der Kooperation	Negt und Kluge – Erfahrungsbildung	Organisations- und gesellschaftliche Macht Solidaritätsprinzip	Ausdehnen des genossenschaftlichen Raums durch Kooperation und Solidarität

Tabelle 2: Operationalisierung der genossenschaftlichen Öffentlichkeiten

(Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an Heiland et al. (2022: 99))

3.3 Erhebungsmethode: halbstandardisierte Leitfadeninterviews

Die Methode zur Datenerhebung dieser Arbeit ist das halbstandardisierte Leitfadeninterview, welches auf die „Rekonstruktion subjektiver Theorien“ (Flick 2019: 203) abzielt. Damit sollen Daten erhoben werden, welche die theoretischen Vorannahmen miteinbeziehen und Erkenntnisgewinn darüber ermöglichen. Nach Jörg Schlee und Norbert Groeben (1988) ermöglicht die gewählte qualitative Methode das vielschichtige Wissen des:der Interviewten verfügbar zu machen. Dabei wird zwischen explizitem und implizitem Wissen unterschieden: Während ersteres unmittelbar verfügbar ist, muss zweiteres erst gezielt abrufbar gemacht werden. Daraus ergibt sich die Vorgehensweise der Erhebungsmethode, dass das „Kriterium der Offenheit“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 166) mit strukturiertem Einbringen von Vorannahmen kombiniert wird. Im ersten Schritt wird daher eine Einstiegsfrage gestellt, welche „den Interviewpartner in die Lage versetzt, den zur Diskussion stehenden Sachverhalt aus seiner Sicht zu umreißen“ (ebd.) und somit das explizite Wissen zu präsentieren. In den Äußerungen zeigen sich „mehrere Problemdimensionen“ (ebd.), auf die dann nacheinander eingegangen wird. Diese thematischen Blöcke beginnen wiederum mit möglichst offenen Fragen und werden dann durch „theoriegeleitete, hypothesengerichtete Fragen“ (Flick 2019: 203) ergänzt, die auf der Forschungsliteratur aufbauen. Auch der implizite Wissensbestand soll verfügbar werden, indem der:die Interviewpart-

ner:in diesen auf die Nachfragen anwenden muss, wodurch die subjektive Theorie rekonstruiert wird (ebd.: 203 f.). Als dritter Schritt folgen in den jeweiligen Fragekomplexen die „Konfrontationsfragen“ (ebd.: 204), welche im Kontrast zur subjektiven Theorie der befragten Person liegen und diese durch mögliche alternative Konzepte herausfordert und auf den Prüfstand stellt.

Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab-Sahr (2021: 167) weisen darauf hin, dass die Fragen generell darauf abzielen sollten, dass „Sachverhalte in ihrer situativen Einbettung, in ihrem sozialen, institutionellen und persönlichen Kontext sowie im Hinblick auf ihre subjektive (bzw. auch institutionelle) Relevanz geschildert werden“. Dadurch werden dessen Bedienungen und Bedeutungen offengelegt. Daran schließen auch die arbeitssoziologischen Hinweise von Wolfgang Menz und Sarah Nies (2018: 285) an, welche die Fragetechniken nach den Erlebnissen und Erfahrungen des Arbeitsalltages bestärken. Des Weiteren ist bei dieser Methode zu beachten, dass der natürliche Charakter des Gespräches so aufrecht wie möglich gehalten wird und nicht in eine „Leitfadenbürokratie“ (Hopf 2016: 53 ff.) verfällt. Denn nur durch flexibles Agieren statt starrem Festhalten am Fragebogen kann gewährleistet werden, dass eigene Vorannahmen und Gliederungen nicht über die Erzählungen der Praxis der Interviewpartner:innen gestellt werden. Dieses Spannungsverhältnis des Leitfadens von Offenheit und konkreter Themensetzung ist unausweichlich, um im Kontext der Arbeitswelt zu Erkenntnissen zu gelangen (Menz/Nies 2018: 284).

Zusammengefasst zielt das halbstandardisierte Interview auf die Rekonstruktion von individuellen Perspektiven ab und versucht durch aktives Einbeziehen von theoretischen Vorannahmen bei gleichzeitiger Offenheit für den Forschungsgegenstand neue Erkenntnisse zu erlangen. Diese Kombination bietet sich für die verfolgte Fragestellung an, da diese sehr spezifisch formuliert ist.

In dieser Studie werden, wie bereits erläutert, Personen mit verschiedenen Rollen innerhalb der Genossenschaften interviewt, weshalb jeweils ein leicht angepasster Interviewleitfaden (siehe online Anhang) verwendet wurde, jedoch sind diese grundlegend gleich aufgebaut.

