

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Methodenbericht

Neue Wege in der Forschung gehen

Methodenbericht zu Gesellschaftsbildern
von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten

Martin Kuhlmann, Milena Prekodravac, Stefan Rüb, Berthold Vogel und
Marliese Weißmann unter Mitarbeit von Claudia Bade

Forschungsprojekt „Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen,
Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall“

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität

Inhalt

Vorbemerkung	4
Einleitung: Vom Gesellschaftsbild des Arbeiters zu den Gesellschaftsbildern betrieblich aktiver Gewerkschafter:innen	5
Vorgehen: Erhebungs- und Auswertungskonzept	8
Durchführung der Exploration	12
Zugang zu den befragten Gruppen	12
Gruppendiskussionen und Einzelgespräche	13
Praktische Modifikationen im Zuge der Corona-Pandemie	16
Die Sozialstruktur der Befragten der Exploration	18
Auswertung der Gespräche der Exploration	20
Zwischenschritte: Haltungen und (erste) Gesellschaftsbilder	21
Durchführung der Intensiverhebung	24
Sampling und Kontakt: Auswahlprozess der Personen	26
Personen der Intensiverhebung	27
Das biografisch-narrative Interview: der Lebensweg im Mittelpunkt	31
Fallgeschichten – das Konzept kurz vorgestellt	33
Das fokussierte Interview: Gewerkschaft und Gesellschaft im Mittelpunkt	35
Durchführung der Telefonbefragung	38
Fragebogenentwicklung	38
Pretest und operative Durchführung	39
Dialog und Reflexion als Teil des Forschungsprozesses	40
Statements der Telefonbefragung	41
Interviewpassagen in Dialog mit den Dimensionen	42
Gesellschaftsbilder – Selbstverortungen	42
Literatur	44

Abbildungen

Abbildung 1: Abfolge der Erhebungsphasen	10
Abbildung 2: Untersuchungsdesign	10
Abbildung 3: Untersuchungsdimensionen und Ebenen	11
Abbildung 4: Verortung der Fallgeschichten im Spannungsfeld der Gesellschaftsbilder	34
Abbildung 5: Ablauf der Telefonbefragung	38
Abbildung 6: Telefonbefragung (Seminareinheit)	42

Tabellen

Tabelle 1: Gesellschaftsbilder-Studien damals und heute im Vergleich	7
Tabelle 2: Übersicht Empirie (Exploration)	15
Tabelle 3: Funktion der Befragten (Exploration)	19
Tabelle 4: Geschlechterverteilung (Exploration)	19
Tabelle 5: Altersverteilung (Exploration)	19
Tabelle 6: Übersicht Personen der Intensiverhebung	28

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht illustriert den Forschungsprozess der Studie „Gesellschaftsbilder von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Vertrauensleuten“, das am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) e.V. im Auftrag der IG Metall in den Jahren 2020 bis 2022 durchgeführt wurde. Hier werden die Ausgangsüberlegungen, die Fragestellung(en), das Konzept und das methodische Vorgehen des Gesellschaftsbilder-Projekts vorgestellt. Dabei soll deutlich werden, warum und inwieweit auf das Konzept der Studie von Popitz et al. 1957 zurückgegriffen wurde und wie das ursprüngliche Konzept in Auseinandersetzung mit der Empirie weiterentwickelt und modifiziert wurde. Der multimethodische Ansatz und die Phasen der Untersuchung werden detailliert dargestellt und auf die Herausforderungen eingegangen, die sich unter Corona-Bedingungen gestellt haben. Das Forschungsteam reflektiert, was mit dem gewählten Untersuchungsansatz leistbar ist, wo aber auch seine Grenzen liegen.

Der Bericht dient als Hintergrundfolie und soll transparent machen, wie die Forschenden des Gesellschaftsbilder-Projekts des SOFI vorgegangen sind. Dabei geht es um zeitliche und inhaltliche Einheiten und Instrumente der Datenerhebung im Laufe des Forschungsprozesses. Der Bericht steht somit im Zeichen der Erhebungs- und der Auswertungsmethoden, die im Laufe des Projekts zum Einsatz kamen. Ergebnisse werden in an dieser Stelle explizit nicht behandelt. Sie sind Gegenstand weiterer Papiere: des „Thesepapiers“, der „Fallgeschichten“, des „Auswertungspapiers“, der „Telefonbefragung“ und des „Ergebnispapiers“.

Einleitung: Vom Gesellschaftsbild des Arbeiters zu den Gesellschaftsbildern betrieblich aktiver Gewerkschafter:innen

In den 1950er-Jahren forschte eine Gruppe von Sozialwissenschaftlern aus Göttingen mehrere Monate in der Hüttenindustrie in Rheinhausen und verfolgte einen für die damalige Zeit sehr innovativen Ansatz: Heinrich Popitz, Hans-Paul Bahrndt sowie Ernst Jüres, Hanno Kesting und weitere Kollegen befragten 600 männliche Arbeiter mittels offener und geschlossener Fragen zu ihrem beruflichen Werdegang und zu ihrer Meinung über die gerade erst wiederbelebte und durch das Betriebsverfassungsgesetz institutionalisierte Mitbestimmung. Sie fragten nach persönlichen Wünschen und gesamtgesellschaftlichen Zukunftsvorstellungen, aber auch nach individuellen Ängsten. Damit adressierten die Forscher gleichermaßen die Menschen in ihrer Tätigkeit, ihrer gesellschaftlichen und zeithistorischen Positionierung, wie auch mit ihrer Haltung und Einschätzung.

Das Erkenntnisinteresse lag angesichts des wenige Jahre zurückliegenden Nationalsozialismus auf dem ‚demokratischen Potenzial der Arbeiterschaft‘, wie es einleitend Jochen Dreher zu dem 2018 wieder erschienenen Werk „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ nennt. Dort zeigt sich eine Topik des Sozialen, die Popitz et al. in Form von sechs Gesellschaftsbildern darstellen und aus den Gesprächen mit den Arbeitern dieses einen Betriebs rekonstruieren. Diese sechs Gesellschaftsbilder entsprechen Ordnungsvorstellungen in einer Zeit des institutionellen und sozialen Umbruchs (vgl. Schulz 2020). Sie geben Aufschluss über den einzelnen Menschen in der Gesellschaft sowie seine Bezugnahme auf die Welt, die zugleich seine Sichtweise prägt.

Definition: Was sind Gesellschaftsbilder?

Mit Gesellschaftsbildern sind umfassende und wiederkehrende Bilder, Gestalten und Metaphern gemeint, mit denen Menschen sich und ihre Gesellschaft, mehr noch: sich in ihrer Gesellschaft wahrnehmen und beschreiben. (vgl. Bahrndt 1985) Bspw.: Wie sehe ich meine gesellschaftliche Stellung? (vgl. Sanderberger 1983) Diese Bilder haben niemals nur eine Quelle, aus der die Erfahrung unmittelbar fließt, etwa den Arbeitsplatz oder Betrieb. Gesellschaftsbilder setzen sich aus komplexen Erfahrungen zusammen, in die beispielsweise auch familiär geprägte Wahrnehmungen oder Eindrücke aus dem lokalen Umfeld mit eingehen. Zugleich sind sie wertbezogene Orientierungen, die gesellschaftliche Prozesse einzuordnen helfen, die über den subjektiven Horizont der Erfahrung hinausgehen.

Auch in der Gesellschaftsbilder-Studie, mit der das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI e.V.) Ende 2019 von der IG Metall beauftragt wurde, geht es um die Frage gesellschaftlicher Stabilität und Veränderungsperspektiven im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Integrations-/Desintegrationserfahrungen. Diese Erfahrungen greift das Projekt „Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall“ ausgehend von der Sichtweise der Subjekte selbst auf. Dabei geht es nicht nur um eine andere Zeit, sondern auch eine anders gelagerte Zielgruppe, nämlich gewerkschaftlich organisierte Betriebsrät:innen und Vertrauensleute.

Wir, die Forscher:innengruppe des SOFI, gehen zum einen davon aus, dass das Engagement von gewerkschaftlich organisierten Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten in Betrieb, Gesellschaft und Gewerkschaft, in unserem Fall der IG Metall, zur Stabilisierung und Entwicklung gesellschaftlicher Verhältnisse beiträgt. Zum anderen, weitergedacht, prägen die Bilder, die sich die

betrieblich aktiven Gewerkschafter:innen von Gesellschaft machen, wiederum die (Aus-)Richtung, Reichweite und Dauerhaftigkeit ihres Engagements – und das in einer Gewerkschaft, die sich selbst verändert. Ein wesentliches Novum, das mit der Gesellschaftsbilder-Studie in den Jahren 2020 bis 2022 verfolgt wurde, betrifft die Ausleuchtung der Sphären, in der die Gesellschaftsbilder geprägt werden. Nicht nur das betriebliche und gewerkschaftliche Umfeld wurde, wie sonst in der Gewerkschaftsforschung üblich, betrachtet, sondern auch das persönliche Nahumfeld und allem voran die Sozialisation, die über die betrieblichen Erfahrungen hinaus das eigene Bild und die Vorstellungen von Gesellschaft prägt. Weiterhin fokussiert die Gesellschaftsbilder-Studie des SOFI nicht Beschäftigte im (Groß-)Betrieb, sondern betrieblich Ehrenamtliche der IG Metall in unterschiedlichen lokalen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Kontexten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt einige Merkmale der beiden Studien. Neben den zeitlichen und auf die Gruppen bezogenen Unterschieden, haben wir ein Konzept von Gesellschaftsbildern entwickelt, das insbesondere die Dimensionen Macht, Solidarität, Demokratie, Zukunft und die (eigene) gesellschaftliche Positionierung in Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Organisation und dem persönlichen Engagement stellt. Dazu verlassen wir – partiell – den Betrieb und blicken ‚hinter die Funktion‘ Betriebsrät:in bzw. Vertrauensfrau/-mann.

Tabelle 1: Gesellschaftsbilder-Studien damals und heute im Vergleich

	POPITZ ET AL.	SOFI
Zeitliche Einordnung	1950er Jahre ,junge' Demokratie Mitbestimmung als neue Institution	2020er Jahre ,reife' Demokratie Mitbestimmung als etablierte Institution
Untersuchungsfeld	Hüttenindustrie ein Betrieb – eine Region männliche Arbeiterschaft	IG Metall-Branchen viele Betriebe – verschiedene Regionen Betriebsrät:innen und Vertrauensleute
Erhebungsmethode	qualitative Einzelinterviews (n=600)	Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews (n=190), Intensiverhebung (n=15), Telefonbefragung (n=1.000)
Gesellschaftsbilder	umfassende und wiederkehrende Bilder, Figuren und Vorstellungen, mit denen Menschen sich und ihre Gesellschaft, mehr noch: sich in ihrer Gesellschaft wahrnehmen und beschreiben sechs Gesellschaftsbilder, denen sich Mehrheit der Befragten zuordnen ließ	hinter der Praxis liegende, diese motivierende und lenkende theoretisch-konzeptionelle Verständnisse von Gesellschaft in den Dimensionen Macht, Demokratie, Solidarität, gesellschaftlicher Positionierung und Zukunft vier Gesellschaftsbilder als idealtypische Pole, Zuordnung der Realtypen entlang der Verbindungsachsen
Zeitdiagnostisches Erkenntnisinteresse	Welches Gesellschaftsbild hat die (männliche) Industriearbeiterschaft? Wie ist es um das demokratische Potenzial der jungen Bundesrepublik (insbes. in Verbindung mit der Mitbestimmung als neu etabliertes wirtschaftsdemokratisches Element) bestellt? Inwieweit findet sich bei den Arbeitern ein sozialreformerisches oder sozialrevolutionäres Bewusstsein (mit den damit verbundenen Hoffnungen einer Entwicklung hin zu einer sozialeren und gerechteren Gesellschaft)?	Auf Grundlage welcher Erfahrungen mit Gesellschaft und Vorstellungen von Gesellschaft engagieren sich Betriebsrät:innen und Vertrauensleute? Welche Art und welcher Grad gesellschaftlicher Veränderungen (Notwendigkeiten, Möglichkeiten) sind adressiert? Wie ist es angesichts der derzeitigen gesellschaftlichen Krisenprozesse um den wahrgenommenen Wert der Demokratie und die Bereitschaft, sich dafür zu engagieren und diese zu verteidigen oder gar in Richtung eines Ausbaus wirtschaftsdemokratischer Elemente weiterzuentwickeln, bestellt? Wie robust sind Betriebsrät:innen und Vertrauensleute gegenüber rechtspopulistischem Gedankengut?

Den Bildern, die das SOFI-Forschungsteam in der heutigen Zeit vorgefunden hat und die an anderer Stelle genauer erklärt werden, nähern wir uns in dem vorliegenden Beitrag aus methodischer Sicht. Dabei geht es weniger um abschließende Ergebnisse, sondern um das Wie des Forschens als ein annähernd zweijähriger Prozess. Befunde flossen über diesen gesamten Zeitraum immer wieder in die jeweiligen Schritte unserer Erhebung und Auswertung mit ein. Im Folgenden wird zunächst das Konzept vorgestellt. Dabei geht es auch um theoretische Vorannahmen, die den Forschungsprozess strukturieren.

Vorgehen: Erhebungs- und Auswertungskonzept

Der Forschungsprozess im Gesellschaftsbilder-Projekt in den Jahren 2020 bis 2022 setzt sich zusammen aus drei eigenständigen methodischen Bausteinen, die jeweils unterschiedlichen Phasen zugeordnet werden können. Diese Bausteine sind: die **Exploration**, die **Intensiverhebung** und die **Telefonbefragung**. Die Exploration und die Intensiverhebung folgen der Logik qualitativer Sozialforschung und sind durch eine offene und prozessorientierte Herangehensweise geprägt (vgl. Witzel 1985), während es sich bei der Telefonbefragung um eine repräsentative Teilstudie mit geschlossenen Fragen handelt. Zu den Elementen dieser drei Bausteine gehören Instrumente, also **Leitfäden**, **Fragebögen** und übergeordnete **Konzepte**, die in dem Projekt angewandt und speziell für die Gruppe der Aktiven in den Betrieben (und darüber hinaus) im Laufe des Forschungsprozesses erarbeitet wurden. Diese Instrumente dienten der Erhebung von Daten, zugleich ist ihre Entwicklung auch immer ein Produkt von Interpretationen und damit Bestandteil des Auswertungsprozesses insgesamt.¹

Ein vierter Baustein ist die **Phase des Dialogs und der Reflexion**. Anders als die drei ersten Bausteine geht es hierbei jedoch nicht um die Generierung weiterer Daten, sondern um die Erarbeitung von Lesarten des bereits erhobenen Materials der Exploration, der Intensiverhebung und der Telefonbefragung und einer interaktiven Validierung von Interpretation und Befunden. Der Austausch mit weiteren aktiven Gewerkschafter:innen der IG Metall steht im Zentrum, er ist aber nicht auf diese Phase beschränkt. Für den Transfer haben wir im Laufe unseres Forschungsprozesses an zahlreichen Veranstaltungen der IG Metall teilgenommen, Konzepte und erste Befunde vorgestellt und intensiv mit Haupt- und Ehrenamtlichen diskutiert.

Ein Baustein, der zugleich auch ersten Sondierungen diente, war die sogenannte **Exploration**. Sie stand im Zeichen einer Breite, die es ermöglichte, die Zielgruppe der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute kennenzulernen und mit aktuellen Problemlagen in unterschiedlichen Konstellationen vertraut zu werden. Hier wurden vorwiegend Gruppendiskussionen ausgehend vom betrieblichen und gewerkschaftlichen Umfeld durchgeführt und daraus erste inhaltliche Schneisen geschlagen, die den weiteren Verlauf des Forschungsprozesses mitgestalteten. Aufgrund der Corona-Pandemie geriet diese Phase, die im Februar 2020 angelaufen war, im März/April 2020 ins Stocken. Bis in den Herbst 2020 hinein konnte sie jedoch beendet werden. In diesem Zeitraum wurden 35 Gruppendiskussionen und sieben Einzelgespräche mit 190 betrieblich aktiven IG Metall:innen geführt.

Im Kern unserer Studie beschränken wir uns auf insgesamt **15 Vertrauensleute und Betriebsrät:innen der IG Metall**, die wir in der Explorationsphase kennengelernt und danach mindestens noch zwei Mal in unterschiedlichen Konstellationen (Betrieb, zuhause, Café etc.) für ausführliche Gespräche einzeln aufgesucht haben. Die Beschränkung auf eine recht kleine Fallzahl ist möglich vor dem Hintergrund einer offenen Herangehensweise, die im Zeichen der qualitativen

¹ Die meisten vorherigen Studien zur Erfassung von Gesellschaftsbildern beschränkten sich auf ein Instrument, bspw. ein leitfadengestütztes Interview. (vgl. Schulz 2020) Eine Ausnahme ist die HBS-Studie „Gesellschaftsbilder und Weiterbildung“ (Bremer et al. 2015), die jedoch nicht Sichtweisen von aktiven Gewerkschafter:innen zum Thema hat. Hier wurden Personen vor und nach der Teilnahme von qualifizierenden Bildungsangeboten befragt und ebenso Gruppendiskussionen durchgeführt.

