

5. Forschungsdesign und empirisches Vorgehen

Ausgehend von dem gewählten Forschungsgegenstand und der gewählten Fragestellung fußt das Forschungsdesign dieses Buches auf den methodologischen Annahmen der qualitativen Sozialforschung. Anders als quantitative Forschungen zeichnet sie sich durch eine Offenheit gegenüber dem Forschungsfeld aus (Flick 2007:17). Durch die Anwendung qualitativer Verfahren können somit neue Wissenskomplexe eines bestimmten Forschungsfelds erschlossen werden (Kuckartz et al. 2008:11). Die qualitative Sozialforschung begreift es als ihre Aufgabe, jene Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit hergestellt wird (Helffferich 2011:21).

In diesem Kapitel findet eine Reflexion der gewählten qualitativen Methoden statt. Dafür stelle ich zunächst mein empirisches Material vor und erläutere die Erhebungsmethode, das leitfadengestützte Interview. Daraufhin führe ich in aller Kürze in die von mir gewählte Auswertungsmethode, die qualitative Inhaltsanalyse, ein.

5.1 Vorstellung des Materials

Insgesamt habe ich für dieses Buch sechs Interviews geführt. Alle Interviewpartner:innen sind oder waren Betriebsrät:innen bei Lieferando bzw. einem Vorgängerunternehmen von Lieferando. Die Gesprächspartner:innen habe ich sowohl über persönliche Kontakte als auch durch Anfragen über große Mailverteiler sowie über Social Media gefunden. Die Anforderungen an die Gesprächspartner:innen waren zunächst, dass sie Fahrer:innen in der plattformbasierten Lieferbranche waren oder sind und an Arbeitskämpfen in irgendeiner Form teilgenommen haben. Die Anfrage richtete sich also nicht speziell an Beschäftigte von Lieferando und ebenso wenig nur an Betriebsrät:innen. Die Spezifizierung der Gruppe hat sich im Forschungsprozess

ergeben, nachdem sich die ersten Personen auf meine Anfrage gemeldet haben. Die Interviewpartner:innen stelle ich nun kurz vor:

Florian ist Ende 20 und als Rider auf Minijobbasis bei Lieferando angestellt. Er ist zudem Betriebsrat und dafür teilweise freigestellt. Seit mehreren Jahren ist er Mitglied der NGG. Florian hat bereits früher in einer anderen Stadt für Lieferando und auch schon bei Gorillas gearbeitet. Dabei hat er Erfahrungen mit dem Gorillas Workers Collective gesammelt.

Sebastian ist Mitte 20 und als einziger Interviewpartner nicht mehr aktiv in der Branche. Er hat von 2017 bis 2019 bei einem Vorgängerunternehmen von Lieferando gearbeitet. Er hat den Betriebsrat bei diesem Unternehmen mitgegründet, der später im Betriebsrat von Lieferando aufgegangen ist. Sebastian ist Mitglied der NGG.

Paul ist Ende 20 und arbeitet seit vier Jahren bei Lieferando. Er hat einen Midijob als Fahrer, da er aber Mitglied des Betriebsrats ist, fährt er nicht mehr viele Fahrten selbst. Paul begreift sich als Teil des Lieferando Workers Collective, ist aber nicht über dessen Liste in den Betriebsrat eingezogen. Er ist in zwei Gewerkschaften Mitglied, in der FAU und in der NGG.

Nesrin ist Anfang 30 und arbeitet seit fünfeinhalb Jahren bei Lieferando bzw. einem der Vorgängerunternehmen. Sie studiert und arbeitet 28–30 Stunden in der Woche als Fahrerin. Nesrin ist als Betriebsratsmitglied teilweise freigestellt und Mitglied der NGG.

Felix ist Mitte 20, studiert und arbeitet 30 Stunden wöchentlich bei Lieferando. Er ist als Betriebsrat komplett freigestellt. Felix ist Mitglied der NGG und darüber hinaus Vorstandsmitglied der NGG in der Region, in der er lebt und arbeitet.

