

3.3 Datenanalyse

Im Rahmen der Datenauswertung wurden die Interviews transkribiert, welche bei der Durchführung mithilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet worden waren. Die Auswertung der Daten erfolgte auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015). Entlang des transkribierten Interviewmaterials wurden Kategorien sowohl deduktiv auf Basis der Strukturierungstheoretischen Konzeption (vgl. Kapitel 2) als auch induktiv aus dem empirischen Material selbst abgeleitet. In der Analyse ging es darum, das Handeln der Akteure in Verbindung mit dessen Wirkung nachzuvollziehen. Hierzu wurden typische Sichtweisen und Deutungen der Akteure in Bezug auf den jeweiligen Konfliktverlauf sowie die Machtressourcen analysiert, die Akteure in betrieblichen Aushandlungen eingesetzt hatten (vgl. Kapitel 2). Die Leitfragen der Studie stellten Analysekatoren bereit, die sich auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, den Konfliktverlauf, die Managementpraktiken und vor allem Arbeitnehmerstrategien, ihre Dimensionen und deren Wirkung richteten. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die erhobenen Daten, wie weiter oben bereits angedeutet, hauptsächlich die Sichtweise und Erlebnisse der Akteure der Beschäftigtenseite wiedergeben, da sich in nur zwei von 28 Fallbetrieben Arbeitgeber oder Management und auch nur zwei Vertreter von Arbeitgeberverbänden zu einem Interview bereit erklärten.

Zur Auswertung des Datenmaterials, welcher eine Sortierung und Strukturierung des Datenmaterials voranging, wurden zunächst Einzelfallanalysen durchgeführt. Jeder der zehn Vertiefungsfälle wurde dabei separat ausgewertet, was mithilfe computergestützter Software für die qualitative Daten- und Textanalyse (MAXQDA) erfolgte. Entlang eines entwickelten Codesystems, das sich am Leitfaden orientierte, wurden die jeweils vorhandenen Transkripte der Fallstudien in Form einer Zusammenfassung einzelner Abschnitte thematisch strukturiert. Wichtig bei diesem Vorgehen ist ein sehr genaues Verbleiben am Originaltext, um den Sinngehalt der Aussagen nicht zu verfälschen.

Als Ergebnis dieses Analyseschrittes lag zu jedem der zehn Vertiefungsfälle eine Datenmatrix vor, die jeweils Aussagen zu Betrieb, Betriebsratsarbeit, Belegschaft, Arbeitgeberpraktiken, Konfliktverlauf, Arbeitnehmerstrategien und Wirkung der Strategien im Hinblick auf Erfolg und Misserfolg zusam-

menfasste. Auf dieser Basis wurden umfangreiche Fallberichte verfasst, in denen der Fall »in sich« verständlich und begreifbar rekonstruiert werden sollte. In den Berichten wurde zunächst der Konflikt deskriptiv entlang Ursache, Auslöser, Verlauf und aktuellem Stand nachgezeichnet. Im analytischen Teil erfolgte dann zum einen die Bewertung der Arbeitgeberpraktiken. Zum anderen wurden die Maßnahmen und Strategien der Arbeitnehmer betrachtet und eingeschätzt, welche Wirkungen diese entfalteten bzw. unter welchen Bedingungen es den Beschäftigten bzw. Betriebsräten gelang bzw. nicht gelang, ihre Rechte durchzusetzen.

In einem Folgeschritt fand eine fallübergreifende Auswertung der zehn Vertiefungsfälle statt. Unter schrittweiser Hinzuziehung der restlichen 18 Fälle wurden schlussendlich typische Muster der Konfliktverläufe sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei den zum Einsatz kommenden Arbeitgeberpraktiken und darauf bezogenen Beschäftigtenstrategien identifiziert.

Ergebnis der Untersuchungen hinsichtlich der Arbeitgeberstrategien ist eine grobe Typologisierung der unterschiedlichen Praktiken. Anhand der jeweiligen Ausprägung der Merkmale *Orientierung*, *Intensität*, *strategischer Gehalt* und *Ressourceneinsatz* wurden drei Typen von Arbeitgeberstrategien abgeleitet (vgl. Kapitel 5).

Um die Beschäftigtenstrategien vergleichend auswerten zu können, wurden sechs Dimensionen bestimmt, anhand derer die wichtigsten Erkenntnisse fallübergreifend zusammengetragen wurden. Die Dimensionen lauten: *Rückhalt in der Belegschaft*, *zentrale Akteure*, *Gewerkschaften als Akteure und Ressource*, *juristische Maßnahmen*, *Unterstützungsnetzwerke* und *Öffentlichkeitsarbeit*. Die analytische Trennung in Dimensionen ermöglichte, die arbeitnehmerseitigen Maßnahmen mit Bezug zu den Arbeitgeberpraktiken genauer in den Blick zu nehmen und hinsichtlich ihrer Potenziale, Wirkungsweise und möglichen Wechselwirkungen oder auch Gefahren zu untersuchen. Auf Grundlage der empirischen Fallstudien ließen sich schließlich verschiedene strategische Muster identifizieren, die vor dem Hintergrund der idealtypischen Bestimmung von Abwehrstrategien (vgl. Kapitel 2) diskutiert wurden. Eine ausführliche Auswertung der Forschungsergebnisse entlang der Dimensionen erfolgt in Kapitel 6.