Forschung² als Sammelbegriff verschiedener Verfahren steht (vgl. Mey/Mruck 2014). Dabei geht es nicht um Repräsentativität in einem statistischen Sinne, sondern um die Rekonstruktion von sinnverstehenden Mustern, die Gesellschaftsbilder als wiederkehrende, zeitlich gebundene Formationen des Sozialen ausmachen.

Die 15 Personen wurden aus der Exploration heraus rekrutiert und mit ihnen wurde ein nachhaltigeres Arbeitsbündnis geschlossen. Wir nennen diese Phase deswegen auch **Intensiverhebung**, da sich der Blick nunmehr intensiv auf Gesellschaftsbilder Einzelner richtet und in die Tiefe geht. Hintergrund des Vorgehens war die Annahme, dass sich Gesellschaftsbilder aus unterschiedlichen Quellen des betrieblichen, lebensweltlichen, gewerkschaftlichen oder anderweitig gesellschaftlichen (bspw. medialen, politischen, sozialstrukturellen) Kontextes speisen. In diesen Kontexten kommen *Macht*, *Solidarität*, *Demokratie*, sowie *Zukunft* und gesellschaftliche *Positionierung* (vgl. unten) teilweise unterschiedlich zum Tragen und stehen in je eigener Weise zum Engagement in der und ausgehend von der IG Metall.

Hinzu kommt als weiterer Baustein die **Telefonbefragung**, die etwa im zweiten Drittel der Gesamtlaufzeit durchgeführt wurde und die an Fragen und Eindrücke aus den qualitativen Bausteinen (Exploration und Intensiverhebung) anknüpft. Form und Inhalt dieser Befragung mit gut 1.000 betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall³ wurden nach etwa einem Jahr der laufenden qualitativen Befragungen erarbeitet und sie kam im Mai 2021 zum Einsatz.

Im Folgenden möchten wir kurz auf drei Logiken eingehen, in denen sich die genannten Bausteine wiederfinden und die das Gesamtverfahren des Forschungsprozesses strukturieren. Diese drei Logiken überlappen sich und kommen alle gleichermaßen zum Tragen. Im weiteren Verlauf werden sie genauer geschildert:

(1) Das Gesamtverfahren folgt zum einen einer **zeitlichen Logik**, die sich an konkreten Abläufen sowie Start- und Endpunkten der Erhebung bemisst (vgl. Abbildung 1). Diese sind wichtig, auch um Prozesse abschließen zu können, wenngleich dies einzelne Nacherhebungen nicht ausschließt. Insgesamt musste der Ablaufplan auch Corona-bedingt angepasst werden. So kam es zu einigen Verzögerungen bei der Durchführung der Interviews. Die Abbildung zeigt den tatsächlichen Ablauf der vier Einzelbausteine.

² „Qualitative Forschungsansätze – begrifflich in Opposition und mitunter als Komplement zu quantitativer Forschung gefasst – favorisieren einen sinnverstehenden Zugang zu psychischen, sozialen und kulturellen Wirklichkeiten.“ (Mey/Mruck 2014:10)

³ Die Gruppe der betrieblichen Ehrenamtlichen der IG Metall umfasst insbesondere Vertrauensleute und Betriebsrät:innen, aber auch Mitglieder von Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen.

Abbildung 1: Abfolge der Erhebungsphasen



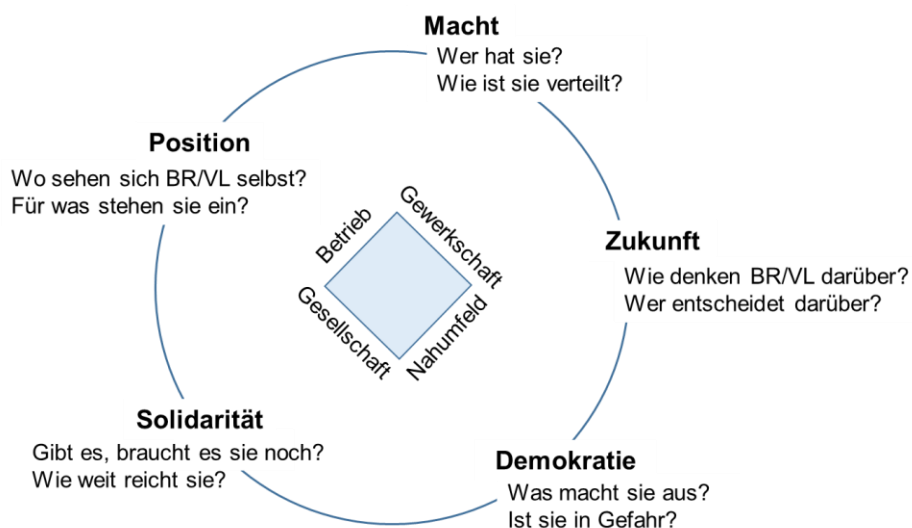
(2) Das Forschungsprojekt folgt zum anderen der **methodologischen Logik** (vgl. Abbildung 2) des Untersuchungsdesigns, die in Teilen quer zu der zeitlichen Logik liegt und sich an Öffnungen und Schließungen der Diskussionen rund um die Empirie orientiert. Zur Darstellung dieser Logik wurde zu Beginn des Forschungsvorhabens das Bild einer Sanduhr gewählt: Nach einem offenen Einstieg über die Exploration, verdichten sich Empirie und Analyse mit der Intensiverhebung hin zur Mitte des Gesamtverfahrens und werden dann abermals mit der repräsentativen Telefonbefragung und dem Dialog mit der Organisation IG Metall auf verschiedenen Ebenen wieder erweitert bzw. geöffnet.

Abbildung 2: Untersuchungsdesign



(3) In einer inhaltlichen bzw. **konzeptionellen Logik** wird der Forschungsprozess über Ebenen strukturiert (vgl. Abbildung 3). Die Ebenen stehen für Sphären oder Bereiche, in denen sich das Leben der Betriebsrät:innen und Vertrauensleute abspielt, zu denen sie sich verhalten, die sie aber auch mitgestalten – in ihrer Funktion oder einfach als Menschen in Beziehung zu anderen. Neben den Ebenen **Gewerkschaft** und **Betrieb**, die unmittelbar auf das ehrenamtliche Engagement verweisen, nahmen wir auch die **Gesellschaft** (als abstraktes Gebilde, das sowohl lokale wie generelle Bezüge umfasst) sowie das **Nahumfeld**, als Raum des Privaten und Persönlichen, als weitere Ebenen in den Blick. Die Vorstellungen und Aktivitäten auf diesen vier Ebenen wurden mit verschiedenen Gesprächsformaten und Beobachtungen erschlossen.

Abbildung 3: Untersuchungsdimensionen und Ebenen



Die methodische Verkopplung der Dimensionen und Ebenen geschieht insbesondere in der Intensiverhebung, da hier einzelne betriebliche Ehrenamtliche der IG Metall im Fokus stehen und in ihren unterschiedlichen Bezügen empirisch erfahrbar gemacht werden. Der Forschungs- und Auswertungsprozess ist insgesamt iterativ-zirkulär angelegt. Das heißt, dass die verschiedenen Schritte der Erhebung wiederholend aufeinander bezogen sind und sich inhaltlich nicht voneinander trennen lassen. Ein iteratives Vorgehen ist insbesondere bei sogenannten qualitativen Forschungsdesigns, wie dem unseren, unerlässlich und zeigt sich darin, dass Eindrücke und Auswertungen aus der Explorationsphase in die Konzeptionierung der Intensiverhebung einfließen. Erkenntnisse aus der Intensiverhebung verändern zugleich den Blick auf das Datenmaterial aus der Explorationsphase. Vorläufige Eindrücke aus beiden Bausteinen finden sich im Fragebogen der Telefonbefragung. Dieses Vor und Zurück eines erneuten Lesens ist dann abgeschlossen, wenn sich eine sogenannte **Sättigung** einstellt. Im Folgenden wird dieser Prozess chronologisch vereinfacht dargestellt, gleichermaßen die methodologische und inhaltliche Logik berücksichtigend.

Durchführung der Exploration

Die Explorationsphase startete Ende Januar 2020 mit ersten Fahrten in eine Geschäftsstelle der IG Metall. Dort führten wir zunächst ein Expert:innengespräch (vgl. Meuser/Nagel 1991) mit einer Bevollmächtigten, die einen Überblick über die betriebliche Landschaft vor Ort verschaffte und den Zugang zu Betrieben ermöglichte. Es folgten weitere Besuche sowie weitere Geschäftsstellen, mit denen wir zu unterschiedlichen Zeiten Vereinbarungen treffen konnten, die sich in Teilen aber leider mit der ersten **Corona-Welle** und den Lockdowns des Jahres 2020 trafen. Diese Entwicklung war zu Anfang des Forschungsprojekts nicht abzusehen. Wir werden weiter unten auf die daraus entstandenen Erschwernisse zu sprechen kommen. Zunächst einmal geht es um die wichtigsten Bestandteile und das empirische Vorgehen dieser Phase.

Der methodische Baustein der Explorationsphase bestand, neben Expert:innengesprächen mit Bevollmächtigten und teilnehmenden Beobachtungen in Sitzungen, vornehmlich aus **Gruppendifkussionen** sowie, in einigen Ausnahmefällen, aus leitfadengestützten Einzelinterviews. Gruppendiskussionen haben eine lange Tradition in der soziologischen Einstellungs- und Bewusstseinsforschung (vgl. Pollock 1955). Auch für die Gespräche mit Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten haben sie sich als fruchtbar und ertragreich erwiesen, da sie sich für die Erfassung von Orientierungen anbieten. Im Unterschied zu Meinungen bilden sie sich nicht erst im Gruppenkontext der Erhebungssituation heraus, sondern werden als tieferliegende gemeinsam geteilte Orientierungen, im Sinne von latentem Wissen, lediglich aktualisiert, wenn Teilnehmende untereinander (vor allem in sogenannten selbstläufigen Passagen) diskutieren (vgl. Bohnsack 2003).

Zugang zu den befragten Gruppen

Der Zugang zu den Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten erfolgte über insgesamt **fünf Geschäftsstellen der IG Metall**, die eine Vielfalt der Gewerkschafts-, Betriebs- und Branchenslandschaft abdecken und seitens des IG Metall-Vorstands zu Beginn des Forschungsprojekts vorgeschlagen wurden. Die Geschäftsstellen befinden sich in unterschiedlichen Bezirken und sind in der Fläche, der Anzahl der von der IG Metall betreuten Betriebe, der Branchenzusammensetzung, aber auch der gewerkschaftlichen Anbindung der Betriebe und des gewerkschaftlichen Organisationsgrads unterschiedlich aufgestellt. Zwei der fünf Geschäftsstellen sind im Osten Deutschlands, eine davon ist urbanes Zentrum. Eine westdeutsche Geschäftsstelle, die flächenmäßig sehr groß ist, hat ein vorwiegend ländliches Einzugsgebiet. Die beiden weiteren Geschäftsstellen sind in Teilen geprägt von Automobil(zuliefer)unternehmen, wenngleich sich die betriebliche Landschaft nicht auf diese reduzieren lässt, sich dort auch KMU oder spezielle Industrien finden und dahingehend in Richtung der Peripherie ausfransen. Für jede Geschäftsstelle haben wir weitere verfügbare Informationen, bspw. auch zur Demografie oder zur Geschichte der Region, erfasst und im weiteren Forschungsprozess als *Kontextwissen* (vgl. Meuser/Nagel 1991) berücksichtigt.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass es uns in dem Forschungsprojekt nicht um die Erforschung oder gar Bewertung einzelner Geschäftsstellen, ihrer Arbeit oder die Wahrnehmungen von Hauptamtlichen ging (vgl. Geiling 2012), sondern um das Engagement der aktiven Gewerkschaftsmitglieder mit einer Funktion im Betriebsrat und/oder im Vertrauenskörper in einem möglichst breiten Spektrum. Zu diesem Spektrum zählen bspw. nicht nur „alteingesessene“ Gewerkschafter:innen, sondern auch gewerkschaftliche „Neulinge“.

In manchen Fällen wurden Diskussionen direkt von den Geschäftsstellen organisiert und koordiniert, in anderen wurden uns Kontakte aus den Betrieben mitgeteilt. Hierbei ist zu reflektieren, dass es durch die Vorauswahl der Geschäftsstellen einen gewissen Kanalisierungseffekt gibt, d.h. dass durch Geschäftsstellen in Teilen gesteuert wurde, wer befragt wird und wer nicht befragt werden kann. Allerdings lässt sich diese Steuerung nicht in eine Richtung denken: Von den Geschäftsstellen wurden zunächst lediglich Vorschläge möglicher Betriebe gemacht und wir baten die Bevollmächtigten bzw. Sekretär:innen der Geschäftsstellen möglichst unterschiedliche Branchen und Betriebe zu adressieren. Die überbetrieblichen Gruppendiskussionen fanden in Teilen vor und nach Sitzungen, z.B. dem Ortsvorstand, in der Freizeit statt. Im weiteren Verlauf wurden auch Vereinbarungen unabhängig von der Geschäftsstelle getroffen und in den Bildungszentren gab es zudem die Gelegenheit, über die fünf Standorte hinaus mit Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten ins Gespräch zu kommen.

Dieser Zugang zu den Bildungszentren gelang über die Schulleiter:innen. Zusammen mit den Referent:innen ermöglichten sie uns, Seminare aufzusuchen und Teilnehmende in oder nach Seminarzeiten in überbetrieblichen wie betrieblichen Gruppen zu befragen. Die Bildungszentren dienten in gewisser Weise als Drehkreuze, zum einen um Mitglieder aus anderen Geschäftsstellen treffen zu können, zum anderen fanden hier überbetriebliche Gruppendiskussionen mit Mitgliedern statt, die sich zuvor untereinander meist nicht (lange) kannten. Das Setting im Bildungszentrum bot zudem eine meist gute und entspannte Atmosphäre, in der Diskussionen auch über die begrenzte Zeit hinaus weitergeführt werden konnten.

Gruppendiskussionen und Einzelgespräche

In den Gruppendiskussionen haben wir die Zusammenhänge von Praxis und theoretischer Reflexion durch die Diskussion unter den Engagierten – „unter seinesgleichen“, mit Erving Goffman gesprochen – erfasst. Dabei trafen wir unter teils unterschiedlichen Umständen auf Konstellationen betrieblich Engagierter, auf die wir nun kurz eingehen.

Die Gruppendiskussionen fanden entweder in den Betrieben bzw. in Betriebsrats-Büros oder größeren Besprechungsräumen statt, im Fall von überbetrieblich nach Gremien organisierten Runden in den Räumlichkeiten der Geschäftsstellen. In einem Fall trafen wir uns, aufgrund von betrieblichen Covid19-Vorgaben (vgl. unten) und der Vorbildfunktion des Betriebsrats, in einer kleinen Runde in einem Café unweit vom Betrieb.

Unabhängig vom Ort war es wichtig eine vertrauensvolle Atmosphäre gewährleisten zu können. Hauptamtliche Gewerkschafter:innen waren in der Regel⁴ nicht dabei, unterstützten aber, wie gesagt, die Organisation der Runden im Vorfeld und ermutigten in manchen Fällen auch zur Teilnahme.

Die Teilnehmenden konnten uns nach der Diskussion Kontaktdaten zur Verfügung stellen, sofern sie Interesse an dem Projekt und an weiteren Einzelinterviews hatten. In einigen Fällen wurden die Kontaktdaten vonseiten der Geschäftsstellen (in Absprache mit den Aktiven) zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen nahmen wir direkt Kontakt mit den Vertrauensleuten und Betriebsrät:innen auf, die zuvor von der Geschäftsstelle informiert wurden und vereinbarten zunächst eine Gruppendiskussion mit den Kolleg:innen oder ein Einzelinterview, falls sich keine Gruppendiskussion realisieren ließ.

Kam es zu einem Einzelinterview mit einer Person, wurde diese mittels eines leicht modifizierten Leitfadens, der neben allgemeinen auch Fragen zum Werdegang beinhaltete, befragt. Dass sich in manchen Fällen nur eine Person bereit erklärte, lässt sich auf betriebliche und Corona-bedingte Gründe zurückführen: Personalknappheit und Krankheitsstände führten zu Ausfällen, so dass Kolleg:innen spontan einspringen mussten. In anderen Fällen spielte die fehlende Erreichbarkeit eine Rolle. Im Falle eines Gesamtbetriebsrats gab es wesentliche Terminkollisionen, so dass wir uns für ein kürzeres Interview zwischen zwei Sitzungen trafen.