René ist Ende 30 und arbeitet in Vollzeit bei Lieferando. Er ist Mitglied der IG Metall, bei ver.di und der FAU. Er war ebenfalls Mitglied der NGG, ist aber aus dieser ausgetreten. René ist Teil des Lieferando Workers Collective und im Betriebsrat. Er ist für seine Betriebsratsarbeit komplett freigestellt.

Die Namen der Gesprächspartner:innen sind aus Anonymisierungsgründen geändert. Sie leben und arbeiten in verschiedenen deutschen

Großstädten, die aus Gründen der Anonymität ebenfalls nicht genannt werden.

Dass nur eine der Interviewpartner:innen weiblich ist, lässt sich vermutlich auf die niedrige Frauenquote im Liefersektor zurückführen. Kritisch reflektiert werden muss, wie es dazu kommt, dass fünf der sechs Interviewpartner:innen über einen akademischen Abschluss verfügen oder diesen anstreben. Dies könnte an einer tendenziell akademischen Wortwahl in den veröffentlichten Anfragen liegen oder daran, dass sich eher Personen für ein Interview zu Forschungszwecken bereit erklären, die bereits mit wissenschaftlicher Forschung vertraut sind.

Dass sich vor allem Beschäftigte von Lieferando auf die Anfragen gemeldet haben, ergibt sich aus dem beforschten Feld selbst: Lieferando ist in der Bundesrepublik das größte Unternehmen in der Branche. Zudem haben die Beschäftigten des Unternehmens bisher die größten Erfolge mit Arbeitskämpfen in der Branche vorzuweisen.

Der Zeitraum der Erhebung erstreckte sich von Dezember 2022 bis Februar 2023. Die Interviews fanden teilweise in Präsenz und teilweise als Videotelefonat statt. Sie dauerten zwischen 45 und 90 Minuten.

5.2 Das leitfadenbasierte Interview

Da dieses Buch die Gründe, Voraussetzungen und Herausforderungen für die kollektive Organisation der Rider untersucht, zielt sein Forschungsansatz auf eine „möglichst authentische und komplexe Erfassung der Perspektiven der Handelnden“ (Krüger 2012:206). Die Ergebnisse der Untersuchung erheben somit nur begrenzt den Anspruch auf Vergleichbarkeit mit oder Übertragbarkeit auf andere Sozialräume. Sie sollen lediglich durch ihren explorativen Charakter Aussagen über den untersuchten Sozialraum treffen (ebd.). Daher habe ich auf teilstandardisierte Interviews zurückgegriffen, um den Befragten selbst das Wort zu geben sowie ihre Weltsicht und Erfahrungen nachzuvollziehen (Friebertshäuser 1997:371).

Allgemein gesprochen ist der Begriff des Leitfadeninterviews ein Oberbegriff für „eine bestimmte Art und Weise der qualitativen Interviewführung“; er meint, dass das Gespräch mittels eines Leitfadens

strukturiert wird und damit einer bestimmten Phasendynamik folgt (Kruse 2015:203). Wie stark das Gespräch dabei strukturiert ist, hängt von der Entscheidung der jeweiligen Forscher:in ab (ebd.). Einen Leitfaden bei der Interviewführung zu verwenden, hat den Vorteil, dass die Interviewten, indem sie auf die gesetzten Stimuli reagieren, genau diejenigen Themen ansprechen, die für die Forschungsfrage relevant sind und sonst möglicherweise nicht besprochen werden würden. Zudem sind die Interviews durch den Leitfaden zumindest in gewissem Maße miteinander vergleichbar. Dabei trägt die Forscher:in die Verantwortung, den Fragenkatalog flexibel zu nutzen und gegebenenfalls von den vorformulierten Stimuli abzuweichen, um wichtige Themen anzusprechen und das Gespräch am Laufen zu halten. (Helfferich 2009:180) Der Leitfaden stellt also nur eine Orientierung im Gespräch dar; er soll keineswegs dazu führen, dass nur die im Fragenkatalog enthaltenen Themen besprochen werden. Wenn die befragten Personen eigene Aspekte einbringen möchten, sollten sie nicht unterbrochen werden. (Ebd.)

