

Masterarbeit

Lukas Jakob

2022-05-09

Contents

1	Einführung	2
2	Forschungsstand	6
2.1	Begriffsdefinition	10
2.2	Die Ordnungskräfte in der Schweiz	13
2.3	Arbeitsrecht in der Schweiz	14
2.3.1	Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz	15
2.3.2	Gesamtarbeitsverträge	19
2.4	Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz .	20
2.4.1	Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage	21
2.4.2	Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz	24
2.4.3	Fremdarbeiter:innen	26
3	Methoden	32
3.1	Daten	33
3.2	Analyseverfahren	36

4 Resultate	38
4.1 Sentiment Analyse	38
4.2 LDA	40
4.2.1 Arbeitnehmer:innen	41
4.2.2 Arbeitgeber:innen	44
4.2.3 Validität	49
5 Diskussion	49
5.1 Resultate	49
5.2 Probleme bei Methoden	53
5.3 Erkenntnisse	54
6 Literaturverzeichnis	55

1 Einführung

Das Thema Arbeit wurde seit Beginn der Soziologie als Disziplin immer wieder bearbeitet. Schon bevor sich das Feld der Soziologie herausbildete befasste sich z.B. Karl Marx mit der Art und Weise wie Arbeit und unsere sozialen und wirtschaftlichen Systeme zusammenhängen. Auch bei Max Weber, einer der wichtigsten frühen Autoren der Soziologie, spielte Arbeit immer wieder eine Rolle. Einer der wichtigsten Stränge, der sich mit Arbeit und dessen Auswirkungen befasst, ist die Ungleichheitsforschung (für eine aktuelles Beispiel siehe Kohlrausch, Schildmann, and Voss 2019). Nebst den empirischen Analysen fanden sich auch immer wieder philosophische Debatten um den Stellenwert von Arbeit in unsere Gesellschaft. Ein solcher Beitrag stammt von Hannah Arendt. Arendt warf in den 1950er Jahren die Frage auf, ob unserer Gesellschaft die Arbeit ausgeht und sich die Gesellschaft somit grundlegend verändern wird (Arendt 1960). Ein anderer bekannter Beitrag stammt von Bertrand Russell. Russell schreibt in den 1930er Jahren über die schlechte Verteilung von Arbeit. Personen müssten nur vier Stunden pro Tag arbeiten wenn die Arbeit richtig verteilt werden würde. Der Weg hin zu weniger Arbeit und mehr Faulheit bringt quasi die Befreiung des Menschen mit

sich. Für Russell können weitere Probleme wie zum Beispiel Krieg oder Neid vermieden werden, indem die Menschen weniger arbeiten und mehr freie Zeit zur Verfügung haben (Russell 1932). Diese hoffnungsvollen Prognosen, wie sie bei Russell zu finden sind, gibt es auch in den aktuellen Debatten rund um die Arbeitsbedingungen. Mit dem Aufkommen des Internets und der Digitalisierung der Gesellschaft kam auch der Begriff der Arbeitswelt/Industrie 4.0 auf. Eine Kritik zum Begriff der vierten industriellen Revolution findet sich bei Flecker. Im selben Text werden aber auch von die Chancen dieser technischen Entwicklung beleuchtet. Die Digitalisierung kann unter den richtigen Voraussetzungen (humanzentrierte Entwicklung) zu einer besseren Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Privatleben führen. Die Automatisierung von Jobs kann mühsame Arbeiten von Menschen übernehmen und ermöglicht es, weniger zu arbeiten oder sich weiterzubilden (Flecker, Schönauer, and Riesenecker-Caba 2016). Auch aus feministischer Perspektive ist die Digitalisierung eine Möglichkeit für Veränderung und kann die Bedingungen für FLINTAQ Personen verbessern (Hauer 2016). Eine empirische Arbeit von Watson et al. zeigt auf, dass der Zugang zu Internet eine positive Auswirkung für Frauen [!sic] auf dem Arbeitsmarkt hat (Watson, Corliss, and Le 2018). Nebst der Digitalisierung und den technischen Entwicklung zeigte auch die COVID-19 Pandemie in den letzten Jahren Veränderungen an den Arbeitsverhältnissen auf. Einer der zentralsten Punkte war dabei die Möglichkeit zum Homeoffice. Studien zeigen zum Beispiel die positiven Auswirkungen auf die Zufriedenheit (well-being) von Eltern (Canales-Romero and Hachfeld 2022) oder eine ausgeglichene räumliche Verteilung von Beschäftigung (z.B. zwischen Ost- und Westdeutschland) (Garnadt, Schnitzer, and Viète 2020).

Aber nicht alle sind von solchen hoffnungsvollen und positiven Entwicklungen überzeugt. Es gibt schon grundsätzliche Gegenthesen zu den Ansichten von Arendt und Russel. Sauer schreibt in einem Artikel vom weiteren bestehen der Arbeitsgesellschaft und der Wichtigkeit der Erwerbstätigkeit für den grössten Teil der Bevölkerung (Sauer 2007). Die Arbeit geht der Gesellschaft nicht aus und die Arbeit wird auch weiterhin eine der wichtigsten Lebensgrundlagen, wenn nicht sogar die wichtigste, sein. Auch in der aktuellen Debatte sind nicht alle von grundsätzlich positiven Entwicklungen überzeugt. Auch die Argumente, dass die Digitalisierung mehr Inklusion und Verminderung von Ungleichheit bedeutet wird nicht gestützt. Sebastian Voigt schreibt sogar vom Gegenteil: Die Berufe der Mittelklasse gehen seit den 70er Jahren immer wie stärker verloren. Es gibt sozusagen eine Spaltung des

Arbeitsmarkt in Hoch- und Niedriglohnsektoren (Voigt 2018). Auch der Aufstieg zwischen den verschiedenen Berufsklassen und Schichten ist schwieriger geworden (Groh-Samber and Hertel 2015). Voigt schreibt von der Auflösung des typischen männlichen Arbeitsverhältnis seit den 70er Jahren. Wie oben beschrieben, gibt es dank dieser Entwicklung auch Hoffnungen für die Besserstellung von FLINTAQ Personen. Aber dieser Besserstellung stehen trotzdem noch einige Hindernisse im Weg. So schreiben Watson et al. im bereits zitierten Beitrag zwar von einer Verbesserung dank Internetzugang, aber dennoch weiteren grossen strukturellen Barrieren für die Gleichstellung. Sie nennen unter anderem Faktoren wie den Zugang zu technischen Mitteln, patriarchalischen Normen und Einbindung in die technischen Branchen (Watson, Corliss, and Le 2018, S.61 ff.). Auch Gerlinde Hauer schreibt von der schlechten Repräsentation von Frauen in der ICT Branche, obwohl da so viel Potential bestehen würde (Hauer 2016, S.175 ff.). Die Autor:innen Möhring et al. zeigen, dass sich die Kurzarbeit vor allem Mütter und Personen ohne Kinder belastet. Väter sind kaum negativ betroffen oder empfinden die Entwicklung sogar als positiv (Möhring et al. 2021). Die Digitalisierung und die neuen technischen Möglichkeiten führen ausserdem auch zu kritischen Diskussionen zur Arbeitsplatzüberwachung (zum Beispiel Christl 2021). Für Schlagzeilen sorgen auch immer wieder Beiträge zu den schlimmen Arbeitsbedingungen in den Amazon Lagerhäusern.