Zum Ablauf der Gruppendiskussionen: Zunächst erzählten wir vom Forschungsteam etwas zum Rahmen und Ablauf des Projekts, gefolgt von einer Vorstellungsrunde der Anwesenden. Die Gruppen bestanden im Schnitt aus vier bis fünf Personen, wobei es auch Runden gab, insbesondere in Gremien und in Bildungszentren – vor dem ersten Lockdown – mit bis zu 17 Personen.

Die Eingangsfrage lautete stets *„Wo brennt es gerade bei euch im Betrieb?“* und blieb auch bis zum Ende der Exploration unverändert. In den Antworten zeichneten sich Konfliktlinien ab, die sich entlang eines *Engagements im Krisenmodus* rekonstruieren lassen und eine Momentaufnahme oder ein betriebliches Dauerthema in den Fokus rückten. Aber nicht in allen Betrieben „brannte“ es aktuell. So lagen bei einigen der Befragten Kämpfe in der Vergangenheit, während sich für andere Herausforderungen in der Zukunft stellten und meist sehr vage blieben. Der in den Gruppen- und Einzelgesprächen eingesetzte weitere Leitfaden bestand aus mehreren Blöcken, in denen Macht, Demokratie und Solidarität, sowie gesellschaftliche Positionierungen und Zukunftsentwürfe aufgerufen wurden. Er wurde im Laufe der Zeit leicht angepasst, sofern eine Frage mehrfach nicht richtig zündete. Für Großgruppen (mehr als zehn Personen) in Bildungszentren kam in manchen Fällen ein modifizierter Ablauf zum Einsatz, der weiter unten kurz skizziert wird.

Die Gruppendiskussionen wurden mit Einverständnis der Anwesenden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und später transkribiert d.h. wortwörtlich verschriftlicht. Insgesamt kamen in der

⁴ Lediglich in einem Fall war ein Gewerkschaftssekretär bei einer überbetrieblichen Runde in der Geschäftsstelle während der Gruppendiskussion dabei. Als Forschende hatten wir zunächst die Befürchtung, dass sich dies negativ auf die Gruppendynamik auswirkt. In dieser sehr spezifischen Situation und Konstellation jedoch, kam dem jungen Gewerkschaftssekretär eine außerordentlich unterstützende Funktion zu, die positiv zum Diskussionsfluss beitrug indem er sich im weiteren Verlauf mit einbrachte und auch einen eher stillen Teilnehmenden der kleinen Runde motivierte.

Exploration knapp 71 Stunden Audioaufzeichnungen zusammen. Ferner haben wir, insbesondere zu Anfang der Exploration, ausführliche Protokolle angefertigt, in denen zum einen subjektive Eindrücke der Forschenden zu dem Interviewkontext und der Situation, also zur Umgebung, zu den ersten Begegnungen ebenso wie zu den Sprechenden selbst festgehalten wurden. Zum anderen wurden hier auch das Vorgehen bzw. die Leitfäden kritisch reflektiert und entsprechend Fragen des Leitfadens im weiteren Verlauf modifiziert. Eine Gruppendiskussion mit dem Betriebsrat eines Unternehmens der Rüstungsindustrie konnte bzw. durfte qua vorher abgesprochener Auflagen nicht aufgezeichnet werden. Für diese Gruppendiskussion gibt es anstelle eines Transkripts eine ausführlichere Mitschrift. Die folgende Übersicht zeigt 35 Gruppendiskussionen sowie sieben Einzelgespräche der Explorationsphase auf einen Blick.

Tabelle 2: Übersicht Empirie (Exploration)

<i>Geschäftsstellen / Bildungszentren</i>	<i>Gruppendiskussionen betrieblich</i>	<i>Gruppendiskussionen überbetrieblich</i>	<i>Einzelgespräche</i>
Geschäftsstelle 1	6	1	1
Geschäftsstelle 2	3	2	-
Geschäftsstelle 3	6	-	4
Geschäftsstelle 4	6	1	2
Geschäftsstelle 5	2	-	-
Bildungszentrum 1	-	3	-
Bildungszentrum 2	2	1	-
Bildungszentrum 3	-	2	-

„Schiffsbilder“ – eine angeleitete Debatte über den Zustand der Gesellschaft

In drei Gruppendiskussionen kamen Fotos bzw. Abbildungen von unterschiedlichen Schiffstypen zum Einsatz, denen sich die Teilnehmenden zuordnen konnten. Die Fotos zeigten z.B. ein Kreuzfahrtschiff, eine Galeere, ein Ruderboot, eine überfüllte Fähre, einen Eisbrecher, einen Schlepper, ein Containerschiff und ein Wrack. Die ursprüngliche Auswahl, die aus dem Bildungsbereich stammt, umfasste noch weitere Schiffstypen, von denen einige nicht berücksichtigt wurden, da sie entweder zu eng oder zu beliebig in ihrer Bedeutung schienen.

Wichtig ist an dieser Stelle zu betonen, dass die Schiffsbilder im weiteren Verlauf lediglich als **Erzählstimulus** dienten und ihnen keine immanente Bedeutung zugeschrieben wurde. Mögliche Bedeutungen und eigene Deutungen der jeweiligen Schiffe und Boote wurden im Vorfeld im Team diskutiert und ausgelotet, aber nicht festgelegt.

Der Ansatz sollte es ermöglichen, insbesondere auch in großen Gruppen über zehn Teilnehmende, mit Einzelnen ins Gespräch zu kommen und Perspektiven mit anderen teilen zu können. Dieses Angebot wurde von den Anwesenden, so unser Eindruck, gerne angenommen. Positiv interpretiert wurden bspw. das Ruderboot und die Galeere, die jeweils mit Richtungsweisung und Kraft in Verbindung gebracht wurden. Ebenso trifft dies auf den Schlepper zu: Das kleine Boot, das den großen Dampfer zieht, hatte durchaus eine positive Konnotation und zeigte gleichsam einen „Ausweg aus der Krise“ usw.

Wie sich im Laufe der Diskussionen herausstellte, ist die Deutung und Bedeutung der einzelnen Bilder durchaus im Spiegel der vorausgehenden Diskussionen zu sehen. In einer Diskussion, die zwischen zwei Lockdowns der Corona-Pandemie 2020 stattfand, wählten einige der Teilnehmenden zwei Schiffsbilder aus und verbanden damit ein pessimistisches (Ist-)Bild, sowie ein optimistischeres Soll-Bild, an das sie auch gewerkschaftliches Handeln oder die Gewerkschaft als Organisation koppelten.

Praktische Modifikationen im Zuge der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie und damit verbundene Auflagen – von denen sowohl die Forschenden wie auch die Zielgruppe betroffen waren – konfrontierten den Forschungsprozess mit erheblichen Erschwernissen bezogen auf den Ablauf des Projekts sowie auf technische und methodische Aspekte. Das Projekt war für die Präsenz in den Geschäftsstellen, den Betrieben und Bildungszentren konzipiert und auf den unmittelbaren Kontakt mit Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten angewiesen. Diesen Aspekt teilt die Forschungspraxis mit der gewerkschaftlichen Praxis, die sich bzgl. der Corona-Auflagen ebenfalls neu aufstellen musste. Zu unterscheiden ist dahingehend „Corona“ als **Thema betrieblicher und lebensweltlicher Praxis** und als Querschnittsaufgabe der Mitbestimmung, die von uns punktuell abgefragt wurde, von konkreten Einschnitten und **praktischen Problemen**, die sich durch die Pandemie ergaben. Letztere werden wir nun kurz umreißen.

Einige Gruppendiskussionen in zwei Geschäftsstellen und einem Bildungszentrum wurden noch vor dem ersten Lockdown durchgeführt, die Vorgehensweise musste ab Mitte März 2020 jedoch grundlegend überdacht werden: Zum einen konnte der persönliche Kontakt nicht stattfinden, zum anderen gab es mit virtuellen Formaten in der qualitativen Forschung insgesamt noch nicht viele Erfahrungswerte. Bereits vereinbarte Termine für den April 2020 mussten beidseitig abgesagt werden, da weder Treffen noch sonstige Reisetätigkeiten stattfinden konnten. Als weiterer Faktor kam hinzu, dass Betriebsrät:innen häufig selbst betrieblich stark gefordert waren. Vertrauensleute, insbesondere aus der Produktion, waren darüber hinaus sehr schwer zu erreichen, wie uns später immer wieder einzelne Gremienmitglieder bestätigten.

Neben technischen Herausforderungen und damit einhergehenden weiteren Aspekten, wie die des Datenschutzes in Firmen oder der individuellen technischen Ausstattung, kamen gesundheitliche Sorgen, Einschränkungen und weitere pandemie-spezifische Ängste bezogen auf die wirtschaftliche Lage insgesamt oder die betriebliche Situation im Speziellen hinzu. Einige Teilnehmer:innen, die uns ihre Kontaktdaten zur Verfügung gestellt hatten, wurden bereits in der zweiten Woche des ersten Lockdowns kontaktiert. Der Rücklauf in dieser Zeit war recht überschaubar und eine Rückkehr zur Normalität zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Nachdem sich in einigen Betrieben und Gremien der Umgang mit Video-Plattformen⁵ etabliert hatte, konnten wir die Forschung, zunächst mit leitfadengestützten Gesprächen mit wenigen Betriebsratsvorsitzenden, die wir bereits getroffen hatten, ab Ende April 2020 fortsetzen. Diese zweiten Gespräche bildeten eine Brücke: Einerseits dienten sie dazu, mehr über die aktuellen Probleme im Betrieb und darüber hinaus zu erfahren, andererseits ging es dabei auch um die Kontakthaltung mit einzelnen Aktiven. Insgesamt führten wir im Mai und Oktober drei solcher **Brückengespräche**, die zwar aufgenommen, aber nicht gesondert ausgewertet wurden.

Es folgten weitere Gespräche in Präsenz, sobald diese ab Juni 2020 wieder möglich waren. Auftakt bildeten Gruppendiskussionen in einem Bildungszentrum sowie in einer Geschäftsstelle, in der auch die **Betriebe** unter bestimmten Auflagen wieder von Externen betreten werden durften. Die Möglichkeit, **Interviews über Video** zu führen, kam insbesondere im zweiten, langen Lockdown, ab November 2020, im ersten Teil der Intensiverhebung (vgl. unten) immer wieder, wenngleich nicht ausschließlich, zum Einsatz. Dabei stellten sich einerseits Routinen im Umgang mit der neuen Situation ein. Andererseits zeigten sich mit der Zeit Gewöhnungs- aber auch (technikbezogene) Ermüdungseffekte. Weniger eingeschränkte Reisen zu den Personen, an ihre Wohn- und Arbeitsorte waren dann ab Juni 2021 mit umfassenderen Test- und ersten Impfmöglichkeiten wieder realisierbar. In diese Zeit fiel dann auch die zweite Phase der Intensiverhebung.

Ursprünglich war für die Intensiverhebung ein längerer Aufenthalt in den Geschäftsstellen bzw. an den Wohnorten der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute sowie eine Begleitung geplant. Diese Idee konnte nicht umgesetzt werden, und so fanden zwar einige wenige Gruppendiskussionen der Exploration, dafür aber zwei Drittel aller Interviews der Intensiverhebung online statt. Grundsätzlich ist dabei anzumerken, dass die Durchführung von Interviews über Video als Ergänzung zu verstehen ist, sie den persönlichen Kontakt nicht ersetzen kann, wenngleich sie auch Möglichkeiten bietet (vgl. Schiek/Ullrich 2016). Wir nutzten daher jede Gelegenheit, uns vor Ort zu treffen.

Nichtsdestotrotz muss positiv herausgestellt werden, dass sich die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute auf Grundlage einer gewachsenen Vertrauensbasis darauf einließen, sehr persönliche biografische Interviews, auf die wir weiter unten eingehen, online durchzuführen. Eine weitere Beobachtung, die wir aus der Zeit mitnehmen: Auch wenn die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute in der Corona-Pandemie stark gefordert waren, so blieb doch ihr Engagement konstant.

Die Corona-Pandemie als Thema war zum einen während des gesamten Forschungsprozesses dauerhaft präsent. Zum anderen gab es unterschiedliche Intensitäten, mit denen Corona als Thema betrieblicher Mitbestimmung verhandelt wurde, auch in Abhängigkeit von der Position

⁵ Zum Einsatz kamen, je nach Vorgabe und/oder Möglichkeit, Zoom, BigBlueButton, MS Teams, Skype oder Skype for Business sowie in einem Fall FaceTime. Nicht in allen Fällen (und nicht mit allen Programmen) funktionierte die reibungslose Zuschaltung der Teilnehmenden. Zur Aufnahme verwendeten wir auch hier externe Diktiergeräte. Während der Interviews wurde die Sprecher:innen-Ansicht seitens der Interviewer:innen gewählt. Welche Konsequenzen die Eigenbild-Ansicht (vgl. Böschen 2021) bei Interviewten hat, kann nicht rekonstruiert werden. In einigen Fällen musste die Kamera seitens der Befragten ausgeschaltet bleiben. Die Diskrepanz von Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit sollte an anderer Stelle weiter thematisiert werden und Teil einer ausführlichen, mediensensiblen Methodenreflexion sein, die im Rahmen dieses Projekts nicht erfüllt werden kann.

des Betriebs sowie den Strukturen vor Ort. Diese Sachverhalte sind mit einigem zeitlichen Abstand noch einmal gesondert zu reflektieren.

Die Sozialstruktur der Befragten der Exploration

Während der Exploration wurden 42 Gruppen- und Einzelgespräche mit insgesamt 190 betrieblich Aktiven geführt (vgl. oben, Tabelle 2). Obwohl es sich dabei nicht um einen Ausschnitt handelt, der Anspruch auf Repräsentativität erheben kann, lohnt sich ein kurzer Blick auf einige sozialstrukturelle bzw. funktionsbezogene Kategorien, die die Teilnehmenden aufweisen. Die Kategorien **Funktion**, **Geschlecht** und **Alter** sollen im Folgenden illustrativ aufgegriffen werden. Sie könnten mit der wesentlich später erhobenen Grundgesamtheit der Telefonbefragung ins Verhältnis gesetzt werden. Da den Werten der Exploration aber aufgrund des kleinen und teilweise unvollständigen Samples kein eigener analytischer Stellenwert zukommt, liefe eine umfassendere Interpretation zwangsläufig ins Leere.

Funktionsbezogen begegneten uns im Laufe des Forschungsprozesses nicht nur Gruppen, die entweder aus Mitgliedern des Betriebsratsgremiums oder aus Vertrauensleuten bestanden. Vielmehr gab es einige Konstellationen, sowohl in Bildungszentren als auch in Geschäftsstellen, in denen es möglich war, mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) Gruppendiskussionen zu führen. Diese Herangehensweise erwies sich als durchaus fruchtbar, da es zum einen zu einer Perspektiverweiterung durch zusätzliche Standpunkte kam, die nicht bloß ergänzend zu fassen sind. Zum anderen ergab sich dadurch ein kompletteres Bild des betrieblichen Ehrenamtes, das weitaus komplexer ist als die Verbindung von Vertrauensleuten, sofern es sie im Betrieb gibt, zum Betriebsratsgremium. JAV-Mitglieder sind uns vorwiegend in den überbetrieblichen Gruppendiskussionen in den Ortsjugendausschüssen der Geschäftsstellen begegnet.

Die nachfolgende Tabelle 3 stellt alle Befragten zugeordnet nach Funktion dar. In elf Fällen waren Betriebsratsmitglieder zugleich auch offizielle Vertrauensleute. Im Falle von acht Personen war die Funktion nicht eindeutig zu bestimmen oder sie ruhte zum Zeitpunkt der Befragung.

Tabelle 3: Funktion der Befragten (Exploration)

<i>Funktion</i>	<i>absolut</i>	<i>in Prozent</i>
Betriebsrat	75	40
Vertrauenskörper	61	32
Betriebsrat und Vertrauenskörper	21	11
Jugend- und Auszubildendenvertretung	11	6
Schwerbehindertenvertretung	14	7
Sonstige ⁶ und k. A.	8	4
<i>Insgesamt</i>	<i>190</i>	<i>100</i>

Was die Geschlechterverteilung betrifft, so liegt diese mit etwas mehr als drei Vierteln Männer und nicht ganz einem Viertel Frauen etwas unter dem Frauenanteil von IG Metall-Mitgliedern insgesamt (vgl. Beschäftigtenbefragung 2020; auch Hassel/Schröder 2018) und entspricht einem höheren Wert als bei den betrieblich Aktiven, der in der Telefonbefragung etwa 82 Prozent Männer und 18 Prozent Frauen betrug.

