

Experten. An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass der Zugang zu weitaus mehr Fallbetrieben möglich gewesen wäre. Mit der Fallauswahl von 28 Betrieben war das Untersuchungsfeld für die Forschenden im Rahmen der Projektgröße umfassend erschlossen und somit auch eine theoretische Sättigung erreicht. Außerdem blieb das empirische Programm im Rahmen der Projektlaufzeit bewältigbar.

3.2 Erhebungsinstrumente

3.2.1 Problemzentriertes Interview

Mittels qualitativer Erhebungsinstrumente sollte aus der Sicht der Befragten, in unseren Fällen Betroffene bzw. Beteiligte des Interessenkonfliktes, ergründet werden, mit welchen Strategien die (Vertretung der) Belegschaft auf Arbeitgeberpraktiken reagierte. Das Instrument, das bei der Erhebung primär genutzt wurde, war das problemzentrierte leitfadengestützte Interview. Das Interesse bestand dabei darin, Erzählungen bzw. Berichte aus der Perspektive der jeweiligen Subjekte erfassen zu können. Bei der Durchführung der Befragung wurde den Personen so immer die Möglichkeit eingeräumt, selbst zu thematisieren, was hinsichtlich des Konfliktverlaufes und der zum Einsatz kommenden Maßnahmen wichtig war. Um die Dynamik der Interviews jedoch in gewünschtem Maße steuern zu können, bot sich ein vorgefertigter Leitfaden an. Er diente dazu sicherzustellen, dass alle das Forschungsthema betreffenden Aspekte angesprochen wurden (vgl. Bohnsack et al. 2006; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010). Neben betriebsbezogenen Informationen ging es in den Interviews um die Schilderung des Konfliktverlaufes mit extrahiertem Blick auf die Seite der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Betriebsräte sowie der aktiven Gewerkschafter.

Der erste Themenkomplex des Interviews befasste sich in der Regel mit Kontextbedingungen des jeweiligen Unternehmens. Es wurden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abgefragt, um Interessen, Motive und Handlungslogiken der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nachvollziehen zu können. Daran anknüpfend folgte der Themenkomplex Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit in Verbindung mit der Abfrage der Beziehung zur Belegschaft. Den Fragen zur Kultur der betrieblichen Austauschbeziehungen folgten die Schilderung der Arbeitgeberpraktiken und Strategien der Arbeitnehmerseite. Abschließend sollten die Akteure der Arbeitneh-

merseite die Wirkung der eingesetzten Maßnahmen selbst bewerten, u. a. auch nach Erfolg und Misserfolg.

Insgesamt wurden im Zeitraum von April 2018 bis Mai 2019 von den Forschern 57 betriebliche Interviews geführt, meist vor Ort, in den Untersuchungsbetrieben, nahe gelegenen Räumlichkeiten der Gewerkschaften oder Restaurants bzw. Hotels am Untersuchungsort. Sie dauerten in der Regel zwischen 1,5 und 2 Stunden.

3.2.2 Experteninterview

Die 28 Experteninterviews wurden ebenfalls unter Nutzung eines teilstandardisierten Leitfadens durchgeführt. Für unterschiedliche Akteursgruppen wurden je eigene Leitfäden entwickelt (gewerkschaftliche Funktionäre, Rechtsanwälte, Unterstützungsnetzwerke/NGO, Wissenschaftler, Berater und Arbeitgeberverbände). Sie dienten dazu, das Gespräch zu strukturieren und zu gewährleisten, dass alle vorab für relevant befundenen Themen besprochen werden. Experten stehen dabei nicht als »ganze Person« im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, sondern sie gelten als Repräsentanten für die Handlungs- und Sichtweisen einer bestimmten Expertengruppe. Sie werden außerdem als Experten eingeordnet, da sie ein besonderes Wissen über spezifische Aspekte, das Forschungsfeld betreffende Sachverhalte besitzen (vgl. Gläser/Laudel 2004: 10) und z. T. bereits mehrere solcher Konflikte im Betrieb begleitet haben. Darüber hinaus konnten die Experten zu einzelnen Fallbetrieben befragt werden, die sie aus ihrer eigenen Arbeit kannten.

Tabelle 2: Verteilung Experteninterviews

Externe Experten	Anzahl Interviews
Gewerkschaft	20
Juristen	3
Unterstützungsnetzwerke	3
Berater	1
Arbeitgeberverbände	1
Gesamt	28

Quelle: Eigene Zusammenstellung