In vielen der oben erwähnten Beiträgen findet sich der Begriff oder zumindest das Konzept von Flexibilisierung der Arbeit. Durch die technischen Entwicklungen oder die Verschiebung der Arbeit ins Homeoffice wird es möglich, andere Bereiche des Lebens besser mit der Lohnarbeit zu koordinieren. Die Flexibilisierung kann zur bessere Kontrolle und Einteilung der Zeit führen. Gleichzeitig gibt es aber auch hier wieder neue Herausforderungen. Durch die Flexibilisierung verwischen die Grenzen zwischen der Lohnarbeit und dem Rest des Lebens immer wie stärker. Die Abgrenzung muss somit nun von den einzelnen Personen getätigt werden (QUELLE). Auch bei der Digitalisierung wird immer wieder mit dem Begriff von Zeit argumentiert. Zum Beispiel führt die Automatisierung von Arbeit zur Möglichkeit die freigewordene Zeit nicht mehr mit Lohnarbeit verbringen zu müssen. Die Beiträge von Hauer und Flecker sehen beide die Reduktion der Arbeitszeit als eines der wichtigsten Mittel für die effektive Nutzung des technischen Fortschritts (Flecker, Schönauer, and Riesenecker-Caba 2016; Hauer 2016). Dass die Debatte um die Arbeitszeit aktuell ist, zeigt auch ein kurzer Blick in die poli-

tische Landschaft der Schweiz. Zur Zeit sind zwei Vorstösse in der Stadt Zürich ¹ und eine im Nationalrat offen.² Aber schon 1998 wurde von von Nationalrat Rennwald (SP) eine Initiative zur Viertagewoche eingereicht.³ Die Initiativen von Rennwald blieb erfolglos und auch für die Motion Funicello & Prezioso Batou schlägt der Bundesrat vor die Motion abzulehnen. Die Antworten des Stadtrats für die Initiativen in Zürich stehen noch aus. Nebst der Debatten in der Schweiz wird auch in anderen europäischen Ländern die Frage um die Arbeitszeit aufgeworfen. In Belgien wurde im Frühling dieses Jahres die Viertagewoche umgesetzt.⁴ Auch in Island wurde dank einer Studie von Haraldsson und Kellam (Haraldsson and Kellam 2021) die 35-Stundenwoche eingeführt.⁵ Die Diskussion um Arbeitszeit hat aber auch in der Debatte um die Erhöhung des Rentenalters und dem Fachkräftemangel einen grossen Stellenwert. In Deutschland wird in diesem Zusammenhang über die Forderung nach einer 42-Stundenwoche, die vom Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie Siegfried Russwurm vorgeschlagen wurde, diskutiert.⁶

In dieser Arbeit werden zwei computergestützte Textanalysen durchgeführt. Das Ziel ist die explorative Untersuchung der Mitgliederkommunikation von zwei Ordnungskräften in der Schweiz. Dafür werden die Zeitungen der beiden Verbände *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und *Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen* in den Jahren 1930 - 1970 analysiert. Die Auswahl dieses Zeitraums hat zwei Gründe: Erstens gibt es einige Forschungsliteratur zu der Arbeitszeitdiskussion in diesem Zeitraum. Die Ergebnisse dieser Arbeit können somit gegen die bereits gewonnen Erkenntnisse geprüft werden. Zweitens stammt die einzige

¹Die erste Motion fordert ein Pilotprojekt der 35h-Woche in für städtische Angestellte. Der zweite Vorstoss fordert eine Überprüfung eines solchen Pilotprojekts für die Privatwirtschaft. <https://daslamm.ch/einer-der-wichtigsten-kaempfe-der-internationalen-linken/>

²Die Motion der Nationalrätinnen Funicello (SP) und Prezioso Batou (Grüne) fordern die Reduktion der Arbeitszeit innert 10 Jahren auf maximal 35 Stunde pro Woche. Die Argumente sind die ineffiziente Verteilung von Erwerbsarbeit und Carearbeit, positive gesundheitliche Entwicklungen bei weniger Arbeitszeit und eine positive Auswirkung aufs Klima. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20214642>

³In der Initiative fordert Rennwald die Arbeitszeitbegrenzung auf 32 - 36 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich für Löhne unter (1.5x tiefer) dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19980447>

⁴<https://www.forbes.com/sites/annakaplan/2022/02/15/belgium-becomes-latest-country-to-let-workers-try-four-day-work-week/?sh=77edbe254990>.

⁵<https://www.srf.ch/news/wirtschaft/35-stunden-woche-fuer-alle-island-schaltet-auf-die-viertage-woche-um>

⁶<https://www.zeit.de/arbeit/2022-06/fachkraeftemangel-4-tage-woche-42-stunden-woche-arbeitszeit>

rechtliche Regulierung der Arbeitszeit, die für alle Arbeitnehmer:innen gilt, aus dem Arbeitsgesetz von 1964. Die Festschreibung der Wochenarbeitszeit in einem branchen- und sektorübergreifenden Gesetz ist ein einmaliger Kompromiss in der Geschichte der Schweiz. Die politische Diskussion um die 4-Tagewoche ist in der Schweiz sehr aktuell. Die Erkenntnisse der Arbeit zum Kompromiss von 1964 können die aktuellen Debatten unterstützen. Dieser Beitrag möchte somit sowohl zur soziologischen, wie auch zur politischen Diskussion der Arbeitszeit in der Schweiz beitragen. Im ersten Teil wird eine genauere Beschreibung des Begriffs der Arbeitszeit vorgenommen. Ausserdem wird spezifisch auf die rechtlichen und politischen Entwicklungen der Arbeitszeit in der Schweiz eingegangen. Im zweiten Teil folgt die Beschreibung des empirischen Materials und der angewendeten Methoden. Im Mittelpunkt steht dabei die explorative Erforschung der Zeitschriften mit der Latent dirichlet allocation (LDA). Im dritten Teil folgt die Darstellung der Resultate, die dann im vierten Teil diskutiert werden. Im abschliessenden fünften Teil der Arbeit findet sich die Zusammenfassung und ein Ausblick.

2 Forschungsstand

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Debatte um die Arbeitszeit in der Schweiz. Aus weiter unten ersichtlichen Gründen wurde dafür der Zeitraum zwischen 1930 und 1970 gewählt. Das Thema Arbeitszeitverkürzung rund um den zweiten Weltkrieg und in der Nachkriegszeit wurde schon in einigen Schriften behandelt. In diesem Kapitel wird auf einige dieser Werke eingegangen und es wurde versucht die wichtigen Erkenntnisse zusammenzutragen. Die Werke setzten sich dabei mit der theoretischen Behandlung der Arbeitszeit auseinander. Einerseits ging es dabei um die Wirtschaftliche und rechtliche Frage der Arbeitszeitverkürzung, andererseits um die politischen Verhandlungen zwischen den involvierten Organisationen.⁷ Seltener miteinbezogen wurde die

⁷Der Autor Gallati spricht von den sogenannten *Ordnungsfaktoren* (Gallati 1976, S.4 ff.). Damit sind die verschiedenen Organisationen/Institutionen gemeint, die den Arbeitsmarkt regulieren. Dazu gehören die Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen, meistens in Form eines Verbandes organisiert, und der Staat. Die Parteien die an der Debatte um die Arbeitszeitverkürzung teilnehmen sind, im europäischen Kontext, in den meisten Fällen die gleichen. Dies gilt sowohl für Österreich und Deutschland (Wüthrich 1987), Frankreich und Belgien (Rudischhauser 2017) und England (Gallati 1976). Der Organisationsgrad dieser Parteien kann unterschiedlich ausgeprägt sein. So können die Verhandlungen z.B. auf Verbandsebene oder auf Unternehmensebene diskutiert werden. Auch wie stark der Staat involviert ist, kann sich von Land zu Land unterscheiden.

Kommunikation der Organisationen (mit Ausnahme der Kommunikation des Staates) an die Öffentlichkeit. Die Kommunikation der Organisationen, ausserhalb von Verhandlungen, ist in diesem Kontext nie wirklich beachtet worden. Deshalb fokussiert sich der empirische Teil dieser Arbeit auf die Mitgliederkommunikation zwei wichtiger Verhandlungspartner in der Schweiz: Dem Arbeitnehmer:innenverband *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und dem Arbeitgeber:innenverband *Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen*.

Die Verbände der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen lassen sich unter Organisationssoziologischer Ansichtsweisen von Unternehmen unterscheiden. Es handelt sich um eine spezielle Art von Organisationen, die den Organisationen aus dem dritten Sektor ähnlich kommt (Seibel 1990). Eine neuere Klassifikation von Thomas Hoebel teilt die Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden in die Gruppe von *Politischen Organisationen* ein (Hoebel 2012). Das Ziel dieser Organisationen ist laut Hoebel politische Entscheidungen für kollektive Probleme zu erreichen oder zu verhindern. Die Organisationen sind auf zukünftige, noch zu treffende Entscheidungen fokussiert und wenden dafür ihre Ressourcen auf. Für Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbände gibt es dabei zwei weitere Probleme. Sie müssen einerseits durch ihre Aktivität die Mitglieder weiter für sich motivieren können und zusätzlich neue Mitglieder gewinnen können (Mitgliederlogik). Dies ist vor allem bei Gewerkschaften schwieriger, da die Mitglieder durch den Zweck und die politische Aktivität rekrutiert werden müssen. Bei den Arbeitgeber:innenverbänden funktionieren die Mitglieder meist als Geldgeber:innen für die Personen, die dann politische Ergebnisse erreichen. Dies bringt uns zum zweiten Problem, das nicht immer mit der Mitgliederlogik vereinbart werden kann. Die Organisationen müssen durch ihre Entscheidungen positive Folgen auslösen können (Einflusslogik). Weitere Herausforderungen der Organisationen (die typisch für Organisationen aus dem dritten Sektor sind) sind die Probleme der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft (Horch 1985; Schimank 2002), der Professionalisierung (Hwang and Powell 2009) und von Refinanzierungsproblemen (Zimmer 2014; Kette 2017). Inwieweit diese Probleme auch auf die beiden Verbände zutreffen kann im Rahmen dieser Arbeit nicht abschliessend diskutiert werden. Ein kleiner Kommentar ist aber dennoch möglich. Die Mitgliedschaft bei den Arbeitnehmer:innenverbänden ist je nach Land unterschiedlich. In den 70er Jahren sind die Mitgliedschaften in den Nachbarsländern zwischen 25% (Frankreich) und über 50% (Österreich) (Gallati 1976, S.161 ff.). Die Schweiz befindet sich mit ca. 35% im Mittelfeld (S.22). Die Anzahl

