

3.1 Fallauswahl und Datenerhebung

Die empirische Grundlage der vorliegenden Arbeit bildet eine Fallauswahl von 28 Fallbetrieben, deren Untersuchungen im Zeitraum April 2018 bis Mai 2019 stattfanden. Zu Beginn des Forschungsprojektes wurden explorative Interviews mit Experten von Gewerkschaften, Initiativen bzw. Unterstützungsnetzwerken und auch Rechtsanwälten geführt. Sie gaben einen ersten Einblick in das Feld der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstrategien und verwiesen auf Fälle, bei denen es zu Be- bzw. Verhinderung von Betriebsrats- und/oder Gewerkschaftsarbeit im Betrieb kam. Der Feldzugang erfolgte somit insbesondere über die interviewten Experten bei DGB-Gewerkschaften und über Initiativen, die sich schwerpunktmäßig der Unterstützung betroffener Betriebsratsgremien und einzelner Personen widmen (*Mannheimer Solikomitee, Aktion gegen Arbeitsunrecht, work watch e. V., Fair im Betrieb*). Außerdem wurden bestehende Kontakte aus den eigenen Arbeitsfeldern bzw. der eigenen Arbeitspraxis genutzt, um Zugang in betreffende Unternehmen zu erhalten. In den vermittelten Unternehmen wurden zunächst Interviews mit einzelnen Betroffenen auf Arbeitnehmerseite geführt. Der eingesetzte Interviewleitfaden fokussierte dabei auf ein Set von Themen, welche sich auf die betrieblichen Kontexte (Struktur, Marktsituation, Personalzusammensetzung und historisch-kulturelle Bedingungen), die konkreten Behinderungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers, die arbeitnehmerseitigen Strategien sowie auf spezifische Wahrnehmungen der Interviewpartner beziehen. Dabei gelang der Zugang zu insgesamt 28 Betrieben. Die ausgewählten Fallbetriebe repräsentieren einen breiten Branchenmix, der die Bereiche Metall- und Elektroindustrie, Automobilindustrie, Logistik, Holz- & Kunststoffbearbeitung, Chemieindustrie, Postdienstleistung, Gebäudemanagement & -reinigung, Gesundheitsdienstleistung, Handel, Textil, Hotel- und Gaststättengewerbe umfasst.

Nachdem in jedem der 28 Betriebe jeweils ein Interview stattgefunden hatte, wurden Kurzfallberichte erstellt, die Daten zum Fallbetrieb, erste Konflikthalte und -verläufe sowie konfliktspezifische Besonderheiten beinhalteten. Nach deren Durchsicht wurden zehn kontrastierende Fälle ausgewählt, deren Fallverlauf, Arbeitgeberpraktiken und Arbeitnehmerstrategien in einer weiteren Erhebungsphase intensiver untersucht werden

Tabelle 1: Strukturdaten der Fallbetriebe

	Betrieb (Anonymisiert)	Inter- views	Branche/Wirtschaftszweig	Beschäf- tigte	Gewerk- schaft
1	Präziso	6	Automobilzulieferer	460	IG Metall
2	Hubel	3	Verarbeitendes Gewerbe	315	IG Metall
3	Thermo	4	Metall- & Elektroindustrie	300	IG Metall
4	Medical	6	Gesundheitsdienstleistung	130	ver.di
5	Vehika	5	Automobildienstleister	400	IG Metall
6	Howo	4	Hotelgewerbe	45	NGG
7	Möma	2	Holzbearbeitung	600	IG Metall
8	Walzer	3	Automobilzulieferer	250	IG Metall
9	Wehaga	3	Handel	100	ver.di
10	Hauser	2	Gebäudemanagement	160	ver.di
11	Bisch	2	Automobilzulieferer	300	IG Metall
12	Kost	1	Automobilzulieferer	250	IG Metall
13	Stoco	1	Postdienstleistung	70	ver.di
14	Möbler	1	Handel	400	ver.di
15	Libaro	1	Labormedizin	300	IG BCE
16	Nizzer	1	Textil	240	IG Metall
17	Lopag	1	Versand	1000	ver.di
18	Flexi	1	Chemieindustrie	900	IG BCE
19	Brama	1	Chemieindustrie	100	IG BCE
20	Naro	1	Metall & Elektro	300	IG Metall
21	Aveb	1	Metall & Elektro	900	IG Metall
22	Rampa	1	Handel	250	ver.di
23	Media	1	Medien	80	ver.di
24	Reiniga	1	Gebäudereinigung	90	IG BAU
25	Bodebe	1	Kautschukindustrie	800	IG BCE
26	Flitter	1	Handel	120	ver.di
27	Unika	1	Gesundheitsdienstleistung	3800	ver.di
28	KOI	1	Kunststoffindustrie	500	IG BCE
	Insgesamt	57		13160	

Quelle: Eigene Zusammenstellung

sollten. Die Auswahl dieser zehn Vertiefungsfälle geschah entlang verschiedener Kriterien. Es wurde Fälle ausgewählt,

- durch die unterschiedliche Intensitäten und Komplexität hinsichtlich der Arbeitgeberpraktiken abgebildet werden;
- die verschiedene Formen von Arbeitnehmerstrategien enthalten, um eine Vielfalt von möglichen Maßnahmen und deren Wirkung analysieren zu können;
- in denen Strategien der Arbeitnehmerseite identifiziert werden konnten, die trotz intensiver, stark konfliktorischer Arbeitgeberpraktiken positive Wirkung hinsichtlich der Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung hatten;
- die ein breites Branchenspektrum abbilden, um bei der Auswertung des empirischen Materials mögliche branchenspezifische Muster entdecken zu können.

In den zehn ausgewählten Vertiefungsfällen wurde nach Sichtung des ersten Interviewmaterials nochmals ausführlich mit den Betroffenen gesprochen, um auf noch offene Fragen genauer eingehen zu können. Darüber hinaus kam es zur Befragung weiterer Akteure im Betrieb, insbesondere anderer Betriebsratsmitglieder, gewerkschaftlicher Vertrauensleute und Beschäftigter. Im Nachgang wurden auch noch einmal Interviews mit Gewerkschaftssekretären, Rechtsanwälten, Vertretern externer Unterstützergruppen, Wissenschaftlern und Beratern geführt. Sowohl der Zugang zum Management als auch zu den Arbeitgeberverbänden stellte sich als schwierig heraus. Negativ auf die Interviewbereitschaft dürfte sich insbesondere die Tatsache ausgewirkt haben, dass sich das Agieren der Arbeitgeberseite in den Fallbetrieben häufig in einer rechtlichen Grauzone bewegt hat und davon ausgegangen werden muss, dass dies den handelnden Personen durchaus bewusst war. Auch nach mehreren Anfragen gelang es daher nur in zwei der 28 Fallbetriebe, Vertreter des Managements zu befragen, die ebenfalls ihre Sicht auf die Beziehung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite schilderten. Angefragt wurden auch mehrere Arbeitgeberverbände, wovon sich schlussendlich ein Verband (dem ein Fallbetrieb angehört) bereit erklärte, über das Forschungsthema zu sprechen. Alles in allem umfasst das empirische Material daher Daten aus insgesamt 85 Interviews, 57 geführt mit Vertretern aus den Fallbetrieben und 28 mit externen

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 reagierten. 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-