Den eigentlichen Interviewfragen gehen Hinweise zur Anonymisierung und Verarbeitung des Interviewmaterials voran, welche zusätzlich zum Recht auf Privatsphäre auch aufgrund des Arbeitsverhältnisses glaubhaft gemacht werden müssen. Ebenso wird die Gesprächssituation erläutert, um Ängste und Hemmungen des Gegenübers abzubauen und ausführliche Antworten zu bestärken. Anschließend folgt eine kurze persönliche Vorstellung – inklusive der beruflichen Vergangenheit des Autors als Elektroniker in einem von der Schließung bedrohten Industriebetriebs sowie das knappe Erläutern des Forschungsinteresses an Aushandlungsprozessen in demokratischen Betrieben. Das Interview beginnt mit der offenen Einstiegsfrage nach der Beschreibung des jeweiligen Arbeitsalltages in der Genossenschaft. Danach folgen die inhaltlichen Blöcke ‚Mitbestimmung am Arbeitsplatz‘, ‚Demokratie im genossenschaftlichen Betrieb‘ und ‚Außenverhältnis des Betriebes‘. Im Abschlussblock wurde noch eine utopische Frage gestellt, die soziodemografische Kurzerhebung angeschlossen und das Interview mit der Möglichkeit von Ergänzungen seitens der interviewten Person sowie der Verwendungszusage des Interviewmaterials beendet. Kurz darauf wurden im Postskriptum die Eindrücke der Interviewsituation festgehalten.

Alle Interviews wurden in den Betrieben vor Ort durchgeführt und waren somit persönliche Begegnungen. Die Gesprächspartner:innen wurden bis auf die Rollenvorgabe immer von den Kontaktpersonen der Genossenschaften ausgesucht, bzw. meldeten sich intern freiwillig. Stattgefunden haben die Interviews in ruhigen Besprechungs- oder Pausenräumen der Betriebe. Die einzelnen Interviews verliefen jeweils sehr unterschiedlich und die Stimmung der Befragten variierte in der ganzen Bandbreite von begeisterter Redseligkeit bis hin zu irritiertem Schweigen. In einem Fallbeispiel wurden die Interviews aufgrund der basisdemokratischen Struktur nicht an den Rollen festgemacht. Ergänzend zu den Interviews haben im Rahmen des Besuches auch immer kurze Betriebsführungen stattgefunden und es wurden je nach Tätigkeitsfeld die Produktionsstätten, das Betriebsgelände oder Geschäftsräumlichkeiten gezeigt und erklärt. Dadurch entstand immer

ein praxisnaher, wenn auch überblicksartiger Eindruck über die Größe des Betriebes und dessen Arbeitsweise. In zwei Unternehmen war es ebenfalls möglich als Gast an einer kurzen Betriebsversammlung bzw. einem Plenum teilzunehmen. Die dortigen Eindrücke sowie die der Betriebsrundgänge wurden im Nachhinein schriftlich festgehalten und ermöglichen das Interviewmaterial besser zu kontextualisieren.

3.4 Auswertungsmethode: inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Bei der Auswertung der erhobenen Daten fiel die Entscheidung auf die Methode der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz und Stefan Rädiker (2024). In Bezug auf die eng geführte Forschungsfrage sowie der – ebenfalls darin begründeten – Erhebungsmethode, wurde sich für einen Fokus auf die inhaltlichen Aspekte der Interviews entschieden.

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde zunächst von Philipp Mayring (2022 [1983]) entwickelt, jedoch wird in dieser Arbeit auf eine spezifische Variante zurückgegriffen, welche für kleinere Samples besonders geeignet ist (Mayring 2019: 8 f.). Trotz einiger Abwandlungen baut diese Variante auf dem grundlegenden Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse auf: Theoretisch erarbeitete inhaltliche Aspekte werden an das Material herangetragen und ein für die Methode zentrales Kategoriensystem entwickelt. Die Interviews werden dabei im Hinblick auf die verschiedenen Aspekte systematisch analysiert, in Kategorien und Unterkategorien verdichtet, sowie anschließend interpretiert (Flick 2019: 409 f.). Das Kategoriensystem sollte dabei nach Mayring zwar theoretisch fundiert und damit deduktiv erstellt werden, in der arbeitssoziologischen Forschung ist es aber mittlerweile gängig, auch dem Prinzip der Offenheit nachzukommen und somit „induktive Kategorienentwicklung mit deduktiver Kategorienanwendung“ zu verbinden (Menz/Nies 2018: 301). So wird auch in dieser Arbeit vorgegangen.