der Mitglieder wird von Gallati auch als Organisationsgrad bezeichnet. Ein hoher Organisationsgrad bedeutet ein hoher relativer Anteil an Mitgliedern. Zu den Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keine vergleichbaren Zahlen. Auch da wird die Relevanz des jeweiligen Verbandes durch die erfassten Arbeitnehmer:innen bestimmt (z.B. S.27). Es dürften somit einige der Probleme der Mitgliedschaft auch bei den Verbänden zu erwarten sein. Zur Professionalisierungstendenz lässt sich auch wieder aus Arbeitnehmer:innensicht ein Kommentar abgeben. Im Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung von Peter Kaufmann, geht er auf die Definition der Arbeitszeit ein. An dieser Stelle bemerkt er, dass die Diskussionen rund um die Arbeitszeit immer komplexer werden und ohne genügend Freizeit und Erholung nicht mehr von den Arbeitnehmer:innen verfolgt werden können. Es führt zu einem Auseinanderleben der Basis und der "elitären" Führung in den Gewerkschaften (Kaufmann 1960, S. 76 ff.). Dies beschreibt eine Professionalisierungstendenz innerhalb der Gewerkschaften. Zur Problem der Refinanzierung gibt es in den Quellen keine Angaben, die auf ein Problem hinweisen würden. Auf Arbeitnehmer:innenseite ist dieses Problem wenn dann aber eher akuter. Durch die starke Institutionalisierung der Gewerkschaften wird eine Grundfinanzierung aber eher unproblematisch sein.⁸ Auf Seite der Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keinen Grund ein Finanzierungsproblem zu erwarten. Die hohe Solidarität unter den Arbeitgeber:innen zeigte sich unter anderem bei der finanziellen Unterstützung der Gipserbetriebe beim Gipser:innenstreik von 1963 in Zürich. Obwohl der Streik 105 Tage dauerte erhielten die Betriebe genügend finanzielle Mittel damit sie keine schwerwiegende Folgen erleiden mussten (Wüthrich 1987, S. 154 f.). Die Solidarität unter den Unternehmen wird sich wahrscheinlich auch auf den Verband übertragen lassen. Solange der Verband die wichtigen politischen Ziele erreicht. Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die Verbände von den Problemen einer drittsektor Organisation nicht ausgeschlossen sind. Inwiefern die Probleme sich genau auswirken müsste jedoch noch untersucht werden.

Als Grundlage für die Analyse werden die Mitgliederzeitschriften des Arbeitnehmer:innenverbandes und des Arbeitgeber:innenverbandes analysiert. Es handelt sich um eine spezielle Art der Kommunikation, die zwar öffentlich war, sich jedoch an Mitglieder gerichtet hat. Durch diese Kommunikation an die Mitglieder wird vor allem eines der oben angesprochenen Probleme bearbeitet. Die Mitglieder werden über die politischen Ziele und Ansichten der Verbände informiert. Dies hilft die Mitglieder

⁸Alle Angestellten beim Kanton Solothurn zahlen einen Solidaritätsbeitrag von 5 CHF pro Monat an die Gewerkschaft. Dies wird direkt bei der Lohnabrechnung über das Personalamt abgezogen.

weiterhin oder neu für die Verbände zu gewinnen (Freiwilligkeit der Mitgliedschaft). Durch die vermeintliche Professionalisierung der Verbände ist es ausserdem ein wichtiges Mittel, um die beiden Ziele (Mitgliederlogik und Einflusslogik) nicht zu weit auseinanderklaffen zu lassen. Als Informationsmittel können diese Zeitschriften die Personen mit weniger Zeit, über die komplexeren Themen informieren und politisch abholen. Ausserdem können die Zeitschriften über die Erfolge der Verbände informieren. Die Kommunikationssoziologische Frage ist in einem explorativem Forschungskontext zu verorten. Das Ziel ist die explorative Erforschung der Mitgliederkommunikation der beiden Verbände. Dabei steht das Thema der Arbeitszeitverkürzung im Vordergrund. Durch die quantitativ-explorative Forschungsmethode sind Einschätzungen über die komplexen Widersprüche der oben genannten Ziele von politische Organisationen nicht möglich. Dies ist einer präzisen, qualitativen Methode vorbehalten. Die Möglichkeit dieses Forschungsdesigns ist jedoch die Themen und Dimensionen in den Zeitschriften zu erforschen. Ausserdem können die Ähnlichkeiten und Differenzen der beiden Verbände explorativ untersucht werden. Diese Arbeit lässt sich somit als eine Art Vorbereitung für die genauere Analyse der Mitgliederkommunikation von Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden klassifizieren.

Für die Analyse dieser Texte werden computergestützte Textanalyseverfahren verwendet. *MEHR ZU TEXTANALYSEN IN SOZIALWISSENSCHAFTEN*, "blue") (grösste Datenmengen, historische Bedeutung etc.) Aus technischer Sicht sind für diese Arbeit mehrere Fragestellungen interessant. Einerseits ist die Frage, ob die bisherigen Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur mit diesen Methoden reproduzierbar sind. Idealerweise sollten die Erkenntnisse aus den (meist) qualitativen Analysen auch mit den quantitativen Vorgehensweisen erkennbar sein. Andererseits ist die Anwendung von computergestützten Methoden auf dieses empirische Material interessant. Denn es handelt sich beim empirischen Material um historische Zeitschriften aus Archivbeständen und nicht um digitale Produkte der Neuzeit. Somit leistet diese Arbeit auch einen Beitrag zur Erforschung der soziologisch-historischen Herangehensweise kombiniert mit Datenwissenschaften. Ein weiterer grosser Zusatzpunkt ist, dass sich diese grosse Menge an Text (40 Jahre Zeitschriften) in einer eher kleinen Masterarbeit bearbeiten lässt. Eine qualitative Betrachtung dieser Menge an Text ist im Rahmen einer Masterarbeit fast unmöglich.

2.1 Begriffsdefinition

Für eine klare und strukturierte soziologische Diskussion ist die Definition der Begriffe eine wichtige Grundlage. Auch bei der Diskussion um die Arbeitszeit gilt es im Vornherein die zentralen Begriffe für die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung genauer zu beschreiben.

Ein Begriff der vor allem in den Medien und in der Politik stellvertretend für eine Arbeitszeitverkürzung steht, ist die Viertagewoche. Dieser Begriff bezeichnet die Reduktion der Lohn-/Erwerbsarbeitszeit von fünf auf vier Tage. Die Diskussion um die Verkürzung der Arbeitswoche um einen Tag ist schon eine ältere. In den früheren Phasen der Arbeitszeitverkürzung wurde von einer Verkürzung zu einer Fünftagewoche gesprochen, da in der Schweiz noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts an sechs Tagen pro Woche gearbeitet worden ist. Ein Problem bei diesem Begriff ist die Unklarheit ob eine Arbeitszeitverkürzung mitgemeint ist oder nicht. Auch wenn in der Viertagewoche eine Arbeitszeitverkürzung impliziert ist, bedeutet dies nicht automatisch, dass eine Verminderung der Arbeitstage zu einer Arbeitszeitverkürzung führt. Die Viertagewoche kann für die Gestaltung attraktiverer Arbeitsverhältnisse genutzt werden, ohne die Arbeitszeit zu verkürzen. Dies zeigt ein Beispiel der Firma 25h Hotels [<https://abouttravel.ch/reisebranche/25hours-hotels-fuehrt-4-tage-arbeitswoche-ein/>]. Das Unternehmen führte im Frühjahr 2022 die Viertagewoche für alle ihre Mitarbeitenden ein. In diesem Modell wird an vier Tagen neun Stunden gearbeitet. Die Differenz zur vertraglichen Normalarbeitszeit wird wie (Minus)Überstunden gehandhabt. Die Debatte um die Viertagewoche wurde in den 1970er Jahren schon verstärkt in Deutschland, den USA und anderen Ländern in Europa geführt. In Deutschland war der Anlass die Verkürzung der Arbeitswoche auf 35 Arbeitsstunden. Im Buch von Mark W. Rien findet sich eine detaillierte Übersicht über die Argumente der Debatte in den 70er Jahren (Rien 1972). Dabei sind die volkswirtschaftlichen und gesundheitlichen Argumente gleich wie heute oder wie bei der Verkürzung am Anfang des 20. Jahrhunderts (dazu weiter unten mehr). Im Vergleich zur heutigen Debatte in der Schweiz sind, zumindest im Beitrag von Rien, keine feministischen und ökologischen Argumente aufgeführt.