Tabelle 4: Geschlechterverteilung (Exploration)

<i>Geschlecht</i>	<i>absolut</i>	<i>in Prozent</i>
Frauen	43	23
Männer	147	77
<i>Insgesamt</i>	<i>190</i>	<i>100</i>

Die deutliche Mehrheit der Aktiven, denen wir in der Exploration in Gruppendiskussionen und Einzelinterviews begegnet sind, sind Mitte 40 oder älter. Das durchschnittliche Alter der Befragten der Telefonbefragung des Gesellschaftsbilder-Projektes (vgl. unten) betrug 48,2 Jahre.⁷

Tabelle 5: Altersverteilung (Exploration)

<i>Alter</i>	<i>absolut</i>	<i>in Prozent</i>
unter 25 Jahre	12	6
25 bis unter 35 Jahre	35	18
35 bis unter 45 Jahre	33	17
45 bis unter 55 Jahre	66	35
über 55 Jahre	43	23
k. A.	1	<1
<i>Insgesamt</i>	<i>190</i>	<i>100</i>

Die in vielerlei Hinsicht schwierige Kategorie „Migrationshintergrund“ (vgl. Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020) konnte aus unterschiedlichen Gründen nicht vollständig dokumentiert werden. Teilnehmende bei denen ein familiärer Migrationshintergrund vermutet wird, fanden

⁶ z.B. Beschäftigte ohne Funktion, ehemalige Betriebsrät:innen und Vertrauensleute.

⁷ Dies entspricht durchaus der Demografie der IG Metall, wie sie auch in weiteren Studien ausführlich Thema ist (vgl. Demir et al. 2021). Vgl. auch die Verteilungen der von uns durchgeführten Telefonbefragung.

sich vorwiegend in westdeutschen urbanen Zentren, also seltener im Osten und weniger in ländlichen Gebieten.⁸

Weiter unten werden diese und weitere Kategorien noch einmal hinsichtlich der Auswahl für die Intensiverhebung aufgegriffen. Dabei geht es weniger um eine Quantifizierung, denn um ein In-Verhältnis-Setzen, bei dem unterschiedliche Umstände in der Fallauswahl berücksichtigt werden.

Auswertung der Gespräche der Exploration

Die Gruppendiskussionen, wie auch später die Interviews der Intensiverhebung, wurden wortwörtlich transkribiert. Dies war wichtig, da durch Glättungen der Sinn von Aussagen verstellt wird und nur im Ermessen der:des Hörenden bleibt. Insofern ist unser „Ausgangsmaterial“ der gesprochene Text, zu dem auch Abbrüche, Pausen und grammatikalische Fehler gehören. Im Laufe des Interpretationsprozesses wird dem Sinn der Passagen auf den Grund gegangen. Wichtig ist hier das Mehr-Augen-Prinzip, so dass keine voreiligen Schlüsse gezogen werden. Die Auswertung wurde im Team durchgeführt. Hier wurden entweder einzelne Passagen oder ganze Gruppendiskussionen diskutiert und analysiert.

Die eigentliche Auswertung fand in einem mehrstufigen Verfahren statt. Zunächst wurden, zu einem recht frühen Zeitpunkt, Eindrücke zu den Dimensionen (Macht, Solidarität usw.) festgehalten bzw. extrahiert. Im weiteren Verlauf wurden dann für einige Gruppendiskussionen, die in besonderer Weise hervorstachen, jene Stellen markiert, die sich Bereichen bzw. Ebenen und Dimensionen zuordnen lassen. Methodisch gesehen kamen hier in dieser Phase Elemente der *Grounded Theory Methodology* (kurz: GTM; vgl. Glaser/Strauss 1998) zum Einsatz, insbesondere das **offene Codieren**⁹ und in Teilen auch das Kategorisieren, also die Zusammenfassung ähnlicher Codes zu Sammelbegriffen. Die Codes (thematische Zusammenfassung zu abstrakteren Konzepten) und Kategorien wurden weiter ausdifferenziert und den Dimensionen und Ebenen (vgl. Abb.3) zugeordnet. Parallel dazu wurden Memos (vgl. Charmaz 2006) zunächst zu einzelnen Passagen und später zu den Gruppendiskussionen verfasst. Nach der Intensiverhebung (vgl. unten) wurden dann noch einmal alle Gruppendiskussionen hinsichtlich der Dimensionen in der Software MAXQDA durchgegangen und jeweilige Passagen markiert, um neue Lesarten der Dimensionen zu ermöglichen und Deutungen zu verifizieren.

Wichtig ist an dieser Stelle zu betonen, dass die Daten der Exploration als solche nicht im Zentrum der Auswertung standen, sondern im Hinblick auf die Intensiverhebung eine Vortypisierung

⁸ Wir möchten an dieser Stelle aus Gründen der Vollständigkeit auf die von der in Auftrag gegebene Studie des BIM „Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall“ (Foroutan et al. 2017; Karakayalı/Bouali 2021) verweisen, in der auch den historischen Hintergründen und sozialen Konstellationen der Arbeitsmigration in Deutschland Rechnung getragen wird.

⁹ Offenes Codieren meint, dass W-Fragen an den Text, hier Passagen aus den Transkripten der Gruppendiskussionen, gestellt werden: Was? bzw. Worum geht es hier? Wer ist beteiligt? Welche Rollen spielen die Beteiligten? Wie interagieren sie? Welche Aspekte werden angesprochen/betont? Womit? Welche Ressourcen und Strategien werden angewandt? Warum? Welche Begründungen werden gegeben? Wann? Wie lange? Wo?

ermöglichen sollten. Dabei ging es darum, das inhaltliche Spektrum abzugreifen und ein Verständnis von unterschiedlichen Konstellationen zu bekommen. Aus diesen und aus zeitlichen Gründen wurde keine systematische Auswertung der Gruppendiskussion entlang der GTM durchgeführt. Nichtsdestotrotz erwies sich das Datenmaterial der Exploration als außerordentlich reichhaltig, so dass wir am Ende des Forschungsprozesses noch einmal hinsichtlich der Dimensionen vergleichend darauf zurückkamen.

Dem Setting und der Einstiegsfrage („Wo brennt es gerade im Betrieb?“) entsprechend, macht der betriebliche Kontext einen Großteil der Gruppendiskussionen aus. Der Anfang der Gruppendiskussionen gab aber zusätzlich Aufschluss über Relevanzsetzungen und Orientierungen, die sich als Haltungen provisorisch einzelnen Sprechenden, in manchen Fällen auch ganzen Gruppen, zuordnen ließen. Diese Haltungen und die ersten prototypischen Gesellschaftsbilder werden nun näher beleuchtet.

Zwischenschritte: Haltungen und (erste) Gesellschaftsbilder

Wie eingangs genannt, bestehen qualitative Auswertungsprozesse aus sich wiederholenden Schleifen. Interpretationen müssen immer wieder geprüft und können revidiert werden. Relativ zu Anfang der Erhebung, und noch vor der Intensiverhebung, wurde ein für den Forschungsprozess provisorisches Gerüst der Fallauswahl angelegt. In den Gruppendiskussionen kristallisierten sich einzelne **Haltungen** heraus, die gesellschaftliche Orientierungen und Schwerpunkte des Engagements von Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten im Betrieb ersichtlich werden ließen. Zu diesen Haltungen zählten solche, die bspw. durch eine *postmaterielle*, *arbeitskämpferische*, *sozialpartnerschaftliche*, *desillusionierte* bzw. *nichtwertgeschätzte* oder *pragmatische* Sichtweise geprägt waren.

Diese Haltungen wurden einzelnen Sprechenden und Gremien, die wir in den Geschäftsstellen und Bildungszentren angetroffen haben, typisierend zugeordnet. Diese Zuordnung bildete einen Schritt in Richtung abstrakter gefasster, vorläufiger Gesellschaftsbilder. Wichtig ist bei dieser vorläufigen Konzeptionierung erstens, dass es sich um Idealtypen handelt, die sich so nicht eins zu eins im Alltag wiederfinden, und zweitens, dass diese Bilder trotz ihrer vorläufigen Geschlossenheit im Interpretationsprozess weiter ausgestaltet und auch teilweise verändert werden können.

Gesellschaftsbilder

Dichotom: Bild einer gespaltenen (oder geteilten) Gesellschaft

Hier zerfällt die Gesellschaft in ein Oben und Unten, in Benachteiligte und Privilegierte, in Verlierer und Gewinner. In diesem Bild von Gesellschaft finden sich weder Grauzonen noch Zwischentöne. Es gibt klare Unterscheidungslinien, die einander trennen. Die „Arbeiter“ sind in diesem Bild die grundsätzlich Benachteiligten. Es ist interessant zu prüfen, ob sich dieses dichotome Gesellschaftsbild auch auf das Lebensumfeld bezieht. In welchen sozialen Feldern bewegen sich diejenigen, die in der genannten Weise auf Gesellschaft blicken bzw. sich ein Bild von Gesellschaft machen?

Fragmental: Bild einer verinselten (oder zersplitterten) Gesellschaft

In diesem Bild besteht die Gesellschaft nur noch aus unverbundenen Inseln. Das gilt für Arbeit und Betrieb. Dort sieht jeder, wo er bleibt. Es handelt sich hier um eine Schrumpfform des Syndikalismus. Das Thema der Unverbundenheit bzw. das Bild des sozialen Nebeneinanders statt Miteinanders bezieht sich auch auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und Beziehungen insgesamt. Generell herrscht das Bild vor, dass die Gesellschaft eine Ansammlung von Einzelinteressen ist, die nicht notwendigerweise aufeinander bezogen sein müssen. Die Frage ist, wie dieses Gesellschaftsbild im sozialen Nahraum wirkt. Spiegelt sich das betriebliche Einzelkämpfertum nun zum Beispiel in sehr engen Vereinsbezügen, im Sinne von: Wir sind uns alle selbst genug?!

Equilibrisch: Bild einer ausgleichsbedürftigen Gesellschaft

Die Gesellschaft ist um Balancen und Ausgleichsmomente herum gruppiert. Der Betrieb, in dem man arbeitet lebt vom Ausgleich unterschiedlicher Interessen; damit ist die Klage verbunden, dass von der „anderen Seite“ diese Ausgleichsprinzipien zum Schaden aller nicht beachtet werden. Partizipation spielt hier eine große Rolle. Hier handelt es sich um eine stark wertbezogene Orientierung, deren Realität außerhalb des Betriebs von großem Interesse ist. Denn in diesem Gesellschaftsbild wird eine anspruchsvolle Aufgabe formuliert. Es gilt die soziale Welt in eine (prekäre) Balance zu bringen.

Subsidiär: Bild einer unterstützungsbedürftigen Gesellschaft

Die Gesellschaft bedarf der Unterstützung jedes Einzelnen an „seinem Ort“; als Gewerkschafter hat man insofern ein klar umrissenes Geschäftsfeld, denn für diese Hilfe vor Ort braucht es engagierte Leute in den Gewerkschaften und darüber hinaus. Das subsidiäre Gesellschaftsbild lebt gewissermaßen von seinem außerbetrieblichen Bezug, spiegelt sich aber auch in der „kleinen Welt“ des Betriebs. Mit Blick auf die Intensivphase spricht vieles dafür, dass dieses Bild mit zivilgesellschaftlichem Engagement verknüpft ist – im Sinne von: ich bin Betriebsrat, aber eben auch Jugendtrainer, helfe im Nachbarschaftsladen oder in der Geflüchteteninitiative mit.

Die Ausgestaltung der Gesellschaftsbilder wurde so im Laufe des Forschungsprozesses modifiziert und insbesondere an Handlungsorientierungen gekoppelt. Auch wurden sie hinsichtlich der Ausrichtung ausdifferenziert. Beispielsweise steht das fragmentale Gesellschaftsbild auch für das Authentische und das subsidiäre für die Pflicht. Das Dichotome Gesellschaftsbild steht nicht nur für die Teilung, sondern auch für die Hierarchie zwischen ‚Oben‘ und ‚Unten‘, während das equilibrische zudem eine gewisse Sogwirkung aufweist, die wir im späteren Verlauf als wichtigen Bezugspunkt identifizieren konnten. An dieser Stelle soll jedoch nicht weiter auf Interpretationen eingegangen werden. Wichtig ist festzuhalten, dass ein Gesellschaftsbild nie nur eine Seite hat und reale Personen in keinem Fall nur ein Gesellschaftsbild haben.

Die oben genannten Haltungen verorten sich in diesem Gefüge der Gesellschaftsbilder eher **zwischen** als unmittelbar bei **den Gesellschaftsbildern**: Sozialpartner:innen und Arbeits-Kämpfer:innen gehen beide von der prinzipiellen Gestaltbarkeit gesellschaftlicher Verhältnisse aus und

glauben an Teilhabe und Mitbestimmung (equilibrisch)¹⁰. Der:die Sozialpartner:in verortet sich dabei eher auf der Achse zum subsidiären, der:die Arbeits-Kämpfer:in zum dichotomen Gesellschaftsbild. Ist für die sozialpartnerschaftlich orientierten die politische Arbeit Ausdruck verantwortlich gelebter Demokratie, so ist sie für die Arbeits-Kämpfer:innen Mittel zur machtvollen Durchsetzung legitimer sozialer Interessen. Für Postmaterialist:innen tritt die Sozial- zugunsten der Kulturkritik zurück. Dabei geht es auch um Aspekte von Selbstverwirklichung. Sie verorten sich auf der Achse vom equilibrischen hin zum fragmentalen Gesellschaftsbild. Die Nichtwertgeschätzten (auch *Desillusionierte* von uns genannt) schließlich sehen sich in der Dichotomie unten oder außen und erleben die zunehmende gesellschaftliche Individualisierung als Schutz- und Wehrlosigkeit gegen die konkurrenzziellen Zwänge des Marktes – eine im Sinne des Wortes *typische* Aussage ist hier: „wir sind nur noch Zahlen“. Sie verorten sich entsprechend zwischen dichotomem und fragmentalem Gesellschaftsbild. Diese Reinform der Nichtwertschätzung und Resignation begegnete uns im Forschungsprozess immer wieder. Zugleich stellte sie nicht die dominante Strömung dar.

Diese Perspektiven, die Teil des Forschungsprozesses sind und einen Zwischenschritt ausmachen, ließen sich als *Haltungen* zuspitzen und vereinfachen. Sie stehen nicht für die ganze Person, sondern lassen Richtungen des Denkens vermuten, die wir insbesondere in der Auswertung behandeln. Die Identifikation der Haltung in der Exploration sollte daher nicht als abgeschlossen betrachtet werden. Die Haltungen sind Teil der Heuristik, die insbesondere auf die Konzeptionierung der Intensiverhebung zielte. Sie sind zudem unvollständig, da sie vor allem im Betrieb erfasst wurden und sehr situativ angelegt waren.

¹⁰ Die Gesellschaftsbilder werden an verschiedenen anderen Stellen noch eingehender und mit neuerem Stand expliziert. Wie oben ausgeführt, konnte diese Vortypisierung zu diesem außerordentlich frühen Zeitpunkt, auf Basis einer noch nicht vollständigen Erhebung der Exploration lediglich grob skizziert werden. Im weiteren Verlauf wurden die Gesellschaftsbilder beibehalten, da sie sich in der Empirie wiederfanden bzw. mit dieser weiter modifiziert werden konnten.

Durchführung der Intensiverhebung

Der in dem Gesellschaftsbilder-Projekt verfolgte methodische Ansatz diente in der Exploration der Erfassung von Praxis und der Reflexion ebendieser Praxis: Dabei sind wir in der Ausrichtung der Fragen vom Konkreten (Praxis, betrieblicher Brennpunkt bzw. Konflikt) zum Abstrakten (Verständnis und Vorstellungen in Bezug auf gesellschaftliche Strukturen und Prozesse) gegangen. Dieses Modell vom Konkreten zum Abstrakten greifen wir in der Intensiverhebung auf, verfeinern und vertiefen es. Die Gesellschaftsbilder wurden aus der Empirie der Exploration herausgefiltert, d.h. explizite Vorstellungen von und Einstellungen zu Gesellschaft typisierend zugeordnet. Wir gehen davon aus, dass in diese Gesellschaftsbilder konkrete Praktiken und Orientierungen eingeschrieben sind. In der Intensiverhebung sollten diese Praktiken und Orientierungen vor dem Hintergrund einer nicht nur betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Sozialisation rekonstruiert und weiterentwickelt werden.

Auftakt der Intensiverhebung bildeten die Kontaktaufnahme mit einzelnen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten aus der Exploration sowie erste Verabredungen zu einem biografischen Interview. Dabei ging es um die grundlegenden Erfahrungen der **Lebensgeschichte** (Biografie, Lebensumfeld) und die Bezüge zu und Vorstellungen von Gesellschaft, die dort auftauchen und mehr oder weniger expliziert werden (bspw. in Bildern von Peripherie und Mitte). Wie stellen Menschen ihre Lebensgeschichte in größere, gesellschaftliche Zusammenhänge, interpretieren sie? Welche Handlungsmöglichkeiten sehen sie? Wie kommen sie zum Engagement (bzw. das Engagement zu ihnen...)?¹¹ Wie verorten sie sich in ihrem Lebensumfeld und Lebensalltag?