Der Vorteil des leitfadenbasierten Interviews liegt also darin, dass die Forscher:in sich „einerseits an einen Fragenkatalog mit konkreten Fragen halten kann, die Reihenfolge der Fragestellung ist aber nicht zwingend einzuhalten“ (Berger-Grabner 2016:140). Um der bereits erwähnten methodologischen Prämisse der Offenheit qualitativer Sozialforschung Rechnung zu tragen, habe ich bei der Erstellung des Leitfadens besonders darauf geachtet, mich an die Anforderungen zu halten, die Jan Kruse (2015:216) an einen Leitfaden stellt. Die wichtigsten Punkte Kruses sind: keine geschlossenen Fragen formulieren, keine suggestiven Stimuli nutzen, nicht wertend oder aggressiv sein, keine Erwartungen andeuten und keine Schuldgefühle bei den Befragten auslösen (ebd.).

Die Gespräche habe ich mit einer kurzen Abfrage von Informationen begonnen. Dazu gehörten Name, Alter, Wohn- und Arbeitsort, wöchentliche Arbeitszeit, Gehalt und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die späteren Fragen habe ich organisch den hierdurch erhaltenen Informationen angepasst. Nach der Abfrage dieser Informationen habe ich die Interviewten aufgefordert, „gerne in einen Erzählfluss“ zu kommen. Den Leitfaden, der dem weiteren Gesprächsverlauf zugrunde lag, habe ich „auf Basis einer theoretischen Voranalyse des Forschungsgegen-

stands“ (Berger-Grabner 2016:141) erstellt. Bereits in Kapitel 3 habe ich erläutert, inwiefern ich den theoretischen Rahmen, die Mobilisierungstheorie, in die verschiedenen Gesprächsstimuli für den Leitfaden übersetzt habe.

Obwohl Betriebsrät:innen Expert:innen in ihrem Bereich sind, habe ich mich gegen das klassische Expert:inneninterview entschieden. Denn in diesem bildet, im Gegensatz zu anderen Formen offener Interviews, *nicht* die „Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs.“ (Meuser/Nagel 2005:72) Da ich in diesem Buch auf die subjektiven Entscheidungsmomente der Interviewpartner:innen blicke und der Kontext, in dem das Expert:inneninterview stattfindet, eher institutioneller Natur ist, hat sich dieses nicht angeboten (ebd.).

Die geführten Interviews habe ich mithilfe des Transkriptionssystems von Udo Kuckartz, Thorsten Dresing, Stefan Rädiker und Claus Stefer (2008:27) transkribiert. Dafür habe ich auf die Software MAXQDA zurückgegriffen. Die Vorgaben von Kuckartz und Kollegen eignen sich besonders für die Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse, weil sie eine gute Lesbarkeit der Interviews sicherstellen und gleichzeitig eine Kommentierung erlauben. Die Interviews habe ich diesem System entsprechend wörtlich transkribiert, also weder lautsprachlich noch zusammenfassend. Dialekte oder Akzente habe ich ebenfalls nicht transkribiert. Die Sprache habe ich leicht geglättet und dem Schriftdeutsch angenähert. Lautäußerungen der Interviewpartner:innen, die für das Verständnis der Aussage nötig sind (etwa lachen oder seufzen), habe ich allerdings in Klammern notiert (Kuckartz et al. 2008:27/28).

Für die Auswertung von Leitfadeninterviews gibt es viele verschiedene Möglichkeiten; die Auswahl muss sich daher an den Zielen, den Fragen und der Methode der Forschung orientieren – genauso aber an forschungspragmatischen Überlegungen (Schmidt 2012:447). Aufgrund dieser Faktoren habe ich für die Auswertung der Interviews die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) herangezogen.

5.3 Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die qualitative Inhaltsanalyse ist eine Methode zur Datenauswertung im Bereich der empirischen Sozialforschung. Das Ziel qualitativer Inhaltsanalyse besteht in der Ordnung und Strukturierung von manifesten und latenten Inhalten. Ihren Ursprung hat sie in den Kommunikationswissenschaften; bereits seit Längerem erfreut sie sich laut Mayring (2005:9) auch in der Soziologie wachsender Beliebtheit. Dies führt er auf den generellen Trend in den Sozialwissenschaften zurück, stärker qualitativ zu forschen (ebd.:7).