Aber nicht nur der Begriff Arbeitszeitverkürzung ist nicht eindeutig. Schon das erste Wort *Arbeit* oder *Arbeitszeit* muss genauer angeschaut werden. Die Forschenden Bader et al. beschreiben in ihrem Working Paper den Begriff Erwerbsarbeitszeit (Bader et al. 2020). Eine andere mögliche Ausdrucksweise dafür ist Lohnarbeit (Stöger

et al. 2015). Diese beiden Begriffe sind eine Präzisierung des umgangssprachlichen Wortes Arbeit. In diesem Fall bezieht sich das Arbeiten ausschliesslich auf ein Lohn- bzw. Erwerbsverhältnis, in dem die menschliche Arbeit für eine (heutzutage meistens) monetäre Entschädigung getauscht wird. Diese Arbeit befindet sich somit in einem wirtschaftlichen Tauschverhältnis. Der Begriff der Arbeit kann aber auch in anderen Bereichen verwendet werden. Einer dieser Bereiche, der in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit erhalten hat, ist die sogenannte Care-Arbeit (Fuchs et al. 2021; Isler and Peter 2015). Die Zeit die für die Arbeit aufgewendet wird lässt sich weiter in unterschiedliche Phasen oder Teile einteilen, die alle eine gewisse Zeit beanspruchen. Kaufmann präzisiert diese Phasen mit verschiedenen Begriffen (Kaufmann 1960, S. 77 ff.). Die *nominelle Arbeitszeit* ist die gesamte Anwesenheitszeit der Arbeitnehmer:innen. Zusätzlich zur Arbeitszeit gibt es die Pausen, die heutzutage üblicherweise in der Arbeitszeit mit eingerechnet werden. Die nominelle Arbeitszeit abzüglich der Pausen wird *reine Arbeitszeit* genannt. Von dieser reinen Arbeitszeit können noch der Verlust durch Krankheit, Streiks oder Kurzarbeit abgezogen werden. Das ist dann die *effektive Arbeitszeit*. Als letztes gibt es noch andere “nicht-produktive” Phasen während der Arbeitszeit. Dies sind zum Beispiel WC- oder Trinkpausen oder Wartezeiten. Wird diese Zeit auch noch abgezogen, spricht Kaufmann von der *produktiven Arbeitszeit*. Wie oben im Beispiel vom Unternehmen 25h Hotels gezeigt, werden auch die Überstunden (sowohl plus als auch minus) mit der Arbeitszeit verrechnet. Die Arbeitszeit lässt sich somit in folgende Zeiten unterteilen:

$$\textit{nominelleArbeitszeit} = \textit{produktiveArbeitszeit} + \textit{Pausen} + \textit{Krankheitszeit} + \textit{nichtproduktiveArbeitszeit}$$

Als Gegenstück zur Arbeitszeit gibt es die Freizeit, die neben der Arbeitszeit und der Zeit für den Schlaf, den Rest des Tages füllt. Doch auch die Freizeit besteht aus unterschiedlichen Phasen oder Teilen. Auch hier benennt Kaufmann die unterschiedlichen Phasen (S.84 f. & 92 ff.). Die Erholungszeit ist die Zeit, die der Körper für die physische und psychische Erholung nach der Arbeitszeit braucht. In seiner Analyse aus dem Jahr 1970 berechnete er die Erholungszeit anhand der verbrauchten Kalorien. Er gibt auch einen Hinweis darauf, dass dies für mental fordernde Arbeit schwieriger zu berechnen ist. Jedoch ist die Annahme, dass die Erholungszeit von psychisch fordernder Arbeit höher ist als von rein physischer Arbeit. Nach und vor der Arbeit muss

eine gewisse Zeit für den Arbeitsweg einberechnet werden. Diese Reisen sind für Kaufmann ganz klar keine Phasen der Erholung, sondern eher zusätzliche Stressmomente. Weitere solche Belastung in der Freizeit sind grundlegende Verpflichtungen wie z.B. die Pflege der Familie oder Hausarbeiten. Der grösste übrige Teil der verbleibenden Stunden wird dann noch von der benötigten Zeit zum Schlafen aufgefüllt. Übrig bleibt noch die *echte Freizeit*. Laut Kaufmann ist das Ziel einer Arbeitszeitverkürzung die Verlängerung dieser echten Freizeit. Der Diskurs hat sich im Vergleich zu früheren Arbeitszeitdiskussionen geändert. Im Vordergrund steht nicht mehr die Freizeit als reine Erholungszeit, sondern die Möglichkeit ein Mindestmass dieser Freizeit als *kulturelle Zeit* aufzuwenden. Diese kulturelle Zeit ist ein Teil der Freizeit, die wiederum psychisch oder physisch beanspruchend ist. Anhand dieser Definitionen lässt sich die echte Freizeit folgendermassen berechnen:

$$echteFreizeit = 24Stunden - (nominelleArbeitszeit + Erholungszeit + Schlaf + grundlegendeFreizeitv)$$

Die Arbeitszeit kann auf unterschiedlichen Zeiträumen normiert werden. In den Diskussionen wird immer wieder von Jahres-, Monats, Wochen- oder Tagesarbeitszeiten gesprochen. Zu Beginn der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz wurde jeweils die Arbeit pro Tag besprochen. Später fand ein Paradigmenwechsel zur Diskussion um die Wochenarbeitszeit statt (dazu weiter unten mehr). Wichtig für die Diskussion ist die Normierung von Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum. Einerseits erlaubt diese Quantifizierung Vergleiche und soziologische Analysen durchzuführen (Espeland and Stevens 2008). Andererseits ist die Standardisierung der Arbeitszeit wichtig für ein Normalarbeitsverhältnis und somit für die kollektive Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen:

“Mit dem Verlust einer gemeinsamen Bezugsgröße für die Artikulation von Arbeitszeitinteressen könnten sich schließlich die Arbeitszeitinteressen der abhängig Beschäftigten und in der Folge ihre Interessen in der Lohn- und Sozialpolitik zersplittern und wären damit weniger konflikt- und durchsetzungsfähig.”

—(Bosch 1986, S. 174)

Nebst den Verhandlungen um die Arbeitszeit sind auch stets Verhandlungen um die Ferien und den Lohn geführt worden. Die Analyse dieser beiden angelehnten Diskurse würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Gerade die Verhandlung von Ferien war in der Schweiz sehr kompliziert und führte zu mehreren kantonalen Rechtsegebungen. Bei der Diskussion des Lohnes gibt es einen Begriff der bei der Arbeitszeitverkürzungen eine zentrale Rolle spielt. Der *volle Lohnausgleich* bedeutet, dass für die neue (tiefere) Arbeitszeit immer noch derselbe Lohn bezahlt wird. Nebst dem vollen Lohnausgleich gibt es auch einen Teil-Lohnausgleich. In den anschliessenden Kapiteln wird über die Lage und die Entwicklung der Arbeitszeitverhandlungen geschrieben. Die Definition der Begriffe sollte helfen, dies besser verstehen zu können.

2.2 Die Ordnungskräfte in der Schweiz

Auf Arbeitnehmerseite gibt es viele unterschiedliche Verbände, die teilweise zusammengeschlossen und teilweise unabhängig voneinander sind. Eine der wichtigsten Dachorganisationen ist der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). Viele der wichtigsten Gewerkschaftsverbände sind Teil des SGB. Nach dem 2. Weltkrieg waren dies unter anderem (alle Namen nur im generischen Maskulin) der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV) oder der Schweizerische Textil- und Fabrikarbeiterverband (STFV). Aber auch der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), der heutzutage zu den grössten Gewerkschaften zählt, ist Teil des SGB. Speziell zu erwähnen ist ausserdem noch, dass die meisten Mitglieder des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltung und Betriebe (rund 100'000 Mitglieder), auch Mitglieder eines Verbandes innerhalb des SGB sind. Der SGB ist Mitglieder-mässig der grösste Bund von Arbeitnehmenden. Nicht nur durch die Grösse sondern auch durch die politische Haltung ist der SGB die wichtigste Arbeitnehmer:innen-Organisation in der Frage der Arbeitszeitverkürzung (Wüthrich 1987, S.4 ff.).