Erfahrungen und Verortungen im Lebensumfeld hatten wir versucht über z.B. typische Alltagsbilder zu erfassen und dann weiter über das Engagement in der Gewerkschaft durch einen **kontinuierlichen Austausch** zu vertiefen. Dabei ging es zum einen um die konkrete Praxis in der betrieblichen Vertrauensleute-/Betriebsratsarbeit, in der Gewerkschaft, aber auch, zum anderen, um den Alltag, das Private, und um Fragen, warum die Person etwas so oder so macht und in welche gesellschaftlichen Zusammenhänge sie ihr Handeln stellt. Dieser ergänzende Ansatz ist im Laufe der Zeit an Grenzen gestoßen bzw. konnte nicht erfüllt werden. Wir führen dies einerseits auf die besondere Corona-Situation und andererseits auf die Umstände insgesamt zurück: Das knappe Zeitbudget der Befragten hatte sich im Laufe der Pandemie eh in vielerlei Hinsicht ins Digitale verlagert und verdichtet. Gab es im Betrieb bspw. bestimmte Aktionen, so wurde das gerne geteilt. Die Befragten darüber hinaus noch zu fordern, war jedoch nicht immer möglich bzw. wäre äußerst strapazios geworden.

Dennoch spielte der Austausch eine wichtige Rolle, z.B. wenn es um die Teilnahme an Gremiensitzungen ging oder um Berichte, was über das Betriebliche hinaus privat passiert ist. Nicht zuletzt kamen wir auf einige Ereignisse noch einmal zu sprechen, soweit sie von den Befragten selbst als relevant thematisiert wurden. Das Anknüpfen an die Relevanzstrukturen der Befragten war, wie

¹¹ Biografie bringt spezifische Selbst-Umweltverhältnisse zum Ausdruck. Wohlrab-Sahr (1994) unterscheidet vier metatheoretische Kategorien der Biografieanalyse: Selbstverhältnis, ein Verhältnis zur Umwelt, eine Zeitperspektive und die Handlungssteuerung (wie geht man mit Problemen um?).

auch schon in den Gruppendiskussionen in der Breite, hier die zentrale methodische Devise, nunmehr in der Tiefe. Ziel war es, an implizites Wissen zu Gesellschaft zu kommen. Generell ging es darum herauszufinden, wie sich Leute in gesellschaftliche Zusammenhänge einbringen, wie sie über Gesellschaft und deren Entwicklung nachdenken, wie sie ihr *Engagementhandeln* deuten (dazu gehörige Praktiken, Reichweite und Richtung) und bewerten.

Was ist Engagementhandeln?

Engagementhandeln, oder kurz: *Engagement*, kristallisierte sich im Laufe unseres Forschungsprozesses als eine Schlüsselkategorie heraus. Diese Schlüsselkategorie ist nicht nur in einer Dimension „heimisch“, sondern liegt quer zu Solidarität, Macht, Demokratie etc. Sie findet sich ebenso in verschiedenen Bereichen, also sowohl dem (Nah-)Umfeld, dem Betrieb, oder der Gewerkschaft wieder. Diese Bereiche sind manchmal strikt voneinander getrennt und fallen auch bei den aktiven und engagierten Gewerkschafter:innen nicht immer in eins. Da sich Engagement in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen wiederfindet, und manchmal über die Grenzen der Bereiche hinausgeht, bezeichnen wir es als Meta-Dimension.

Engagement geht immer mit dem Ziel der aktiven Erreichung (Herstellung) einer sozialen Besserstellung einher – die des:der Einzelnen, einer Gruppe, und/oder gesamtgesellschaftlich. Es handelt sich um ein Eintreten und einen permanenten Herstellungsprozess, der auf die sozialen Verhältnisse zielt. Die Reichweite, die Dauerhaftigkeit und der Fokus (die Richtung) des Engagements können jedoch sehr unterschiedlich sein. Damit gibt es eine zeitliche und eine räumliche Komponente. Das *Engagement* bzw. Engagementhandeln sowie daran gekoppelte (initiale wie weiterführende) Motive sind prinzipiell veränderlich und verändern sich auch innerhalb der Lebensspanne.

Engagementhandeln steht oft im Gegensatz zu Vorstellungen als stabil wahrgenommener und akzeptierter Strukturen und ist von einem Nicht-Gestalten oder Formen des (sozialen) Rückzugs abzugrenzen. Dennoch lässt sich das Engagement nicht einfach kumulieren oder quantifizieren bzw. nicht alleine an Ämtern bemessen. So ist uns im Laufe unserer Studie immer auch ein bestimmtes Bild begegnet, das die Aktiven von sich selbst zeichneten: nämlich, dass sie noch mehr machen sollten, was jedoch nicht immer möglich ist.

Engagement geht auch mit dem Anspruch an einen selbst einher, für den das gewerkschaftliche und betriebliche Engagiert-sein-können einen bestimmten Rahmen zur Verfügung stellt, bspw. durch die Teilnahme an Bildungsangeboten oder durch eine Freistellung.

Der Rahmen des *Engagements* der Befragten veränderte sich in manchen Fällen, bspw. wenn aus einer freiwillig gewählten Teilfreistellung eine volle Freistellung wurde. Aber auch, wenn die Aktiven in Elternzeit gingen oder sie schon erste Überlegungen in Richtung Rentenübergang tätigten. Auf diese Lebensphasenspezifika kommen wir in den Fallgeschichten zu sprechen.

Abgeschlossen wurde die Intensiverhebung mit einem **fokussierten Interview**, d.h. einem themenzentrierten Gespräch, das darauf zielte, die eigene Praxis im Hinblick auf Gesellschaft zu reflektieren. Wir knüpften hierzu an den bereits artikulierten Erfahrungen und Einstellungen an, brachten zugleich unsere – noch vorläufigen – Interpretationen ein und regten mit abstrakteren Fragen zu Macht, Demokratie, Solidarität, Positionierung, Zukunft und Gesellschaft zum Nachdenken über Gesellschaft bezogen auf die eigene Lebensführung, Problemsichten und Engagementhandeln an. Bevor es konkreter um die Instrumente und ihre Anwendung in der Intensiverhebung geht, richten wir unseren Blick zunächst noch dezidiert auf die ausgewählten Personen und den Auswahlprozess.

Sampling und Kontakt: Auswahlprozess der Personen

Die Auswahl der Fälle für die Intensiverhebung richtete sich nach **strukturellen** und **inhaltlichen Kriterien**. Der Auswahlprozess wird als **Sampling** bezeichnet. Das Sample, die Stichprobe, ist dabei alles andere als zufällig. Unter inhaltlichen Kriterien verstehen wir die grobe Zuordnung zu den Haltungen (auch: wie stehe ich zu Gewerkschaft?) und die zunächst nur skizzierten Gesellschaftsbilder (wie sehe ich Gesellschaft?). Strukturelle Kriterien beinhalten Branche, Größe der Betriebe, Alter, Geschlecht, Dauer der Mitgliedschaft, Wohnort, Qualifikation und Tätigkeit, von denen einige in der Tabelle dargestellt werden. Die Heterogenität der IG-Metall-Aktiven sollte sich in unserer Auswahl widerspiegeln, wobei die dafür herangezogene Basis die Gruppendiskussionen bildeten.

In einem ersten Durchgang wurden von ausgewählten Gruppendiskussionsteilnehmenden kurze, steckbriefartige Übersichten erstellt, die neben der Funktion, der Tätigkeit, der Branche, der Geschäftsstelle, dem Alter bzw. der Lebensphase und dem Geschlecht auch erste Einschätzungen zur Haltung enthielten. Es sollte vermieden werden, nur einen (vorläufigen) Typus, bspw. die Sozialpartnerin, abzubilden. Diese Steckbriefe und ihre Einordnung wurden im Team immer wieder diskutiert und erste Eingrenzungen von ca. 30 bis 40 Personen getroffen, die für die Intensiverhebung infrage kommen sollten. Selbstredend konnten nur die Personen berücksichtigt werden, deren Kontaktdaten mitgeteilt wurden (wenngleich das kein Kriterium zur Berücksichtigung war) oder von denen wir annahmen, dass sie bereit waren, an weiteren Interviews teilzunehmen. Einige Personen wurden hier bereits ausgeschlossen, da wir davon ausgingen, dass sie anderen stark in ihrer Konstellation und Haltung ähneln. Bei anderen antizipierten wir, dass sie u.U. wenig Zeit hatten oder sich akut in einer sehr herausfordernden persönlichen Situation befanden, die eine Teilnahme am Forschungsprojekt verunmöglichen könnte. Auch Personen, die Interesse an unserem Forschungsprojekt bekundeten und mit denen wir bereits erste Vereinbarungen getroffen hatten, konnten jederzeit absagen. Andere wiederum, die schwer zu erreichen oder zunächst distanziert schienen, waren dann doch sehr zugewandt dem Projekt gegenüber. Daher waren wir an dieser Stelle offen.

In einem zweiten Durchgang wurde die Bereitschaft der Personen, weiterhin an dem Forschungsprojekt teilzunehmen, individuell abgefragt. Dazu haben wir die Vertrauensleute und Betriebsrät:innen zunächst per E-Mail angeschrieben, das Projekt und unser Vorhaben noch einmal kurz geschildert, woraufhin wir uns auf ein Telefonat verständigten. So der optimale Ablauf. In der Praxis war diese Phase sehr zeitintensiv, zumal sich die Lebenssituation und die betrieblichen Umstände in einigen Fällen teils drastisch änderten. Bspw. wurde eine Niederlassung eines großen Unternehmens in dieser Zeit komplett aufgelöst und die Belegschaft, so auch die Betriebsratsmitglieder, die wir zuvor noch in einer Runde getroffen hatten, entlassen. In anderen Fällen zögerten die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute angesichts des vermuteten zeitlichen Pensums, bspw. im Fall einer Betriebsrätin, die durch Pflegeverpflichtungen keine Möglichkeit sah, sich mit uns (virtuell oder in Präsenz) zu treffen. Nicht auszuschließen sind hier auch technische und gesundheitliche Hürden, die durch die Corona-Pandemie evoziert wurden (vgl. oben). Einige potenzielle Teilnehmende meldeten sich nicht auf unsere Anfrage und auch sonstige Bemühungen, sie telefonisch im Betrieb zu erreichen, liefen leider ins Leere. Eine Betriebsrätin war seit

dem ersten Lockdown krankgeschrieben, andere gingen in Altersteilzeit oder verließen den Betrieb aus anderen Gründen. Eine Betriebsratsvorsitzende meldete sich nach einer Terminabsage ihrerseits nicht mehr bei uns und weitere Anfragen liefen ebenfalls ins Leere. An dieser Stelle ist stets abzuwägen, wann ein Kontakt als beendet angesehen werden kann.

Alle **Kontaktanbahnungen** wurden protokolliert und fortlaufend ergänzt. Bei einigen glückte die Kontaktaufnahme nach mehreren Versuchen über unterschiedliche Medien. In jedem Fall war auch hier wichtig zu betonen, dass die Befragung ohne Kenntnis der (örtlichen) IG Metall stattfindet und die Teilnahme freiwillig ist. Neben der oben genannten theoretischen Seite, galt es also darüber hinaus, ein **praktisches Arbeitsbündnis** zwischen Forschenden und Aktiven zu etablieren, das auf Offenheit, Vertrauen und vor allem auch Freiwilligkeit basiert. (vgl. Witzel 1985) Dieses vertrauensvolle Verhältnis war der Grundstein für viele, mit uns weiter im Gespräch zu bleiben und darüber hinaus auch – in den meisten Fällen – ihre freie Zeit für uns zur Verfügung zu stellen. Nicht jede Person war im Vorfeld dazu bereit, und so wurde die Rekrutierung zeitlich ausgedehnt um zu gewährleisten, ein dauerhaftes Arbeitsbündnis schließen zu können. Dieses Arbeitsbündnis hängt auch maßgeblich von der:dem einzelnen Forscher:in ab. Praktisch gestaltete sich dies so, dass jeweils ein:e Forscher:in für je ein:e Person zuständig und Ansprechpartner:in war. Hier ging es zum einen um Verlässlichkeit und den persönlichen Kontakt, was auch in manchen Fällen besser gelang, wenn der:die Forschende sich in einer ähnlichen Lebensphase befindet wie der:die Befragte¹².

Insgesamt blieb der Kontakt über den gesamten Zeitraum bestehen, wenngleich er nicht immer kontinuierlich aufrecht zu erhalten war. In einem Fall kam es – bei einer gewissen Hartnäckigkeit unsererseits – zu einem längeren Telefoninterview mit einem Vertrauensmann, der in einem großen Automobilzulieferunternehmen arbeitet und der Gruppe der Desillusionierten zugerechnet werden kann. Das Interview erwies sich als außerordentlich interessant und ergiebig, es konnten jedoch keine weiteren Verabredungen getroffen werden, da der Vertrauensmann einer intensiveren Forschungsbeteiligung gegenüber nicht aufgeschlossen war.

Personen der Intensiverhebung

Die unten dargestellte, stark vereinfachte Übersicht zeigt all jene Fälle, mit denen wir mindestens ein nicht-betriebliches bzw. biografisch-narratives Interview in privater Atmosphäre (vgl. unten) geführt haben. In dieser Tabelle werden, auch aus Gründen der Anonymisierung, nur einige Kriterien aufgezählt.

¹² Auch das Kriterium Geschlecht spielte in manchen Fällen keine untergeordnete Rolle, wenngleich hier nur Vermutungen über geschlechtliche Konstellationen zwischen Forschenden und Befragten aufgeführt werden könnten. Das gleiche gilt für Erfahrung, die sich in Status übersetzen lässt.

Tabelle 6: Übersicht Personen der Intensiverhebung

<i>Pseudonym</i>	<i>Alter</i>	<i>Kinder</i>	<i>Region</i>	<i>(vormaliger) Arbeitsbereich</i>	<i>Betriebsgröße</i>	<i>Funktion</i>
Alexander	ca. 30	2	Ost	techn. Büro (HochQ)	unter 500	VM
Bettina	ca. 60	2	Ost	Produktion	500 bis 2.000	BRV
Carolin	ca. 40	2	Ost	kaufm. Büro (HochQ)	über 2.000	VF
Chloe	ca. 50	2	West	techn. Büro	über 2.000	VF
Christian	ca. 40	2	Ost	techn. Büro	unter 500	VM/BR
Dennis	ca. 30	2	West	Produktion	500 bis 2.000	BR
Erik	ca. 30	1	Ost	Produktion	über 2.000	VM
Ingrid	ca. 60	2	West	kaufm. Büro	500 bis 2.000	BR
Jens	ca. 50	1	Ost	techn. Büro	über 2.000	BRV
Kim	ca. 25	0	West	Produktion	über 2.000	VF
Leon	ca. 30	0	West	Produktion	500 bis 2.000	BR
Reinhold	ca. 60	3	West	kaufm. Büro	unter 500	BRV
Richard	ca. 50	2	West	techn. Büro	500 bis 2.000	BRV
Rolf	ca. 50	2	West	techn. Büro (HochQ)	über 2.000	VM
Tom	ca. 35	2	West	techn. Büro	unter 500	BRV

Im Folgenden sollen noch einige weitere interessante Schlaglichter von Kriterien bzw. Kategorien aufgezählt bzw. grob zugeordnet werden um die Diversität (vgl. Demir et al. 2021) innerhalb der Gruppe der betrieblich Aktiven zu illustrieren und um einen Eindruck vom lebensweltlichen Umfeld zu vermitteln. Gleichzeitig ist diese Darstellung struktureller Kategorien auch Teil der Auswertung, die bspw. in die quantitative Erhebung mit eingeflossen ist. Wir weisen zudem auf einige Leerstellen eines zwangsläufig beschränkten, kleinen qualitativen Samples hin.

Lebensphase, Alter und Geschlecht

Etwa die Hälfte der Befragten wohnt mit einem oder mehreren **Kindern** im gleichen Haushalt und drei, davon nur Männer, mit Kindern unter 14 Jahren. Frauen mit jungen Kindern finden sich in unserem Sample nicht, ebenso keine Alleinerziehenden. Bis auf zwei Personen sind alle in einer **festen Partnerschaft** und leben mit der:m berufstätigen Partner:in in einem Haushalt. Fünf Personen sind unter 40 Jahre alt. Drei Personen befinden sich wenige Jahre vor der Rente bzw. sind über 60 Jahre alt. Wir gehen davon aus, dass die **Lebensphase** eine enorme Bedeutung für das Engagement hat, insbesondere in der Konstellation mit Betreuungsaufgaben, zu denen auch die Pflege von Angehörigen zu einem späteren Zeitpunkt im Leben zählen kann. Das Sample besteht aus **zehn Männern** und **fünf Frauen**, davon eine Betriebsratsvorsitzende.¹³ Damit sind in unserer kleinen Auswahl Frauen etwas überrepräsentiert.