Allgemein lässt sich festhalten, dass die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring der „Analyse von Material [dient], das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (Mayring 2010:11). Laut Mayring hat die qualitative Inhaltsanalyse sechs miteinander verwobene Ziele: Wie bereits erläutert, will sie, erstens, Kommunikation analysieren. Dies kann Sprache sein – aber auch Bilder, Filme und Musik stellen der qualitativen Inhaltsanalyse zufolge Formen der Kommunikation dar. Zweitens hat sie das Ziel, fixierte Kommunikation zu analysieren. (Ebd.:12) Das heißt, sie setzt voraus, dass „die Kommunikation [...] in irgendeiner Form protokolliert dar[liegt]“ (ebd.). Drei weitere Ziele konzentrieren sich auf das Vorgehen. Dieses soll systematisch, theoriegeleitet und regelgeleitet sein. Durch ihr systematisches Moment grenzt sich die qualitative Inhaltsanalyse von den meisten hermeneutischen Methoden ab, wobei das regelgeleitete Vorgehen ermöglichen soll, „dass auch andere die Analyse verstehen, nachvollziehen und überprüfen können“ (ebd.). Dadurch soll die qualitative Inhaltsanalyse intersubjektive Nachprüfbarkeit erreichen. Das theoriegeleitete Vorgehen soll zu einem „Anknüpfen an den Erfahrungen anderer mit dem zu untersuchenden Gegenstand“ führen (ebd.:13). Das sechste und letzte Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es schließlich, „Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen.“ Sie will also eine schlussfolgernde Methode sein (ebd.).

Da ich durch die soziologische Kontextualisierung des Forschungsgegenstands in Kapitel 2 und mit der in Kapitel 4 vorgestellten Mobilisierungstheorie bereits theoretische Vorannahmen getroffen habe, bin ich im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse vorrangig deduktiv vorgegangen. Das bedeutet, dass ich – dem theoriegeleiteten Ansatz der

qualitativen Inhaltsanalyse gemäß – die Kategorien vor der Sichtung des Datenmaterials definiert habe. Daraufhin habe ich die vorliegenden Daten hinsichtlich dieser untersucht (ebd.: 65).

Die deduktiv gebildeten Kategorien habe ich in einem Kodierleitfaden festgehalten. In diesem sind alle Kategorien und Unterkategorien genau beschrieben. Dafür habe ich die Kategorien definiert, mit jeweils einem Ankerbeispiel, also einem passenden Zitat aus den Daten, versehen und durch Kodierregeln ergänzt. Diese Kodierregeln sind wichtig für die Trennschärfe der Kategorien, die ein zentrales Element der qualitativen Inhaltsanalyse darstellt. Das heißt, dass insbesondere im Fall von Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen einzelnen Kategorien genau ausformuliert werden muss, welche Inhalte wann welcher Kategorie zugeordnet werden. (Ebd.:106) Aus der Anforderung der Trennschärfe ergibt sich allerdings nicht, dass die Kodierung eines Textabschnitts mit mehreren Kategorien nicht zulässig wäre. Dies ist durchaus möglich und sinnvoll, da in ein und derselben Textstelle verschiedene Themen angesprochen sein können. (Ebd.)

Nach dem Erstellen des Kodierleitfadens habe ich den relevanten Textstellen die passenden Kategorien zugeordnet. Diesen Kodierungsprozess habe ich mit der Software MAXQDA durchgeführt. Das Ziel dabei war, alle inhaltlich unterscheidbaren Textinhalte den vorher festgelegten Kategorien zuzuordnen. Im Rahmen der Kodierung wurde deutlich, dass eine Überarbeitung des Kategoriensystems einschließlich seiner Definitionen und Kodierregeln erforderlich war. Deswegen habe ich einige Kategorien nachträglich überarbeitet und manche hinzugefügt. Ein solcher Prozess der Veränderung des deduktiv gebildeten Kategoriensystems ist bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring üblich (ebd.:95). Die Ergebnisse der Analyse werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