Nebst dem SGB gibt es noch weitere Verbände, die sich nicht nur der Arbeiter:innenbewegung anschlossen, sondern sich ideologisch auch noch anders positionierten. Diese von Wüthrich bezeichneten Minderheitsgewerkschaften sind der Christlich-Nationale Gewerkschaftsbund (CNG), der Schweizerische Verband Evangelischer Arbeiter und Angestellter und der Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LFSA, liberale Weltanschauung). Der letzte unabhängige Verband ist die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA), welche die Angestellten der

Privatwirtschaft unter sich vereinigt.

Die Zusammenarbeit zwischen den Minderheitsgewerkschaften, dem VSA und dem SGB ist kaum vorhanden (Hardmeier 1970). Der SGB ist ausserdem fast der einzige Gewerkschaftsbund, der in der politischen Diskussion rund um die Arbeitszeitverkürzung aktiv war. Der CNG war als einziger Verband nebst dem SGB involviert, die andere Verbände jedoch kaum oder gar nicht (Wüthrich 1987, S.6).

Die Arbeitgeber:innen sind in vier Dachverbänden organisiert: Schweizerischer Handels- und Industrieverein (SHIV), Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO), Schweizerischer Gewerbeverband (SGV) und dem Schweizerischen Bauernverband (SBV). Der wichtigste Verband für die politische Stellung der Arbeitgeber:innen zur Arbeitszeitverkürzung war der ZSAO, der in den 1920er Jahren praktisch als Gegenbewegung zur Arbeitnehmer:innenbewegung gegründet wurde. Der Bauernverband ist in der Frage der Arbeitszeit als Arbeitgeberverband kaum wichtig. Der Austausch zwischen den Arbeitgeber:innenverbänden ist viel ausgeprägter als auf der Arbeitnehmer:innenseite. Im Gegensatz dazu setzten sich die drei Verbände ZSAO, SHIV und SGV für die wichtigen Entscheidungen zusammen. Viele der Mitglieder in einem Verband sind auch in anderen Verbänden Mitglieder. Und auch auf der Führungsstufe ist die Koordination durch gegenseitige Vertretung gesichert (Wüthrich 1987, S.7 ff.).

Für Wüthrich sind der SGB und der ZSAO die zwei wichtigsten Verbände in der Diskussion um die Arbeitszeit. Auch wenn beide Verbände nicht in der Lage sind rechtliche Dokumente für die Regulierung der Arbeitszeit zu unterschreiben (siehe mehr unten), nehmen sie für die politische Meinungsbildung eine wichtige Rolle ein. Die Kommunikation mit ihren Mitgliedern nimmt eine zentrale Rolle in der Meinungsbildung der beiden Seiten ein. Aus diesem Grund wurde für diese Arbeit die Zeitschrift dieser beiden Verbände als Analyse Gegenstand ausgewählt. Bevor auf diese Analyse und das Material genauer eingegangen wird, folgen noch die Informationen zum rechtlichen Stand der Arbeitszeitregelung und dessen Charakter.

2.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

Die Gesetzgebung in der Schweiz betreffend des Arbeitsrechts besteht aus vier verschiedenen Grundpfeilern. Erstens ist sie durch die Bundesverfassung geregelt. Hier

sind insbesondere der Artikel 110 (Rechtliche Erlaubnis Vorschriften zum Thema Arbeit zu erlassen), Art. 122 (Regelung Zivilrecht), Art. 28 (Koalitionsfreiheit) und der Artikel 8 Ziff. 3 (Gleichstellung von Mann und Frau [!sic]) zu erwähnen.⁹ Der zweite Einfluss auf das Arbeitsrecht ist der Einzelarbeitsvertrag, der vor allem durch die OR Artikel 319-355 definiert wird. Drittens gibt es das Recht des Gesamtarbeitsvertrages (OR Artikel 356 bis 358). Als vierte und letzte Gesetzgebung gibt es das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz oder ArG). Eine Festlegung der Arbeitszeit findet sich nur in einer dieser verschiedenen Rechtsgrundlagen und zwar im Arbeitsgesetz. Die anderen Gesetze dienen als Grundlagen für die Rechte und Pflichten der Vertragsteilnehmenden und für die Rechte und Pflichten des Bundes. Ausserdem werden grundlegende ideologischen Grundlagen für die Arbeitszeitverhandlungen definiert (z.B. Art. 28 Ziff. 3 Streik). Bevor die Arbeitszeit für alle Branchen und Arbeitnehmer:innen im ArG festgelegt worden ist, war die Rechtslage ein bisschen zerstreuter. Die Entwicklungen bis zum ArG werden in den folgenden Abschnitten beschrieben.

2.3.1 Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz

Einen ausführlichen Überblick über die Entwicklung der Arbeitszeitregelung bis zu den 1960er Jahren liefert die Dissertation von Kaufmann. Anlässlich der Diskussionen um die Vierzigstundenwoche schreibt Kaufmann über die Geschichte der Arbeitszeitverkürzungen in der Schweiz. Im ersten Teil widmet er sich dabei der Arbeitszeitgesetzgebung (Kaufmann 1960, S. 7-76). Vor dem Jahr 1874 war es dem Bund rechtlich nicht erlaubt die Arbeitszeit gesetzlich zu regeln. Die Gesetzgebung in diesem Bereich war in der Hoheit der Kantone. Viele dieser Gesetze waren vor allem auf den Schutz von jugendlichen Fabrikmitarbeitenden und Kindern ausgerichtet. Für einen Überblick der wichtigsten Arbeitszeitbestimmungen in den Kantonen siehe folgende

⁹Weitere Artikel sind Art. 11 Ziff. 1 (Schutz von Jugendlichen und Kindern), Art. 22 (Versammlungsfreiheit), Art. 23 (Vereinigungsfreiheit) und Art. 27 (Wirtschaftsfreiheit)

Die Arbeitszeitbestimmungen der wichtigsten kantonalen Fabrikgesetze bis 1874

Kanton und Jahr des Erlasses	Verbot der Fabrikarbeit bis zum vollende- ten . . Alters- jahr	Nachtarbeitsverbot		Arbeitszeit	
		Von . . Uhr abends bis . . Uhr morgens	Bis zum voll- endeten . . Al- tersjahr	Maximale Dauer Stunden	Bis zum voll- endeten . . Al- tersjahr
Zürich 1815	9	abends keine Begrenzung; bis 5 Som- mer, bis 6 Winter	15	12–14	bis zur Konfir- mation (15–16)
Thurgau 1815	(junge Leute)	19–5 Som- mer, 20–6 Winter	–	12–14	bis zur Konfir- mation
Glarus 1824	–	ab 20 Som- mer, ab 21 Winter	–	–	–
Zürich 1832	12	wie 1815	wie 1815	wie 1815	wie 1815
Zürich 1837	12	21–5 oder 22–6	15	14	15
Aargau 1842 (Entwurf)	13	20–6	15	12 13 14	14 16 20
Glarus 1846/58	12	Nachtarbeit gestattet, Schulbesuch geht vor	12	13 14 (Tag) 11 (Nacht)	14 alle Arbeiter
Schaffhausen 1850	11	21–5	14	10 12	12–13 über 13
St. Gallen 1853	13	–	15	12	15
Zürich 1853 Entw. Blunschli	11	21–6	16	10 12 ½	16 über 16
Zürich 1859	12	21–5	16	13	16
Aargau 1862	13	20.30–5.30	16	12	16
Glarus 1864	13	20–5	allgemein	12	allgemein
Baselland 1868	13	20–5	16	10	16
Baselstadt 1869	13	21–5	allgemein	12	allgemein
Glarus 1872	12	21–5	allgemein	11	allgemein
Schaffhausen 1873	11	20.30–5.30	14	6 10	14 16
Tessin 1873	–	19.30–5	allgemein	12	allgemein