Wohnort und Migrationserfahrungen

Sieben Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute wohnen direkt in oder in Vororten der **Stadt**, in der sie auch arbeiten. Bei sechs davon handelt es sich um Großstädte. Die restlichen acht, und

¹³ Die Betriebsratsspitze stellt immer noch eine Männerdomäne dar (vgl. Demir et al. 2021:11). Der Anteil der IG Metall-Betriebe, bei denen Frauen dem Betriebsrat vorsitzen, liegt bei 14,8 %. (vgl. Demir et al. 2018)

damit die knappe Mehrheit, wohnen, meist in einem Eigenheim, entweder auf dem **Land** oder pendeln aus anderen, nahegelegenen Ortschaften zur Arbeitsstelle. Bis auf drei Ausnahmen leben die Personen weiterhin am oder in der Nähe vom Geburtsort bzw. an dem Ort, an dem sie vorwiegend aufgewachsen sind. Eine Person ist aufgrund des Studiums zunächst in eine andere Stadt gezogen, eine andere aus Familiengründen gar in ein anderes Land, beide kehrten jedoch später in ihre Heimatstädte zurück. Fast alle Personen sind vorwiegend in Deutschland aufgewachsen und bis auf eine Person sind alle in Deutschland geboren. Zwei Personen haben eigene **Migrationserfahrungen** in sehr jungen Lebensjahren. Eine weitere Person verfügt durch einen Elternteil über die doppelte Staatsbürgerschaft. Es finden sich keine Personen der sogenannten zweiten Generation von Zuwander:innen (vgl. auch oben), bei denen beide Elternteile in einem anderen Staat geboren wurden und zu einem früheren Zeitpunkt, bspw. in der Anwerbephase, nach Deutschland zugewandert sind.¹⁴ Betrieblich aktive Gewerkschafter:innen, bei denen ein familiärer Migrationshintergrund thematisiert wurde, begegneten uns in der Exploration kaum im ländlichen Raum und/oder im Osten.

Qualifikation

Drei Beschäftigte aus dem Produktionsbereich hatten sich zu einem frühen Zeitpunkt bzw. vor Aufnahme der Betriebsrattätigkeit im Betrieb zum **Meister** qualifiziert. Angelernte bzw. Personen ohne Ausbildung finden sich in unserer Auswahl nicht, wenngleich nicht alle entsprechend ihrer letzten **Qualifikation** arbeiten. Eine Person arbeitet oberhalb ihrer Ausbildung ohne Meister als Programmierer. Die berufliche Position einer weiteren Person ist durch mannigfaltige Wechsel etwas unklar, d.h. es lässt sich nicht genau sagen, ob das Qualifikationsniveau nach Übernahme und Abteilungswechsel immer noch der Ausbildung entspricht. Eine Person hat eine Ausbildung in einem anderen Bereich, ist jedoch mittlerweile fachlich den Kolleg:innen gleichgestellt. Das Gleiche gilt für einen Ingenieur, der über Weiterbildungen zu seiner jetzigen Tätigkeit gelangt ist. Der Anteil **Hochqualifizierter** mit akademischem Hintergrund war insgesamt in der Exploration eher gering.

Branche, Tarif und Mitgliedschaftsdauer

Drei der Befragten arbeiten bei **Automobilkonzernen** in der Fertigung. In diesen Fällen deckt sich die Betriebszugehörigkeit mit der **Mitgliedschaftsdauer**, wobei eine Person bereits zuvor IG-Metall-Mitglied im Rahmen einer anderen Beschäftigung geworden ist. Die meisten Personen aus diesem kleinen Sample arbeiten im Bereich **Metall & Elektro** mit unterschiedlichen Hintergründen und Betriebsgrößen, mit Konzernanbindung oder ohne, meist aber mit **Tarif**, der in zwei Fällen während der Beschäftigungszeit der Personen erkämpft wurde.¹⁵ Mindestens drei Personen sind erst mit der Wahl in den Vertrauenskörper oder Betriebsrat IG-Metall-Mitglied geworden, zwei arbeiteten zuvor in Betrieben, in denen es keine gewerkschaftliche Anbindung

¹⁴ Vgl. oben. Inwiefern der Migrationshintergrund das Engagement im betrieblichen Umfeld prägt bzw. prägen kann, wurde von Foroutan et al. (2017) untersucht. Vgl. dazu das Working Paper von Karakayalı und Bouali (2021).

¹⁵ Insgesamt bildet unsere Auswahl der Intensivfälle nicht das gesamte Branchenspektrum der IG Metall ab. So waren die Bereiche Textil, Holz und Kunststoff sowie Handwerk in der Intensiverhebung nicht vertreten, sie waren aber zumindest in der Explorationsphase einbezogen.

gab. In einem Fall gibt es einen Haustarifvertrag, in einem anderen **keine tarifliche Bindung**, dafür aber mannigfaltige Betriebsvereinbarungen.

Gewerkschaftlicher Hintergrund

Zehn der 15 Personen haben in dem Betrieb, in dem sie im Erhebungszeitraum arbeiteten auch ihre **Ausbildung** gemacht. Drei davon, sowie eine weitere, waren in der **JAV**. Fünf Personen sind über Umwege zu ihrer aktuellen Beschäftigung gelangt, bspw. über **Leiharbeit**. Lediglich eine Person hat eine **übergenerationale Betriebserfahrung**, sprich Vater und Großvater waren schon in dem Unternehmen beschäftigt. Zwei Personen haben eine **betriebliche Wenderfahrung**¹⁶; ihr Betrieb blieb, wenngleich in anderer Form, nach dem Ende der DDR bestehen und sie arbeiten weiter dort. Kaum eine Person aus dem engeren Sample der in Westdeutschland geborenen berichtete, dass die Elterngeneration Bezugspunkte explizit zur IG Metall hatte, wenngleich einige Eltern den DGB-Gewerkschaften insgesamt nahestanden. In einem Fall war der Vater bereits Vertrauensmann und in einem weiteren ist der Ehemann Betriebsrat (beide ver.di).

Freistellung

Alle Betriebsratsvorsitzenden unseres Samples waren zum Zeitpunkt der zweiten Befragung **freigestellt** oder, auf eigenen Wunsch hin, zunächst teilfreigestellt. Dies war den Befragten wichtig, um nicht den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren. Nichtfreigestellte Betriebsratsvorsitzende begegneten uns insbesondere in kleineren Subunternehmen, jedoch konnte hier auch aufgrund der zeitlichen und psychischen Belastung kein dauerhaftes Arbeitsbündnis geschlossen werden. In einem Fall rückte ein Betriebsratsmitglied als Betriebsratsvorsitzender aufgrund des altersbedingten Ausscheidens seiner Kollegin nach. Eine weitere Person ist bereits seit über zwölf Jahren Betriebsratsvorsitzender und seit vier Legislaturperioden im Betriebsrat, während einige andere sich in ihrer ersten Legislaturperiode befinden. Die **Vertrauensleute**, die selbstredend keine flächendeckend rechtlich-institutionalisierte Freistellung haben, arbeiten meist in Großbetrieben oder Konzernstandorten. In mindestens vier Betrieben gibt es keine feste bzw. eindeutige Vertrauensleute-Struktur, die sich personell vom Betriebsratsgremium unterscheidet. Wichtig erscheint uns an dieser Stelle auch noch darauf hinzuweisen, dass nicht alle Vertrauensleute, die wir intensiv befragt haben, ambitioniert sind, sich für den Betriebsrat aufstellen zu lassen.

Diese Kriterien bzw. sozialstrukturellen Kategorien stehen nie für sich alleine und wurden im weiteren Verlauf der Erhebung und Auswertung immer in Konstellationen gedacht, die in Zusammenhang mit den Gesellschaftsbildern stehen können aber nicht müssen. Als Schlaglichter verdeutlichen sie jedoch die Heterogenität des Samples, das zugleich als ein Ganzes gedacht werden muss. Rekonstruiert wurden Kategorien in Teilen aus Gruppendiskussionen, vorwiegend aber aus dem biografisch-narrativen Interview, das wir mit den oben ausgewählten Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten geführt haben. Dabei stehen nicht zwangsläufig die einzelnen Lebensstationen im Vordergrund, sondern die subjektiven Relevanzsetzungen, das Erleben von Ereignissen, sowie

¹⁶ Zu der Position von BR im Osten und Westen Deutschlands siehe Geiling et al. (2012).

die Handlungen, die eingebettet in einen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang zu betrachten sind.

Das biografisch-narrative Interview: der Lebensweg im Mittelpunkt

Unter dem biografisch-narrativen Interview (vgl. Schütze 1983; Rosenthal 2008) wird eine besondere Herangehensweise verstanden, über die wir uns den Gesellschaftsbildern und dem ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Engagement angenähert haben. Dabei ist mit der **Biografie** mehr gemeint als die bloße Abfolge von Ereignissen,¹⁷ gemeint ist die Gesamtheit aller Erfahrungen und wie sie erinnert werden. Gleichwohl wurde dabei der Eintritt in das Berufsleben, in den Betrieb und/oder in die Gewerkschaft durchaus von den Interviewten immer auch selbst thematisiert und vor dem Hintergrund des Wie des Erlebens von uns als Forscher:innen interpretiert. Im Allgemeinen geht es bei dieser Herangehensweise um die *Genese*, also das Werden und Handeln in einer Gesellschaft, die sich den Befragten selbst erschließt und in der sie sich in unterschiedlichen Bereichen, nicht nur im Betrieb, bewegen.

Ablauf

Biografische Interviews folgen einer bestimmten Choreografie, die sich nicht mit anderen, bspw. Fokus- oder leitfadengestützten Interviews vergleichen lässt. Auftakt bildet immer eine sogenannte **Erzählaufforderung**, die nach Möglichkeit für alle Befragten des Projekts im Wortlaut gleich oder zumindest annähernd gleich gestellt werden sollte. Sie enthält relevante Informationen und soll von den Interviewpartner:innen als Bitte zu verstehen sein, möglichst viel und eigenständig zu erzählen. Für das Projekt haben wir eine Erzählaufforderung gewählt, die nicht bei dem frühesten Ereignis (bspw. der Geburt oder der ersten Erinnerung) ansetzt, sondern bewusst auch die Funktion aufgreift.

¹⁷ „Während sich die mit quantitativen Methoden arbeitende Lebensverlaufsfor schung mit den ‚faktischen‘ Ereignissen im Lebenslauf beschäftigt, fragt die interpretative Biographieforschung nach den Sinnsetzungsakten und den biographischen Konstruktionen der Biographen und Biographinnen selbst. Es wird nicht gezielt nach vorab definierten Lebensereignissen gefragt - wie z. B. in der Life-Event-Forschung -, sondern aus dem Gesamtzusammenhang der erzählten Lebensgeschichte wird rekonstruiert, welche Erlebnisse für die Befragten selbst biographisch relevant sind, wie sie diese Erlebnisse damals und heute deuten und wie sie versuchen, ihr Leben in einen Sinnzusammenhang einzubetten [...]“. (Rosenthal 2002:138)

Die Erzählaufforderung

„Wir untersuchen, vor welchem Lebenshintergrund Vertrauensleute und Betriebsrät:innen ihre Funktion ausüben. Uns interessieren Ereignisse und Erfahrungen, die den Blick auf Gesellschaft, Leben und Arbeiten prägen. Wir gehen dabei davon aus, dass gewerkschaftliches Engagement und die Vorstellungen von Gesellschaft, die darin eingehen, etwas mit der gesamten Lebensgeschichte und Lebensweise zu tun haben. Ich würde dich deshalb bitten, mir von deinem Leben zu erzählen, von Lebensphasen und Ereignissen, die dich geprägt haben. Du kannst anfangen, wo du möchtest und dir so viel Zeit nehmen, wie du brauchst. Ich werde dich erst einmal nicht unterbrechen, mir aber ein paar Notizen machen, auf die ich später gegebenenfalls zurückkomme.“

Die Interviewpartner:innen, in unserem Fall Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute, kamen dieser Bitte nach und erzählten ausgehend von einem von ihnen selbst gewählten Startpunkt aus frei von ihrem Leben. Diese freie Erzählung mit eigenen Relevanzsetzungen hat sowohl Vor- als auch Nachteile.

Zum einen erlaubt die Herangehensweise etwas über vergangene Lebensstationen, das Herkunftsmilieu und die gegenwärtigen Lebensbedingungen zu erfahren, die in Expert:inneninterviews kaum zum Tragen kommen. Auch wird der Erzählfluss durch ein (biografisch-)narratives Interview nicht ständig unterbrochen oder in eine bestimmte Richtung gelenkt.

Zum anderen lenkt der:die Interviewer:in die Aufmerksamkeit nicht auf ein Ereignis, das sich für alle generalisieren lässt, bspw. den Eintritt in die Gewerkschaft oder den Beginn der aktiven Gremienarbeit. Vielmehr kamen die Interviewten im Verlauf der Erzählung mehr oder weniger ausführlich darauf zu sprechen. Hierbei wird ein interessantes Spektrum hinsichtlich des Antriebs, Gewerkschaftsmitglied und, in manchen Fällen zeitgleich, gremienbezogen aktiv zu werden, deutlich. Für einige gestaltet sich die Aufnahme des Engagements eher beiläufig und nicht immer war klar, wann und wie das Engagiert sein zustande kam. Nachteile ergeben sich aus der Heterogenität der gesetzten Startpunkte, die aber gleichermaßen Aufschluss, bspw. über die unterschiedlichen Positionierungen geben.

Die **Nachfrageteile** erlaubten tiefergehende Fragen, anknüpfend an das bereits Erzählte, z.B. zum Lebens- oder Berufsweg, den Weg in die Gewerkschaft und ins Engagement, um das persönliche Lebensumfeld jenseits von Arbeit und Betrieb, sowie die alltägliche Lebensführung (Aktivitäten, Werte etc.). Thematisiert wird dabei immer auch die gesellschaftliche Verfasstheit (Wahrnehmung von Normen und strukturellen Möglichkeiten inkl. der darauf gerichteten Praktiken, Rückgriff auf Infrastrukturen, Kritik alltagsrelevanter Institutionen etc.). Gefragt wurde aber auch Weiterführendes, sofern es noch nicht genannt wurde, wie z.B., „Wann bist du in die IG Metall eingetreten?“.

Rekonstruktion und Vergleich der Fälle

Neben **Feinanalysen**, also der genauen Betrachtung einzelner Passagen, die sich thematisch-abstrakt zuordnen lassen (vgl. Codes), beinhaltet die Auseinandersetzung und Analyse biografischer Interviews, je nach Herangehensweise, die Betrachtung der erzählten und erlebten Lebensgeschichte (vgl. Rosenthal 2008). Dazu wird das Interview zunächst in unterschiedliche strukturelle und inhaltliche Sequenzen unterteilt.

Die Rekonstruktion der **erlebten Lebensgeschichte** baut auf objektivierbaren, also tatsächlichen Ereignissen auf, wie z.B. die Geburt, das Ende der Schullaufbahn, der Eintritt in den Betrieb oder der Wechsel des Betriebs oder der Position, bspw. durch Weiterqualifizierung, Übernahmen aus dem Status der Leiharbeit usw. Diese Daten wurden aus den Interviews extrahiert, tabellarisch aufgelistet (strukturell sequenziert) und zu den jeweiligen Stationen wurden Hypothesen gebildet, wie es in der der Objektiven Hermeneutik üblich ist (vgl. ebd.). In manchen Fällen wurden sie durch weitere historische bzw. politische Ereignisse, z.B. die Wende, die Finanzkrise ab 2007, ergänzt. Auch Erfahrungen von Arbeitskämpfen im Betrieb wurden hier berücksichtigt. Dieses Vorgehen dient der Entwicklung einer Strukturhypothese des Falles, die wiederum erste Vermutungen über das Handeln – hier: das *Engagement* – einer Person ermöglicht und den Blick auf **strukturelle Konstellationen** lenkt. (vgl. Wohlrab-Sahr 1994)

Wie und zu welchem Zeitpunkt im Interview über den Beginn des Engagements berichtet oder er gar mit einer Geschichte verknüpft wird, ist Gegenstand der Rekonstruktion der **erzählten Lebensgeschichte**. Hierfür werden Passagen unterschiedlichen Textsorten zugeordnet (inhaltlich sequenziert), die dann wiederum mit der erlebten Lebensgeschichte in ein Verhältnis gesetzt bzw. mit dieser kontrastiert werden. Dabei geht es weniger darum, ob die Erzählung mit den realen Gegebenheiten übereinstimmt, als vielmehr um die Frage, warum die Vergangenheit in der Gegenwart so erzählt wird und nicht anders.

Eine dezidiert biografiethoretische Herangehensweise ist sehr zeitaufwändig und voraussetzungsreich. Aus zeitlichen Gründen konnten nicht alle Schritte für alle Fälle systematisch, d.h. im Sinne einer umfassenden Fallrekonstruktion, realisiert werden. Nichtsdestotrotz haben wir einige Aspekte immer wieder aufgreifen können und insbesondere im Laufe des Forschungsprozesses im Sinne eines **kontrastierenden Fallvergleichs** diskutiert. Dabei kamen für die Auswahl für je zwei Fälle verschiedene Kriterien zum Tragen, die sich auf ähnliche oder divergierende Lebensumstände beziehen, bspw. Erfahrungen mit Systemtransformation, Leiharbeit, Migration, Parteilugehörigkeit und anderweitige politische oder familiäre Sozialisationen (vgl. oben) oder betriebliche Konstellationen.