Das systematische, regelgeleitete Vorgehen ist bei der Analyse aus Gründen der Reliabilität zentral und umfasst nach Kuckartz und Rädi-

ker (2024: 132–156) sieben Analyseschritte: Nach anfänglicher Textarbeit wie z. B. dem Schreiben von Fallzusammenfassungen (Schritt 1) werden Hauptkategorien entwickelt (Schritt 2), die deduktiv aus der Fragestellung, den theoretischen Vorannahmen und dem Interviewleitfaden erarbeitet werden, sich aber auch induktiv aus dem Material selbst ergeben können. Danach wird in einem ersten Kodierprozess das Material mit diesen Hauptkategorien strukturiert, indem Textabschnitte sequenziell den Kategorien zugewiesen werden (Schritt 3). Anschließend werden die Abschnitte unterhalb der jeweiligen Oberkategorien dazu genutzt, diese auszdifferenzieren, indem induktiv Subkategorien definiert werden (Schritt 4). Mithilfe dieser ausdifferenzierten Kategorien werden nun in einem zweiten Kodierprozess die bisher unter den Oberkategorien codierten Materialabschnitte den Subkategorien genauer zugeordnet (Schritt 5). Die Schritte 4 und 5 werden dabei mit jeder Oberkategorie durchgeführt, sodass das Material beständig neu durchlaufen wird. Nach Abschluss der Kodierprozesse werden die so inhaltlich strukturierten Daten analysiert und die Ergebnispräsentation vorbereitet (Schritt 6). Für die Analyse lassen sich die kategorisierten Aussagen verdichten und ihre Zusammenhänge eruieren. Abschließend werden die Ergebnisse der Analyse verschriftlicht und die Dokumentation der anderen Auswertungsschritte in Form von Kategoriendefinitionen und Kategoriensystem abgeschlossen (Schritt 7).

Vor der Analyse wurden die Interviews zunächst maschinell mithilfe der Open-Source-Software ‚aTrain‘ (Version 1.2; vgl. Haberl u. a. 2024) lokal transkribiert und anschließend händisch überarbeitet. Die angewandten Transkriptionsregeln basieren dabei ebenfalls auf Kuckartz und Rädiker (2024: 199 f.) und entsprechen einem mittleren Grad an Genauigkeit, wobei die Sprache leicht geglättet und an das Hochdeutsche anpasst wurde und die Betonung von Worten und Sätzen nur in Ausnahmefällen transkribiert wurde.

Die praktische Auswertung erfolgte mithilfe der computergestützten Analysesoftware ‚MAXQDA‘ (Version 2024.7). Dafür wurden zunächst thematische Oberkategorien deduktiv aus der Theorie (vgl. Kap. 2.1, 2.4 & 3.2) abgeleitet. Maßgebend war dabei die Frage von *Struktur*

und *Qualität* der genossenschaftlichen Öffentlichkeit, sprich deren *drei Ebenen* als „[t]heoretische Kategorien“, sowie die *drei verschiedenen Qualitätskriterien* als „[e]valuative, skalierende Kategorien“ (ebd.: 56). Zusätzlich wurden die *vier genossenschaftlichen Prinzipien*, die *vier Machtressourcen* der Arbeitsbeziehungen (beides ebenfalls theoretische Kategorien) und die *Arbeitsbedingungen* („[t]hematische Kategorie[“ (ebd.)) als weitere Oberkategorien bestimmt (vgl. Kap. 2.2 & 2.3). Mithilfe von „Ordnungskategorien“ (ebd.: 57) ergibt sich daraus ein erster Codebaum (siehe online Anhang), in dem die Oberkategorien einsortiert werden. Ebenso wurde die Kategorie „Sonstiges“ zu Beginn angelegt, um eine zusätzliche Kategorienbildung aus dem Material heraus zu vereinfachen. Nach einem ersten Kodierungsdurchgang wurden weitere Unterkategorien ausdifferenziert und in das „hierarchische[] Kategoriensystem“ (ebd.: 61) aufgenommen: *Generalversammlung*, *Vorstand*, *Aufsichtsrat*, *Betriebsrat* und *Strukturbesonderheiten* unter betriebliche Ebene, *Kollektivierung durch Organisationsform* unter Ermöglichung von Erfahrungen, *Arbeitszeit* und *Lohn* unter Arbeitsbedingungen und *Mitunternehmertum* unter Identitätsprinzip, sowie die neue Oberkategorie *Gründungsgeschichte der Genossenschaft*.