Nach der Verfassungsrevision von 1874 war es auch dem Bund möglich Gesetze über die Arbeitszeitregelung zu erlassen. Dies geschah dann mit dem eidgenössischen Fabrikgesetz von 1877 zum ersten Mal. In diesem Gesetz wurden für alle Mitarbeitenden in Fabriken der Elfstundentag eingeführt. An Tagen vor Sonntagen betrug die Arbeitszeit zehn Stunden. Ausserdem müssen die Arbeiten am Tag zwischen 6 bis 20 Uhr verrichtet werden. Ausnahmen können, mit Einwilligung der Arbeitnehmer:innen, für männliche Jugendliche (!sic) und erwachsene Personen genehmigt werden. Umgerechnet in eine normale (fünf Arbeitstage + einen Samstag) Wochenarbeitszeit wären dies *65 Stunden* Arbeit pro Woche. Die nächste gesetzliche Arbeitszeitverkürzung von grösserer Bedeutung wurde nach dem Landesstreik von 1918 erlassen. In der Zwischenzeit gab es lediglich eine Änderung an der Samstagsarbeitszeit. Neu durfte nur noch neun Stunden und bis 17 Uhr gearbeitet werden. Dieses Gesetz wurde auch *Samstagsgesetzlein* genannt. Auch wenn 1914 eine Revision des Fabrikgesetzes vom Bundesrat verabschiedet worden war, wurde die Bestimmungen aus diesem Gesetz aufgrund des 1. Weltkrieges kaum angewendet. So war der darin gesetzte Zehnstundentag auch 1918 noch nicht umgesetzt. Bevor also diese Gesetzesvorgaben überhaupt umgesetzt worden waren, führten die internationalen und schweizerischen Gewerkschaftskämpfe zu einer weiteren Anpassung. Die Revision von 1914 wurde 1919 mit einer Novelle ergänzt und trat 1920 in Kraft. Diese Novelle stellte gleichzeitig auch einen Paradigmenwechsel dar. Neu wurde die Arbeitszeit nicht mehr auf den Tag, sondern auf die Woche normiert. Die Novelle schreibt eine Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche vor. Wie viel an den verschiedenen Tagen gearbeitet wird, kann beliebig festgelegt werden, solange die Arbeit zwischen 5 und 20 Uhr verrichtet wird. In Ausnahmefällen konnten Arbeitszeiten von 52 Stunden pro Woche beantragt und genehmigt werden. Diese Arbeitszeitregulierung blieb bis zum Arbeitszeitgesetz 1964 die einzige eidgenössische Regelung. Die Arbeitszeiten wurden in den Zwischenjahren weiterhin angepasst, jedoch war dies auf Grundlage von Kollektivverträgen zwischen Arbeitnehmer:innenorganisationen und Arbeitgeber:innenverbänden.

Nebst der Entwicklung in Fabriken geht Kaufmann auch auf die Regelungen vom Gewerbe, Transportanstalten und dem Bundespersonal ein. Dem Bund war es auch mit der Revision von 1874 nicht möglich für andere Bereiche ausser den Fabriken eidgenössische Gesetze zu erlassen. Die erste nationale Regelung im Gewerbe ist 1922 in Kraft getreten. Ausschlaggebend war der Anschluss der Schweiz an die Internationalen Übereinkommen der Internationalen Arbeitskonferenz von Washington. Diese

Übereinkommen regelten das Mindestalter im Gewerbe, sowie die Nachtarbeit und den Schutz vor Bleivergiftung für Frauen(!sic) und Jugendliche. Für Fabrikarbeitende waren die Inhalte dieser Übereinkommen schon gesetzlich geregelt. Für das Gewerbe musste dies durch eine Sonderregelung auf nationaler Ebene eingeführt werden. Obwohl dadurch ein nationales Gesetz eingeführt worden war, wurde die Arbeitszeit für das Gewerbe darin nicht geregelt. Dies wurde weiterhin den Kantonen überlassen. In den 1920er Jahren wurde die 48-Stundenwoche in einigen Kantonen eingeführt, aber es gab bis zum Arbeitsgesetz keine einheitliche Regelung der Arbeitszeit für das Gewerbe (Ausnahmen gab es in einigen Branchen wie zum Beispiel das internationale Übereinkommen für Arbeitsbedingungen von Rheinschiffer(!sic) von 1954). Für die Transportanstalten trat im Jahr 1873 ein *Bundesgesetz über den Bau und Betrieb von Eisenbahnen in Kraft*. In diesem Gesetz war die Arbeitszeit noch nicht geregelt, jedoch waren die Anzahl Freitage geregelt. Die Anzahl Freitage wurden mit jeder Anpassung der Arbeitszeit auch angepasst. Im Jahr 1956 waren gesetzlich 60 Ruhetage pro Jahr festgeschrieben. Die erste Arbeitszeitregulierung war 1890 in Kraft. Das *Bundesgesetz betreffend Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Transportanstalten* regelte die normale tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden (72 Stunden pro Woche). Dieses Bundesgesetz wurde in den Jahren 1902 (11 Stunden pro Tag = 66-Stundenwoche) und 1920 (8 Stunden pro Tag = 48-Stundenwoche) überarbeitet. Bis zum Arbeitsgesetz wurden lediglich 1948 und 1956 noch einige Veränderungen an den Ferien- und Ruhetagen vorgenommen. Für das Bundespersonal wurde 1927 eine Bundesgesetz festgelegt. Die Arbeitszeit wurde auf 45.5 Stunden festgelegt.

In der Schweiz gab es somit bis zum Arbeitsgesetz von 1964 keine eidgenössische Gesetzgebung, die auf alle Arbeitnehmenden zugetroffen hat. Dieses Arbeitsgesetz stellt aber auch in der aktuellen Zeit die einzige nationale Rechtsgebung für die Arbeitszeit dar. Das Gesetz hat ausserdem seit der Einführung auch kaum Anpassungen (im Bereich Arbeitszeit) erhalten. Die normale Wochenarbeitszeit wurde bei der Einführung auf 46 Stunden pro Woche für Arbeitnehmer:innen *“in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels”* (Art. 9 Ziff. 1 Lit. a) festgelegt. Für alle übrigen Arbeitnehmer war die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden (Art. 9 Ziff. 1 Lit. b) festgelegt. In einer Klausel wurde es dem Bundesrat ermöglicht bei passenden wirtschaftlichen Verhältnissen, *“...insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung...”*, den Artikel 9.1a anzupassen. Diese Reduktion der

Arbeitszeit von 46 auf 45 Stunden erfolgte in einer Berichtigung von 1975.

2.3.2 Gesamtarbeitsverträge

Das Arbeitsgesetz ist ein Einzelfall im Schweizerischen Recht. Es gab in der Geschichte des schweizerischen Rechts keine andere Abmachung, in der die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer:innen geregelt wird. Die Regelung der Arbeitszeit wird seit Beginn der 1920er Jahre meistens in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vorgenommen. Die Regelung der Arbeitszeit, sowie andere Arbeitsschutzmassnahmen, können durch einen Gesamtarbeitsvertrag weiter spezifiziert werden. Das ARG ist lediglich der Mindestschutz, der für alle Arbeitnehmenden eingehalten werden muss. Der GAV wird durch die berechtigten Verhandlungsparteien ausgehandelt und unterschrieben. Sowohl der SGB wie auch der ZSAO sind jedoch nicht in der Lage Gesamtarbeitsverträge unterschreiben zu können. Die GAV können nur von Arbeitgeber:innen, deren direkten Verbänden und von Arbeitnehmer:innenverbänden unterschrieben werden¹⁰. Der SGB und der ZSAO sind beides Verbände aus Verbänden und haben dadurch keine rechtliche Grundlage die GAV zu unterschreiben. Sie wirken somit als Koordinationsstelle und Austausch für die jeweiligen Vertragsparteien. Es gibt verschiedenen GAV mit unterschiedlichen Wirkungsgebieten. Gallati bezeichnet für seine Arbeit fünf unterschiedliche GAV:

- Firmenverträge, die das Verhältnis innerhalb eines Unternehmens regeln
- Ortsverträge, die das Verhältnis innerhalb einer Gemeinde regeln ¹¹
- Kantonalverträge
- Landesteilverträge
- Landesverträge ¹²

Bis zu den 1920er Jahren war der GAV auf beiden Seiten nicht beliebt. Für die Arbeitgeber:innen war die Verhandlung eine Privatsache und nicht kollektiv machbar. Die Arbeitnehmer:innen befürchteten einen Stillstand durch kollektive Verhandlungen. Mit der Änderung der Rechtslage und der Integration des GAV in das OR im Jahr 1911 war

¹⁰wie bereits erwähnt finden sich die Bestimmungen zum GAV in OR Art. 356 - 358

¹¹Der Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (!sic) ist nach Ortsprinzip organisiert. Wahrscheinlich unterzeichnet der SVEA somit die meisten dieser Verträge. Andere Möglichkeiten sind GAV für Gemeindsmitarbeitende

¹²Die meisten Personen werden von Landesverträge erfasst. Diese Verträge sind vor allem verbreitet in Branchen, die gut organisiert sind und in der ganzen Schweiz vertreten sind (Gallati 1976, S.80 f.)

zumindest der rechtliche Pfeiler gestellt. Es dauerte aber trotzdem noch einige Jahre bis sich der GAV als Arbeitszeitregulation durchsetzen konnte. Ab den 30er Jahren bis zum heutigen Tag ist der GAV das wichtigste Mittel zur kollektiven Festsetzung der Arbeitszeit (Gallati 1976, S.74 ff.).