Fallgeschichten – das Konzept kurz vorgestellt

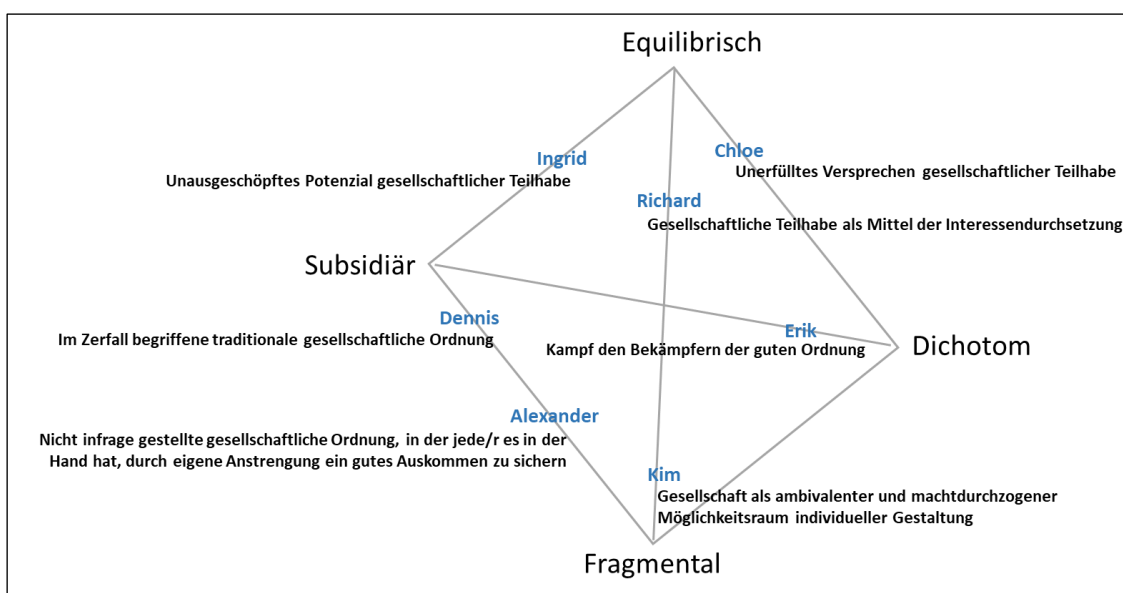
Fallgeschichten, in unserem Forschungsprozess Vignetten¹⁸ genannt, repräsentierten den Stand des Forschungsprozesses nach etwa der Hälfte der Intensiverhebung bzw. etwa anderthalb Jahre nach Projektbeginn und dienten dazu, den Raum für Interpretation und Auswertung zu öffnen. Als lebensgeschichtliche und auf das Engagement bezogene Portraits bildeten sie einen Zwischenstand des Forschungsprozesses und eine erste Auswertung des noch unvollständig erhobenen qualitativen Materials ab. Die Fokusinterviews (vgl. unten) mit Vertrauensleuten und Betriebsrät:innen standen zu diesem Zeitpunkt noch aus. Das Prozessuale, nicht das Abschließende stand

¹⁸ „Vignetten liefern die rudimentäre Version eines Falls, die erst unter dem professionellen Blick und unter dem fallkonstruierenden Zutun eines professionals seine ‚geschlossene Gestalt‘ erhält, indem er im Kontext der spezifischen Relevanz- und Beobachtungsmuster der Profession/eines Professionellen typisiert und in den Zustand eines bearbeitbaren Falls transformiert wird.“ (Schnurr 2003:396) Der Aspekt der komplexeren Fallrekonstruktionen, auf denen die Vignetten gründen, unterscheidet sie von Personas.

dabei explizit im Vordergrund. Die Fallgeschichten bilden zugleich einen Hintergrund für die Veranstaltungen des Dialogs und der Reflexion (s. hierzu das SOFI-Angebot, S. 13). Wir beschränkten uns hier zunächst auf sieben Fälle, die unserer Ansicht nach die Spannbreite bzw. Spannung zwischen den Gesellschaftsbildern in unterschiedlicher Weise repräsentierten.

Die vier Gesellschaftsbildtypen, die auf Basis der Gruppengespräche der Explorationsphase als heuristisches Instrument entwickelt wurden, stellen den analytischen Rahmen und Ausgangspunkt der Fallgeschichten dar. Die Auseinandersetzung mit dem – bis dato vorgelegenen – empirischen Material der Intensiverhebung, insbesondere der biografisch-narrativen Interviews, ermöglichte es uns einerseits, die vier Gesellschaftsbild-Idealtypen kritisch zu reflektieren, zu schärfen und weiter zu verfeinern und andererseits die in den Fallgeschichten skizzierten Realtypen zwischen den Polen, die von den vier idealtypischen Gesellschaftsbildern aufgespannt werden, zu verorten. Die einzelnen Fälle wurden auf den Achsen zwischen je zwei Gesellschaftsbildern platziert und mit je einer eigenen Unterüberschrift versehen, die die Ordnungsperspektive der Einzelnen in einem größeren gesellschaftlichen Zusammenhang kennzeichnet.

Abbildung 4: Verortung der Fallgeschichten im Spannungsfeld der Gesellschaftsbilder, Stand: 6/2021



Ergänzende Metaphern

Da zur Beschreibung von Gesellschaftsbildern in den Interviews auch sprachliche Alltagsbilder und Vergleiche herangezogen wurden, lohnte es sich im weiteren Verlauf einen genauen Blick auf diese zu werfen. Dazu haben wir zunächst breitflächig nach Metaphern in den biografischen Interviews gesucht, da wir davon ausgingen, dass sich hier gewisse Spannungen abzeichnen. Als Startpunkt diente das Bild der ‚Gesellschaft als Kette‘, die von einem jungen Betriebsrat aufgeführt worden ist und die wir als Aussage einem subsidiären Gesellschaftsbild zugeordnet haben. Die befragte Person bezieht sich dabei auf die Position in der Kette, die einem zugewiesen wird und die ihren Zweck erfüllt. Ein weiteres Bild, das in einem Fokusinterview geäußert wurde, ist die Vorstellung von ‚Gesellschaft als Campingplatz‘; hier finden sich unterstützende Momente

(„man hilft sich gegenseitig“) aber auch leistungsbezogene und fragmentierte („jeder hat den Wagen, den er sich verdient hat“). Das ‚Hamsterrad‘ als Metapher begegnete uns als eine Form der Kritik am Leistungsparadigma. Mit der ‚Insel der Glückseligen‘ hingegen zeigte sich zudem ein Rekurs auf die Vorstellung, „wie gut man es (in Deutschland/mit der Arbeitsstelle) hat“ usw. Es wurde keine vollständige Metaphernanalyse (vgl. Schmitt et al. 20218) im eigentlichen Sinne durchgeführt. Aspekte der Rekonstruktion wurden jedoch aufgegriffen und flossen in die Fallgeschichten mit ein.

Erweiterung der Fallgeschichten

Das Vignettenkonzept wurde zunächst auf sieben der 15 Fälle angewandt. Diese sieben Fälle bildeten den Ausgangspunkt dafür, die skizzierten Gesellschaftsbilder einerseits empirisch zu unterfüttern und sie andererseits entsprechend der Empirie anzupassen und zu erweitern. So ergaben sich die oben abgebildeten Spannungsfelder (bspw. zwischen Dichotomie und Subsidiarität) als auch Verortungen in der Gesellschaft (die bspw. als eine Form der Ordnung verstanden wird). Eine Frage, die bereits nach dem biografischen Interview an die jeweiligen Fälle gestellt wurde, war daher „Wie blickt sie:er auf Gesellschaft?“. Eine weitere Frage, die sich im Forschungsprozess herauskristallisierte und insbesondere durch das fokussierte Interview bearbeitet werden konnte, war „Wie steht sie:er zur IG Metall?“.

Die Vignetten wurden nach dieser ersten Fassung, die nach den biografischen Interviews entstand, zum einen um weitere fünf auf die Gesamtzahl von **zwölf Fällen** erweitert. Zum anderen kam eine inhaltliche Erweiterung um die **Dimensionen** zum Tragen. Die Dimensionen waren in Teilen schon Thema in den Gruppendiskussionen. In einem zweiten Einzelinterview, dem fokussierten Interview, wurden sie systematisch im Einzelfall besprochen.

Das fokussierte Interview: Gewerkschaft und Gesellschaft im Mittelpunkt

Standen im ersten Gespräch die Biografie, die alltägliche Lebensführung und das Lebensumfeld im Fokus und im laufenden Kontakt politische Orientierungen und Engagementhandeln, so zielte das **fokussierte Interview**¹⁹ insbesondere darauf, dazu anzuregen, die betriebliche Situation und das eigene Engagement im Hinblick auf Gesellschaft und die Untersuchungsdimensionen zu reflektieren und die eigenen Vorstellungen von Gesellschaft und gesellschaftlicher Entwicklung zu explizieren.

Das fokussierte Interview sollte für das Gesellschaftsbilder-Projekt nach Möglichkeit im betrieblichen oder gewerkschaftlichen Umfeld geführt und idealer Weise mit einem Rundgang durch den Betrieb verbunden werden. Eine Führung durch den Betrieb und ein Interview im Büro war dann

¹⁹ Das fokussierte Interview ist als Begriff in der qualitativen Sozialforschung nicht einheitlich definiert. Der Begriff findet sich in der Werbepsychologie (Fokusgruppen) und bezeichnet ebenso eine Form des narrativen Interviews mit besonderem Erzählstimulus oder des Expert:inneninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991). Wir verwenden es als eine Form des leitfadengestützten (offen angelegten) problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel 1985).

realisierbar und – zur Wahrung der Anonymität – wünschenswert, wenn die Person Betriebsratsvorsitzende:r ist. Die Betriebsratsvorsitzenden haben in der Regel die Möglichkeit, frei über diese Räume zu verfügen und sie müssen sich, wenn sie wie in unserem Fall freigestellt sind, nicht von der Arbeit abmelden. In anderen Fällen trafen wir uns bei den Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten zuhause oder an einem dritten, von den Befragten selbst ausgewählten Ort. Dies zeigt, dass die Wahl von Intervieworten Gelegenheitsstrukturen unterliegt. Nicht jede:r hatte die Möglichkeit, für etwa zwei bis zweieinhalb Stunden dem Arbeitsplatz fernzubleiben oder die Infrastruktur des Betriebs frei und für die Kolleg:innen unzugänglich zu nutzen. Hierfür wurden daher in vielen Fällen der eigene Wohnraum oder ein Café genutzt, die jeweils Schutz durch Privatheit oder Anonymität boten. In einem Fall musste aus terminlichen Gründen wieder ein Online-Format gewählt werden. Hierbei zeigten sich abermals die Vorteile eines persönlichen Treffens, da zwar eine vertrauensvolle Atmosphäre herrschte, sich aber zugleich technische und kommunikative Hürden bemerkbar machten.

Aus forschungsstrategischen Gründen wurden die fokussierten Interviews (wie auch zuvor die meisten biografischen Interviews und die Gruppengespräche) von zwei Interviewer:innen durchgeführt. Dies diente neben Aspekten der Gesprächsführung insbesondere dazu, Primärbeobachtungen im Projektteam breit verfügbar zu machen. Vor dem Interview bzw. der Aufnahme mit dem Diktiergerät wurde deutlich gemacht, dass es im Weiteren darum gehen wird, die wirksam werdenden gesellschaftlichen Vorstellungen entlang der Dimensionen Macht, Demokratie, Solidarität, Positionierung und Zukunft zu reflektieren. Einen separaten Frageblock bildete das Thema **Gewerkschaft** bzw. die IG Metall.

Zunächst wurden allen Befragten drei Einstiegsfragen gestellt:

- Wenn du zurückblickst: Wie hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten die Gesellschaft im Großen wie im Kleinen, aber auch die Arbeitswelt verändert? Überwiegt in deiner Bewertung das Positive oder das Negative?
- Was sind für dich momentan die zentralen gesellschaftlichen Probleme und Herausforderungen?
- Wie müsste eine gute Gesellschaft aussehen? Was gehört für dich dazu? Wie müsste sie organisiert sein?

Aufsetzend auf dem, was wir aus den vorgegangenen Interviews schon erfahren hatten und wussten, fragten wir nach konkreten Verständnissen und Vorstellungen von **Macht**verhältnissen, der eigenen gesellschaftlichen **Positionierung**, von **Demokratie** und **Solidarität** sowie nach Vorstellungen **zukünftiger Entwicklung**. Die Fragen des Leitfadens dienten als Gedankenstützen. Darüber hinaus stellten wir auch Ankerfragen, das heißt, ein und dieselbe Frage wurde allen Befragten im gleichen Wortlaut gestellt:

- Wie wird sich die Gesellschaft [in den nächsten 20 Jahren] entwickeln?
- Was heißt für dich Solidarität? (Und: Gibt es noch Solidarität?)
- Wie groß ist dein Vertrauen in die Demokratie?
- Wer hat Macht (in der Gesellschaft)?
- Was ist die IG Metall für dich?

Die Befragten sollten, wie auch schon zuvor, spontan antworten. Ausgehend von der aufgebauten Vertrauensbasis antworteten die Befragten auf diese Fragen kaum zögerlich. Das Gespräch sollte zudem dazu genutzt werden, verbliebene Leerstellen und Lücken zu füllen: Es ging daher auch darum, die jeweiligen Themen auf Basis des Vorwissens über die Person mittels verschiedener Impulsfragen auszuleuchten.

Durchführung der Telefonbefragung

Die Telefonbefragung wurde aufgrund der kurzen Projektlaufzeit parallel zur qualitativen Erhebung entwickelt und durchgeführt. Von Beginn an war klar, dass die Telefonbefragung nur ein ergänzender Baustein in einem qualitativ orientierten Projekt sein wird und nur in lockerer Kopplung zur qualitativen Erhebung stehen kann, da ein systematisches Mixed-Method-Design eine andere zeitliche Abfolge verlangt hätte.

Abbildung 5: Ablauf der Telefonbefragung



Fragebogenentwicklung

Der Fragebogen wurde im Februar/März 2021 erarbeitet. Zu diesem Zeitpunkt verfügte das Projekt bereits über einen breiten Überblick über die mit Blick auf die Situation der Ehrenamtlichen relevanten gesellschaftsbezogenen Fragen, die vier Gesellschaftsbildertypen lagen als eine grobe Heuristik vor, waren aber noch nicht im Detail entwickelt und empirisch so gesättigt, dass die Fragebogenentwicklung darauf aufsetzen konnte.²⁰ Der Fragebogen war zudem auf eine Gesprächsdauer von etwa 15 Minuten angelegt, was bedeutete, auf eine kurze und kompakte Fragebatterie hinzuarbeiten.

Der Aufbau des Fragebogens orientierte sich am Untersuchungsdesign. Dies bedeutete Frageblöcke zum Wohnumfeld, zum Arbeitsumfeld, zur Gewerkschaft sowie zur Gesellschaft vorzusehen. Der in der Telefonbefragung eingesetzte Fragebogen umfasste letztlich 59 Fragen zu folgenden Themenblöcken: zum eigenen ehrenamtlichen Engagement (inkl. Gründen), zu gewerkschaftlichen Fragen (Identifikation, Sozialisation, Milieu), zum Wohn- und Arbeitsumfeld (jeweils Zufriedenheit, Zusammenhalt, Zukunft), zu gesellschaftsbezogenen Einschätzungen (entlang der Untersuchungsdimensionen Demokratie, Macht, Solidarität, Positionierung und Zukunft) sowie zu sozialstatistischen Angaben (Geschlecht, Lebensphase, räumliche Verortung, berufliche Tätigkeit).

²⁰ Eine Quantifizierung der Gesellschaftsbildertypen mittels Telefonbefragung hätte eine vollständige, stringente und trennscharfe Operationalisierung der vier idealtypisch konstruierten Gesellschaftsbilder vorausgesetzt.

Die qualitative Empirie der Explorationsphase ging in die Fragebogenentwicklung dadurch ein, dass die Gruppengespräche einer vorläufigen Grobauswertung im Hinblick auf die gesellschaftlichen Vorstellungen der einbezogenen Vertrauensleute und Betriebsrät:innen unterzogen wurden und dabei identifizierte wiederkehrende Topoi (wie bspw. „wir sind nur noch Zahlen“ oder „es fehlt an Respekt“) in die Items integriert wurden.

Pretest und operative Durchführung

Der eigentlichen Telefonbefragung ging ein Pretest voraus, um sicherzustellen, dass die entwickelten Items verständlich und zugleich hinreichend zugespitzt waren, um damit Einstellungsdivergenzen ermitteln zu können. Insgesamt wurden wie anvisiert 60 Pretest-Interviews geführt. Die IG Metall stellte hierfür die telefonischen Kontaktdaten von 198 Personen zur Verfügung.