Die Verschriftlichung der Ergebnisse erfolgte mithilfe einer „Analyse der paarweisen Zusammenhänge zwischen Kategorien“ in mehrfacher Form vorbereitet, wobei es um „kategoriale [und] [...] inhaltliche Zusammenhänge“ (ebd.: 149) des Gesagten geht: überlappende Codierungen oder gegenseitige Bezugnahme der Kategorien durch die Interviewpartner:innen. Ziel ist es die Analyse fallübergreifend auszulegen und sich nach den Kategorien zu orientieren, um den Fokus auf die theoretischen Überlegungen zu legen, wobei aber immer auch auf die Fallspezifika eingegangen werden wird. Während des Auswertungsprozesses sind einige Unklarheiten im Material aufgetaucht, welche durch nochmaliges Kontaktieren der Interviewten aufgeklärt wurden und mit Memos im Text hinterlegt wurden.

3.5 Methodenreflexion

Teil der Forschungspraxis ist es, die Anwendung der verschiedenen Methoden zur Datenerhebung und Auswertung im Nachgang zu reflektieren. Eine wichtige Rolle spielte dafür zunächst der verwendete Leitfaden. Dessen Anwendung gelang überwiegend gut und die Kombination aus offenen Fragen und spezifischen Nachfragen erwies sich als sehr ertragreich. Im Optimalfall gelang es, ausgehend von der Einstiegsfrage auf alle weiteren Blöcke weiterzuleiten und ein annähernd ‚natürliches‘ Gespräch zu erzeugen. Es wurde in diesen Fällen sichtbar, dass die theoriegeleiteten Frageblöcke auch in der Praxis von Relevanz sind, ohne sie explizit anzusprechen. Dennoch waren unter anderem der vorher gesetzte Schwerpunkt auf die Generalversammlung für die Interviewpartner:innen teilweise etwas irreführend bzw. nicht ausreichend und es entwickelte sich bei der Gesprächsführung die Erkenntnis, dass die Flexibilität für andere Räume betrieblicher Öffentlichkeiten in Genossenschaften gewahrt werden muss. Darauf hätten die Fragen im Vorhinein besser abgestimmt sein können. Diese leichte Schieflage in den Leitfäden zeigte sich auch bei den Konfrontationsfragen, da diese in der Interviewsituation teilweise gänzlich unpassend erschienen und wohl entweder zu simpel oder zu spezifisch formuliert waren und dem bis dahin Gesagten des:der Befragten nicht gerecht geworden wären. Während den Interviews wurde versucht, dem Gegenüber durch die Formulierung der Fragen keine Worte in den Mund zu legen. Dies gelang überwiegend, konnte aber vor allem mit zunehmender Dauer des Interviews, bzw. der Zeit im Betrieb, nicht immer erreicht werden.

Die Methode zur Auswertung des Materials erschien sehr passend und konnte wie geplant angewandt werden. Während der Auswertung wurde ersichtlich, dass teilweise spezifischere Nachfragen notwendig gewesen wären bzw. keine Kohärenz zwischen den Interviews bestand. Der Leitfaden hätte gut um einen Frageblock zu den Eckdaten der Genossenschaft erweitert werden können, da diese Kennzahlen im Nachgang teilweise nochmals schriftlich angefragt werden mussten. Auch eine systematische Abfrage (im Nachgang zu offen formulierten Fragen) in Bezug auf die Arbeitsbedingungen hätte hilfreich sein kön-

nen, da etwa bei Arbeitszeit und Löhnen für die Auswertung sehr unterschiedliche Informationstiefen für den Vergleich zur Verfügung standen. Ebenso wäre ein kurzer Block über die Gründung der Genossenschaft sinnvoll gewesen, da dieses Thema in vielen Interviews aufgenommen ist. Der sozioökonomische Fragebogen fand kaum Einfluss in die Auswertung, was aber im Zusammenhang mit der Methode steht.

Mit Blick auf die Gesamtkonzeption fällt auf, dass es zwar in jedem Fall sinnvoll war, mehrere Personen pro Genossenschaft zu interviewen, es jedoch weniger im Konflikt stehende Aussagen gegeben hat als erwartet. Bereichernd waren die unterschiedlichen Blickwinkel auf die gleichen Themen, wobei auch zwei Interviews pro Betrieb ausgereicht hätten, gerade weil Aufsichtsräte immer auch Arbeiter:innen waren. Ebenso wurde sowohl während den Interviews, als auch in der Auswertung deutlich, dass ein aktives Einbeziehen der Genossenschaftler:innen in den Forschungsprozess im Sinne einer organischen öffentlichen Soziologie gewinnbringend gewesen wäre. Doch es wurde gleichermaßen klar, dass die dafür notwendigen mehrfachen Austauschrunden zeitlich kaum hätten untergebracht werden können.