2.4 Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz

Der Autor Wüthrich schreibt in seiner Dissertation von einem *“schweizerischen, arbeitszeitpolitischen Stil”*, der vor allem durch eine starke Disziplin im Arbeitsverhältnis und der Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage geprägt wird (Wüthrich 1987, S.195 ff.). Die Einstellung zur Arbeitszeitreduktion ist eher zurückhaltend. In der Diskussion zur Einführung des Arbeitszeitgesetzes kommt dies gut zum Vorschein. So sind die Arbeitgeber klar der Meinung, dass ein bundesweites Gesetz die Arbeitszeit nicht heruntersetzen dürfe. Obwohl ein Gesetz eine Grundlage zur Debatte stellen könnte, muss ein Spielraum zwischen Gesetz und Vertrag bestehen bleiben. Das Gesetz darf auf keinen Fall die Einzel- und Gesamtarbeitsverträge aushöhlen. Der Bundesrat hat sich einige Jahre zuvor, bei der Initiative des Landesring der Unabhängigen zur 44-Stundenwoche, auch noch Argumente der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Laut dem Bundesrat sollte ein Gesetz eine Sicherung des bereits Erreichten darstellen und an Orten, die hinter der allgemeinen Entwicklung sind, einen besseren Standard setzen. In der Diskussion zum Arbeitsgesetz schloss er sich dann aber vollkommen den Argumente der Arbeitgeber:innen an (S.92 ff.). Dieser Wechsel zu einer konservativeren Haltung ist bei der Einführung des ArG gut zu spüren. Die öffentlich-rechtliche Festlegung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz von 1964 führte zu keinen wesentlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Bei der Einführung des ArG war die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie bei 44.8 Stunden. Dennoch ist anzunehmen, dass doch einige Personen von einer Arbeitszeitreduktion profitieren konnten. Immerhin wurden mit dem neuen Gesetz zusätzlich 800'000 Arbeiter:innen einer gesetzlichen Arbeitszeitregulierung unterstellt. Von den 1.8 Millionen Arbeiter:innen waren demnach “nur” eine Million Teil eines GAV’s. (QUELLE)

Die Arbeitszeitentwicklung in der Schweiz war nicht immer konservativ geprägt. Zu seiner Zeit war das Glarner Fabrikpolizeigesetz von 1864, das auch als Grundlage des eidgenössischen Fabrikgesetzes von 1877 diente, eines der fortschrittlichsten der Welt

(Kaufmann 1960, S.16). Auch bei den Anpassungen des eidgenössischen Fabrikgesetzes nach dem Landesstreik von 1918 wurde eine progressive Reduktion der Arbeitszeit gesetzlich festgeschrieben. Durch die Einführung der 48-Stundenwoche wurde die effektive Arbeitszeit einiger Branchen reduziert. Von diesem progressiven Stil haben sich die Verhandlungsparteien dann aber immer weiter gelöst. Heutzutage sind die Wochenarbeitszeiten sowohl im ArG, wie auch in den GAV auf einem sehr hohen Niveau und gehören zu den höchsten in Europa.

2.4.1 Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage

Die Beachtung der verschiedenen Konjunkturphase oder generell der Volkswirtschaftlichen Lage findet sich nicht nur in den politischen Debatten, sondern auch in der theoretischen Behandlung des Themas. In einer Analyse zu den wirtschaftlichen Folgen und Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung schreibt Michaelis über die Auswirkung der unterschiedlichen Konjunkturphasen. Dabei kommt er zu folgendem Schluss:

“Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass von den durch eine Arbeitszeitverkürzung beeinflussbaren Grössen der Beschäftigungsgrad, das Produktionsvolumen sowie die Höhe der Lohnsätze, der Unternehmergewinne und der Realeinkommen die wichtigsten sind, scheinen die Voraussetzung für eine Arbeitszeitverkürzung am günstigsten, wenn und solange der Beschäftigungsgrad relativ gross ist, jedoch noch keine Vollbeschäftigung herrscht. Ob dieser Zustand im Verlaufe eines Aufstieges oder Niedergangs erreicht wird oder ob er vielleicht den Höhepunkt eines Konjunkturzyklus darstellt, ist weniger wichtig”

—(Michaelis 1960, S. 87)

Um das Zitat besser einordnen und verstehen zu können, gibt es Sinn sich die Auswirkungen der unterschiedlichen Konjunkturphasen anzuschauen. Ausserdem wurde in den politischen Debatten und den Verhandlungen zwischen den Verbänden vor allem auf die Konjunktur eingegangen. Trotz dem oben zitierten Fazit gibt Michaelis Hinweise darauf welche Phasen besser oder weniger gut geeignet sind. Generell lässt sich sagen, dass eine Arbeitszeitverkürzung vor allem bei einer

Veränderung der Konjunktur, also einem Aufschwung oder Niedergang, am besten geeignet ist. Bei einem Aufschwung ist der Wille die Produktivitätseinbußen durch Investitionen auszugleichen am höchsten. Nicht nur sind die finanziellen Möglichkeiten gegeben, zusätzlich ist es auch aus politischer Sicht der beste Zeitpunkt für eine Arbeitszeitreduktion. In einem Niedergang wäre das politische Klima zwar weniger gut geeignet, dafür wäre es die beste Ausgangslage aus finanzieller Sicht. Umso kürzer der Höhepunkt der Konjunktur zurückliegt, desto mehr Kapital haben die Unternehmen um die Arbeitszeitreduktion ausgleichen zu können. In diese Phasen der Veränderung wäre es somit theoretisch am besten geeignet die Arbeitszeitreduktionen zu veranlassen. Im Gegensatz dazu sind die Depression und die Hochkonjunktur nicht geeignet, um die Arbeitszeit zu verkürzen. In einer Depression sind die finanziellen Mittel sowohl für Löhne wie auch Investitionen nicht hoch genug. Einerseits besteht somit keinen hohen Anspruch an eine Arbeitszeitverkürzung, da die finanzielle Lage der Arbeitnehmer:innen zuerst gesichert werden muss. Andererseits können durch fehlende Mittel und Nachfrage keine Änderung in der Produktivität erzeugt werden. In einer Hochkonjunktur ist das grösste Problem die Vollbeschäftigung von Arbeiter:innen. Da alle Personen arbeiten aber die Nachfrage immer noch stark vorhanden ist kann nicht genügend produziert werden, um die Nachfrage zu decken. Eine Arbeitszeitverkürzung würde diese Tendenzen noch verstärken. Dies resultiert dann entweder in Überstunden (damit die Produktion erhöht wird) oder einer Zunahme der Preise (damit nicht mehr soviel konsumiert werden kann). Somit wären auch Arbeitnehmer:innen negativ von einer Arbeitszeitreduktion betroffen (Michaelis 1960, S. 79-90).

Die Analyse von Michaelis ist aus einer betriebs- und volkswirtschaftlichen Perspektive. Viele der theoretischen Annahmen gründen somit in der Lehre der Wirtschaftswissenschaften. Gerade aus soziologischer Perspektive ist es aber notwendig diese Annahmen auch zu hinterfragen. Ein gutes Beispiel zum Grund für die Hinterfragung von wirtschaftlichen Theorien findet sich einem Beitrag von Mirowski und Nik-Kha zur Radiofrequenzversteigerung in den USA (Mirowski and Nik-Khah 2007). Generell ist die ganze Forschung rund um die Performativität von Wirtschaftstheorien (siehe zum Beispiel Callon 1998a; MacKenzie 2007) ein guter Anlass um Annahmen der Wirtschaftstheorie auch kritisch zu beleuchten. Bezogen auf die Analyse von Michaelis gibt es dabei vor allem zwei Punkte, die es zu hinterfragen gibt. Erstens geht der Autor davon aus, dass mit einer Arbeitszeitverkürzung ein Produktivitätsrückgang verbunden ist. Dass dies nicht immer so ist zeigt unter anderem das Experiment