Insgesamt zeigten sich die Zielpersonen motiviert und waren leicht von einer Teilnahme zu überzeugen. Sie bewerteten den Fragebogen als überwiegend verständlich und leicht zu beantworten. Einige Fragen erwiesen sich dennoch als problematisch, etwa weil die Antworten eine zu geringe Varianz aufwiesen, weil sie von den Befragten als trivial wahrgenommen wurden oder weil sie aufgrund von uneindeutigen Begriffen oder Items nur schwer zu beantworten waren. In diesen Fällen wurden die Fragen modifiziert oder es wurden zusätzliche Intervieweranweisungen in den Fragebogen eingearbeitet. Die durchschnittliche Dauer der Interviews lag mit 17 Minuten noch innerhalb der Zielmarke.

Die operative Durchführung der Telefoninterviews erfolgte von Ende April bis Mitte Juni 2021 durch das Markt- und Sozialforschungsinstitut USUMA, einen methodisch und teilweise auch thematisch einschlägigen Befragungsdienstleister. Die IG Metall stellte den dazu erforderlichen Datensatz unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zur Verfügung. Dazu wurde aus der Gruppe der Betriebsrät:innen, der Vertrauensleute, der Schwerbehinderten- sowie der Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen der Mitgliederdatenbank der IG Metall eine Zufallsstichprobe von 2.500 Datensätzen gezogen, die auf eine Zielgröße von 1.000 Telefoninterviews angelegt war.

Dialog und Reflexion als Teil des Forschungsprozesses

Die Gesellschaftsbilder-Studie ist nicht nur, wie jedes andere qualitative Forschungsprojekt iterativ angelegt, wie eingangs gesagt, sondern auch angewiesen auf den **aktiven Austausch mit Gewerkschafter:innen** und die **Reflexion innerhalb der Organisation IG Metall**. Im Laufe des Forschungsprozesses gab es immer wieder Gelegenheit, einzelne Teilergebnisse – wie unser erweitertes Gesellschaftsbilder-Modell, Auszüge aus der Telefonbefragung oder Schlaglichter auf einzelne Fälle oder Dimensionen – im Rahmen von IG Metall-Veranstaltungen oder in Bildungszentren zu präsentieren und mit Haupt- und Ehrenamtlichen zu diskutieren. Dabei stießen wir auf unterschiedliche, sehr interessierte Publika²¹, die wir im Rahmen des Forschungstransfers und der so genannten **Dialog- und Reflexionsphase** getroffen haben. Diese Phase war von Beginn an als Baustein eines interaktiven Forschungsprozesses geplant und zielte vornehmlich auf Diskussionsrunden mit Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten der IG Metall in den Geschäftsstellen und den Bildungszentren. Dabei standen drei Punkte im Zentrum:

- eine Konzeptentwicklung für die Veranstaltungen,
- die Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltungen,
- sowie die Nachbereitung im Sinne einer Reflexion der Veranstaltungen im Hinblick auf Auswertung und Interpretation der Befunde.

Elemente des Konzepts bildete die Arbeit mit Zitaten entlang von Dimensionen, die Durchführung und Diskussion mit (unterschiedlichen) Teilen der Telefonbefragung sowie die Präsentation der vier Gesellschaftsbildertypen sowie die Selbstpositionierung der Teilnehmer:innen innerhalb eines von diesen aufgespannten Raumes. Die empirischen Bausteine boten also die Möglichkeit, unterschiedliche Ansätze anzuwenden und zugleich variieren zu können.²²

Im Folgenden möchten wir exemplarisch dafür den Austausch in **Bildungszentren** im September 2021 vorstellen.²³ Die meisten fokussierten Interviews mit den Personen der **Intensiverhebung** waren zu diesem Zeitpunkt geführt, die **Telefonbefragung** lag wenige Monate zurück und das Gesellschaftsbilderkonzept war von uns auf Basis des erweiterten empirischen Materials weiterentwickelt worden. Auf dieser Grundlage gingen wir in die Bildungszentren und eine Geschäftsstelle, nicht mit Ziel, neue Daten zu gewinnen, sondern um unsere bisherigen Interpretationen und Lesarten des empirischen Materials zu prüfen und gemeinsam mit den beteiligten Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten kritisch zu reflektieren.

²¹ Wir sprechen hier bewusst im Plural, da auch die IG Metall unterschiedliche Öffentlichkeiten und Zielgruppen hat.

²² Ein weiteres Element, die Arbeit mit den Vignetten, hätte sich ggf. für längere Blöcke, die über die uns zugestandenen drei Stunden hinausgingen, angeboten. Uns darauf alleine zu beschränken wäre zu riskant da zu unflexibel gewesen.

²³ In den Geschäftsstellen findet ein prinzipiell ähnliches, lediglich den räumlichen, zeitlichen und organisatorischen Bedingungen angepasstes Konzept Anwendung.

In zwei Bildungszentren der IG Metall haben wir insgesamt vier überbetriebliche Seminare mit insgesamt etwa 45 Teilnehmenden aufgesucht und je einen eigenen Block von drei Stunden²⁴ (mit Pause) eingebracht. Für diese drei Stunden wurde ein zeitlich und inhaltlich detaillierter Ablaufplan mit drei Teilen erstellt, die nun kurz einzeln beleuchtet werden. Für die einzelnen Teile erfolgte je eine kurze Einführung seitens der Forschenden des Gesellschaftsbilder-Projektes. Das Vorgehen war jedoch insgesamt interaktiv und offen angelegt. Wir arbeiteten vorwiegend mit Stellwänden und mitgebrachten Materialien aus unserer Erhebung.

Statements der Telefonbefragung

Für den ersten Teil haben wir einige Aussagen der Telefonbefragung ausgewählt. Die Teilnehmenden konnten zu den ausgewählten Statements entlang der 5er-Skala einzeln abstimmen, indem sie entweder offen für alle oder geschützt hinter einer Stellwand ein Kreuz in der jeweiligen Spalte machten. Die Fragen wurden sowohl in der Reihenfolge als auch in der Auswahl variiert.

Diese Herangehensweise ermöglichte es, Fragen gegenzulesen (Wie werden sie verstanden?) zu diskutieren (Stimmt das so?/Kann man das so sagen?) und in ein Verhältnis mit den Verteilungen aus der eigentlichen Telefonbefragung zu setzen (Wie haben die anderen abgestimmt? Was könnte das bedeuten?). Wichtig ist an dieser Stelle, dass es nicht um eine sprachliche Auslegung der Fragen ging, diese erfolgte vor der Telefonbefragung im Rahmen von Diskussionen mit Expert:innen und im Rahmen des Pretests. Die Abbildungen zeigen die Ergebnisse der Zustimmung/Ablehnung der Teilnehmenden als Kreuze und die Verteilung (in Prozent) der Telefonbefragung in Zahlen in den Kästchen.

²⁴ Welche Seminare unter welchen Bedingungen in Frage kamen, wurde mit den Schulleiter:innen und mit den Referent:innen ausgelotet. Von der Ausrichtung her waren die Seminare, die wir als Forschungsteam schließlich besucht haben, unterschiedlich. Es handelte sich um Grundlagenseminare, Seminare für Soft Skills und der politischen Bildung. Hier fanden sich sowohl Teilnehmende mit langjähriger BR-Erfahrung, Vertrauensleute eines großen Automobilkonzerns ebenso wie JAVis.

Abbildung 6: Telefonbefragung (Seminareinheit)

ZUSTIMMUNG	ja	eher ja	teils teils	eher nein	nein
„Den Klimawandel zu stoppen, hat oberste Priorität.“	34	30	26	7	3
„Die Digitalisierung wird unsere Gesellschaft nach vorne bringen.“	20	28	41	8	3
„Die Corona-Pandemie wird unsere Gesellschaft dauerhaft zum Negativen verändern.“	17	16	29	27	12
„Die Gewerkschaften sollten sich viel stärker auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken.“	24	24	25	17	10
„Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegen setzen kann.“	40	20	23	7	2
„Sozialer Aufstieg ist in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen nach wie vor möglich.“	12	31	41	14	2

ZUSTIMMUNG ?	ja	eher ja	teils teils	eher nein	nein
„Sozialer Aufstieg ist in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen nach wie vor möglich.“	12	31	41	14	2
„In unserer Gesellschaft fehlt es an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten.“	40	30	24	6	1
„Die Gewerkschaften sollten sich viel stärker auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken.“	24	24	25	17	10
„Für die Gewerkschaften kann es heutzutage nur noch darum gehen, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen.“	11	12	11	24	39
„Demokratie steht nur auf dem Papier. In der Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen.“	14	20	30	25	11
„Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegen setzen kann.“	40	22	23	7	2

Interviewpassagen in Dialog mit den Dimensionen

Im zweiten Teil baten wir die Teilnehmenden Dreier-Gruppen zu bilden und sich eines von drei Themen auszusuchen. Zur Wahl standen Solidarität, Demokratie und Macht. Für jedes dieser Themen gab es ein anonymisiertes, längeres Zitat aus der Erhebung (vorwiegend aus der Intensiverhebung, aber auch aus der Exploration). Die Frage an das Plenum lautete hier: „*Kennt ihr solche Haltungen (bei euch/bei anderen? Wie steht ihr dazu? Wie nah sind sie euch? Löst irgendwas Irritationen aus? Wo würdet ihr andere Akzente setzen? Spiegelt sich darin eine gewerkschaftliche Haltung?*“

Jeweils eine:r aus der Gruppe oder alle abwechselnd trugen zunächst die Interviewpassage in eigenen Worten und dann Ergebnisse ihrer Diskussion vor. Vielen der Teilnehmenden kamen die Aussagen aus ihrem betrieblichen oder persönlichen Umfeld bekannt vor. In einigen fanden sich die Gruppen eher wieder als in anderen. Insgesamt wurden Demokratie, Solidarität und Macht als wichtige gewerkschaftliche Themen identifiziert und weiter spezifiziert.

Gesellschaftsbilder – Selbstverortungen

Anders als bei den Interviewpassagen zuvor, wurde im letzten Teil wieder mit der gesamten Gruppe gearbeitet. Zunächst erfolgte ein längerer Input, in dem wir nacheinander die vier Gesellschaftsbilder entlang der wichtigsten Schlagworte skizzierten. Die Frage, die wir den Teilnehmenden daraufhin stellten, variierte leicht. Sie lautete wahlweise in einem Seminar „Wie erlebe ich Gesellschaft?“, „Wie blicke ich auf Gesellschaft?“ und „Vor dem Hintergrund welches Gesellschaftsbildes handle ich?“ Hintergrund der unterschiedlichen Fragen war, dass wir den Eindruck hatten, dass die ersten beiden als recht unpräzise wahrgenommen wurden. Die Teilnehmenden konnten sich daraufhin – wie auch schon bei den Aussagen der Telefonbefragung –

verorten. Auf den Achsen zwischen je zwei Gesellschaftsbildern hatten sie die Möglichkeit je zwei Punkte zu verkleben, wenn sie dies selbst für sinnvoll erachteten bzw. einforderten: einen Punkt für ihr eigenes Idealbild, sowie einen für den Ist-Zustand, der meist dem ersten Punkt entgegengesetzt war. Wir diskutieren mit den Teilnehmenden diese Gegensätze ebenso wie die Problematik, sich für ein Gesellschaftsbild entscheiden zu müssen.

Die Teilnehmenden brachten nicht nur eigene Lesarten der empirischen Befunde mit ein oder gaben konkrete Rückmeldungen zu Begriffen und Konstellationen der Gesellschaftsbilder, sondern sie diskutierten die Befunde teils auch sehr angeregt und wertschätzend miteinander. Insofern konnten wir als Forschungsteam im Jahre 2021/22 besser verstehen, was die Aktiven umtreibt. Anders als die Forscher der 1950er-Jahre beobachteten wir, dass Demokratie ständig herzustellen ist. In der Wahrnehmung von Gesellschaft wird auch Solidarität nicht immer als selbstverständlich angesehen. Für die Aktiven bildet sie jedoch – im Sinne ihres *Engagementhandelns* – einen zentralen Fluchtpunkt.

Vor dem Hintergrund unseres multimethodischen Ansatzes und der teilweise geringen zeitlichen Abstände der Erhebung gab es für uns in der Phase des Dialogs und der Reflexion neue Impulse, die wir weiterverarbeiten und bspw. in Veranstaltungen der Geschäftsstellen einbringen konnten. Aus diesen Erfahrungen nehmen wir als Forschende abermals mit, wie wichtig die Arbeit der Ehrenamtlichen vor Ort ist, und dass Mitbestimmung von der konkreten Praxis im Betrieb, aber auch darüber hinaus, lebt. Wir nehmen aber auch mit, dass sich hinter den Funktionen Geschichten und Einstellungen verbergen, die so komplex sind, wie das Leben, mit dem sie gefüllt werden.

Literatur

- Bahrddt, Hans Paul (1985): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Ein Vortrag zur Entstehung dieser Studie. In: Zeitschrift für Soziologie 14(2), S. 152-155.
- Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Opladen: Leske + Budrich.
- Bösch, Jasmin (2021): Interview-Forschung trotz Eigenbild? Videotelefonie als Forschungsinstrument. In: IMAGE. Zeitschrift für interdisziplinäre Bildwissenschaft 34 (17).
- Bremer, Helmut; Faulstich, Peter; Teiwes-Kügler, Christel; Vehse, Jessica (2015): Gesellschaftsbild und Weiterbildung. Auswirkungen von Bildungsmoratorien auf Habitus, Lernen und Gesellschaftsvorstellungen. Baden-Baden: Nomos.
- Charmaz, Kathy (2006): Constructing grounded theory: Methods for the 21st century. Los Angeles, CA: Sage.
- Demir, Nur; Funder, Maria; Greifenstein, Ralph; Kießler, Leo (2021) : Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat: Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 458.
- Demir, Nur; Funder, Maria; Greifenstein, Ralph; Kießler, Leo; Maschke, Manuela (2018): Betriebsratswahlen 2018. Erste Befunde, Stand Herbst 2018. I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 45.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit, Berlin. Online unter: <https://www.fachkommission-integrationsfahigkeit.de/resource/blob/1786706/1787474/fb4dee12f1f2ea5ce3e68517f7554b7f/bericht-de-data.pdf?download=1>
- Foroutan, Naika; Giesecke, Johannes; Karakayali, Serhat; Schrenker, Markus; El-Kayed, Nihad (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Projektbericht, Berlin. Online unter: https://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Projektbericht_final.pdf
- Geiling, Heiko; Meise, Stephan; Eversberg, Dennis; Otte, Rüdiger (2012): Die IG Metall lokal. Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Edition / Hans Böckler Stiftung, 266).
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.
- Hassel, Anke; Schroeder, Wolfgang (2018): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft, in: WSI Mitteilungen, 71. Jg., 6/2018, S. 485-496.
- Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021): Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung, Working Paper Forschungsförderung, No. 228, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: D. Garz, & K. Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdt. Verlag. S. 441-471.
- Mey, Günter; Mruck Katja (2014) Qualitative Forschung: Analysen und Diskussionen. In: ebd. (Hg.) Qualitative Forschung. Springer VS, Wiesbaden. S. 9-32.
- Pollock, Friedrich (1955): Gruppenexperiment. Ein Studienbericht, Frankfurt am Main.
- Popitz, Heinrich; Bahrddt, Hans Paul; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (2018 [1957]): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen der Hüttenindustrie. Hrgg. von Jochen Dreher. Wiesbaden: SpringerVS.
- Rosenthal, Gabriele (2002). Biographische Forschung. In: D. Schaeffer, & G. Müller-Mundt (Hg.): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Bern: Huber. S. 133-147.
- Schiek, Daniela; Ullrich, Carsten G. (2016) (Hg.): Qualitative Online-Erhebungen: Möglichkeiten, Herausforderungen und Grenzen. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmitt, Rudolf; Schröder, Julia; Pfaller, Larissa (2018): Systematische Metaphernanalyse. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Schnurr, Stefan (2003): Vignetten in quantitativen und qualitativen Forschungsdesigns. In: H.-U. Otto, G. Oelrich, H.-G. Micheel (Hg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Neuwied: Luchterhand. S. 393-400.
- Schulz, Lena (2020): Expertise / Literaturbericht: Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten. Stand der Forschung und Begriffsgeschichte. SOFI Arbeitspapier / SOFI Working Paper, 2020-16. Göttingen.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: neue praxis 13 (3), S. 283-293.

Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz. S. 227–255.

Wohlrab-Sahr, Monika (1994). Vom Fall zum Typus: die Sehnsucht nach dem „Ganzen“ und dem „Eigentlichen“: „Idealisierung“ als biographische Konstruktion. In: A. Diezinger, H. Kitzer, I. Anker, I. Bingel, E. Haas, & S. Odierna (Hg.): Erfahrung mit Methode: Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung. Freiburg im Breisgau: Kore. S. 269–299.



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022