der Arbeitszeitverkürzung in Island (Haraldsson and Kellam 2021). In diesem Beitrag zeigen die Autoren Haraldsson und Kellam auf, dass die Verkürzung der Arbeitszeit vor allem mit einer Reorganisation verbunden ist. Bestehende Strukturen werden verändert und optimiert, sodass dieselbe Arbeit in weniger Zeit erledigt werden kann. Einen zentraler Punkt war vor allem das Einsparen oder Verkürzen von Meetings. Dieses Experiment wurde in einem spezifischen nationalen Kontext und “nur” mit Staatsangestellten durchgeführt. Daher sind die Ergebnisse nicht zwingend auf alle anderen Staaten oder auf die Privatwirtschaft übertragbar. Dennoch sollten diese Ergebnisse nicht einfach ignoriert werden. Denn auch theoretische Abhandlungen des Themas aus eher sozialwissenschaftlichen Perspektive zeigen, dass mit Arbeitszeitreduktion nicht unbedingt eine Einbusse an Produktivität verbunden sein muss (Siehe dazu Bader et al. 2020; Stöger et al. 2015). Zweitens geht Michaelis von der Annahme aus, dass Lohnverhandlungen den Arbeitszeitsverhandlungen zuvor kommen und erst wenn der Lohn auf der “gerechtfertigten” Höhe ist überhaupt über die Arbeitszeit diskutiert werden kann. Wie bereits beschrieben lassen sich diese Themen aber nicht so einfach voneinander trennen. In der Dissertation von Wüthrich wird klar, dass diese Verhandlung rund um die Themen Lohn, Arbeitszeit und Ferien parallel und gleichzeitig verlaufen. Ein weiteres Beispiel, das der Annahme von Michaelis widerspricht, ist in der Dissertation von Kaufmann aufzufinden. Kaufmann schreibt von einer *bewussten Mehrarbeitspolitik*, die das Ziel hat durch Arbeitszeitreduktion den Lohn zu erhöhen. Die Reduktion der Arbeitszeit wird dann zu einem Mittel zur Lohnpolitik (Kaufmann 1960, S. 65f.). Die Ansprüche rund um den Lohn und die Arbeitszeit lassen sich somit nicht in eine Reihenfolge einteilen. Beide Bedürfnisse können je nach Voraussetzung von der Arbeitnehmer:innenseite gefordert und unterschiedlich gewichtet werden.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die Suche nach der geeigneten wirtschaftlichen Lage für eine Arbeitszeitverkürzung der Suche einer Nadel im Heuhaufen gleicht. Selbst wenn es irgendwo einen perfekten Zeitpunkt gibt, ist er fast unmöglich zu finden. Es wird immer wieder volkswirtschaftliche Argumente gegen oder für eine Arbeitszeitverkürzung geben. Nichtsdestotrotz fand die wirtschaftliche Lage in den politischen Debatten immer wieder starke Berücksichtigung. Dies kann auch als Grund für die eher konservative Entwicklung der Arbeitszeit in der Schweiz gesehen werden.

2.4.2 Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz

Der Arbeitsfriede ist ein Wort, das in den von Wüthrich geschilderten Diskussionen immer wieder fällt. Nebst der offensichtlichen Bedeutung für die politische Debatte, ist es ausserdem eine spezielle Eigenschaft der schweizerische Arbeitsrechtverhandlungen. Diese Ausprägung des Arbeitsfrieden ist in keinem anderen Land zu finden.

Rechtlich ist der Arbeitsfrieden im OR. Art. 357a Ziff 2. geregelt:

“Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind; die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.”

Der Autor Gallati unterscheidet zwei unterschiedliche Arten des Arbeitsfriedens. Einerseits die relative Friedenspflicht, bei der die jeweiligen GAV Bestimmungen eingehalten werden. Dabei gibt es die negative Seite der Friedenspflicht, bei der beiden Parteien verboten wird die Bestimmungen aufzulösen oder Gewalt anzuwenden. Als positive Seite der Ausübung der Friedenspflicht bezeichnet Gallati die Pflicht die einzelnen Mitglieder der Verbände auch von Gewalt abzuhalten (auch Einwirkungspflicht genannt). Es gibt zwei Lücken der relativen Friedenspflicht. Sie gelten nur für die Vertragsparteien des GAV und für die in den GAV bestimmten Gewaltaktionen. Alles was nicht explizit in den GAV vermerkt wird, kann nicht als Friedensbruch interpretiert werden. So sind zum Beispiel Sympathie- oder Solidaritätsaktionen nicht ausgeschlossen. Auch Proteste von einzelnen Gruppen (und nicht von den Verbänden) können nicht zwingend als Friedensbruch angesehen werden. Bei der absoluten Friedenspflicht sind diese Einschränkungen nicht mehr gültig. Die absolute Friedenspflicht muss in den GAV ausdrücklich erwähnt werden, aber bezieht sich dann sowohl auf alle Aktionen, wie auch auf alle Personen, Gruppen und Verbände. Die absolute Friedenspflicht fordert somit eine viel stärkere Umsetzung der positiven Einwirkungspflicht von den Verbänden (Gallati 1976, S.102 ff.).

Ein wichtiger Punkt in der Entwicklung des Arbeitsfriedens war das sogenannte Friedensabkommen von 1937. In diesem Jahr schlossen die Arbeitnehmer:innenverbände der Metallindustrie (unter anderem der Schweizerische

Metall- und Uhrenarbeiterverband SMUV) und der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ASM zusammen einen speziellen GAV ab. In diesem GAV wurde nur die absolute Friedenspflicht geregelt, alle anderen Themen wurden später in zusätzlichen Verträgen geregelt. Die Besonderheit dieses Ereignisses war vor allem, dass die beiden Verbände in der Vergangenheit eher verfeindet waren. Grund für dieses plötzliche Übereinkommen war die geplante Einmischung des Bundes bei der Bestimmung der Löhne. Bisher nahm der Bund immer die Rolle eines freiwilligen Schlichters ein. Nur bei Problemen zwischen den Verbänden schritt der Staat als Schlichtungspartner ein. Die Festlegung des Lohnes bedeutet ein Wechsel zur Zwangsschlichtung des Staates und wurde von beiden Seiten nicht geduldet. Durch dieses gemeinsame Friedensabkommen wollten die beiden Verbände den Bund daran hindern, sich in die Lohndebatte einzumischen. Dieses Abkommen stellte ein Wendepunkt im Sozialpartnerverhältnis dar (Gallati 1976, S.111 ff.). In den nachfolgenden Jahren waren die Verhandlungen für die Verlängerung des Abkommens öfters zäh. Nichtsdestotrotz wurde das Friedensabkommen immer wieder erneuert. Gallati schreibt von sechs Verabredungen in den Jahren 1949 bis 1975, in der die Arbeitszeit für die Metallbranche neu geregelt wird. Nebst der Arbeitszeit wurde unter anderem auch Kinderzulagen, Lohn, Ferien und vieles andere aufgrund des Friedensabkommens neu geregelt (S.125). Obwohl die Regelung der Arbeitszeit nur ein kleiner Teil dieses Abkommens war, sind die Auswirkungen auf den Verhandlungscharakter zur Arbeitszeit enorm. Auch in anderen Branchen wurde das Friedensabkommen in den Jahren nach dem ersten Abkommen 1937 mehr und mehr angewandt.

Eine Auswirkung des Arbeitsfriedens sind die friedlichen Verhandlungen und somit das Ausbleiben von Arbeitskämpfen. Als Arbeitskämpfen werden Streiks (Arbeitnehmer:innen) oder Arbeitsausschlüsse (Arbeitgeber:innen) definiert. Die folgende Tabelle ist aus der Publikation von Gallati (S.155):

Es ist deutlich erkennbar wie die Zahl der Arbeitskämpfe ab den 50er Jahren enorm abnimmt.

In einem weiteren Teil des Buches beschreibt Gallati die Arbeitsmarktstrategien von umliegenden Ländern. Dabei unterscheidet er zwischen zwei unterschiedlichen Typen. In Österreich und Deutschland sind es eher friedlichen Arbeitsmarktstrategien, die der Schweiz ähnlich sind. Keines der beiden Länder kennt jedoch den expliziten

Table 2.1: (#tab:Arbeitskämpfe in der Schweiz 1922 bis 1971)Arbeitskämpfe in der Schweiz 1922 bis 1971

Zeitspanne	Anzahl.Arbeitskämpfe	Zahl.der.betroffenen.Betriebe	Höchstzahl.der.beteiligten.Arbeitnehmer	Zahl.der.verlorenen.Arbeitstage
1922 – 1926	59	604	6078	130971
1927 – 1931	33	329	4667	114291
1932 – 1936	30	202	3007	63090
1937 – 1941	16	99	1657	30357
1942 – 1946	29	191	4415	51088
1947 – 1951	16	299	26973	43729
1952 – 1956	6	172	1400	24230
1957 – 1961	3	8	245	1174
1962 – 1966	2	17	337	15372
1967 – 1971	3	4	551	2762

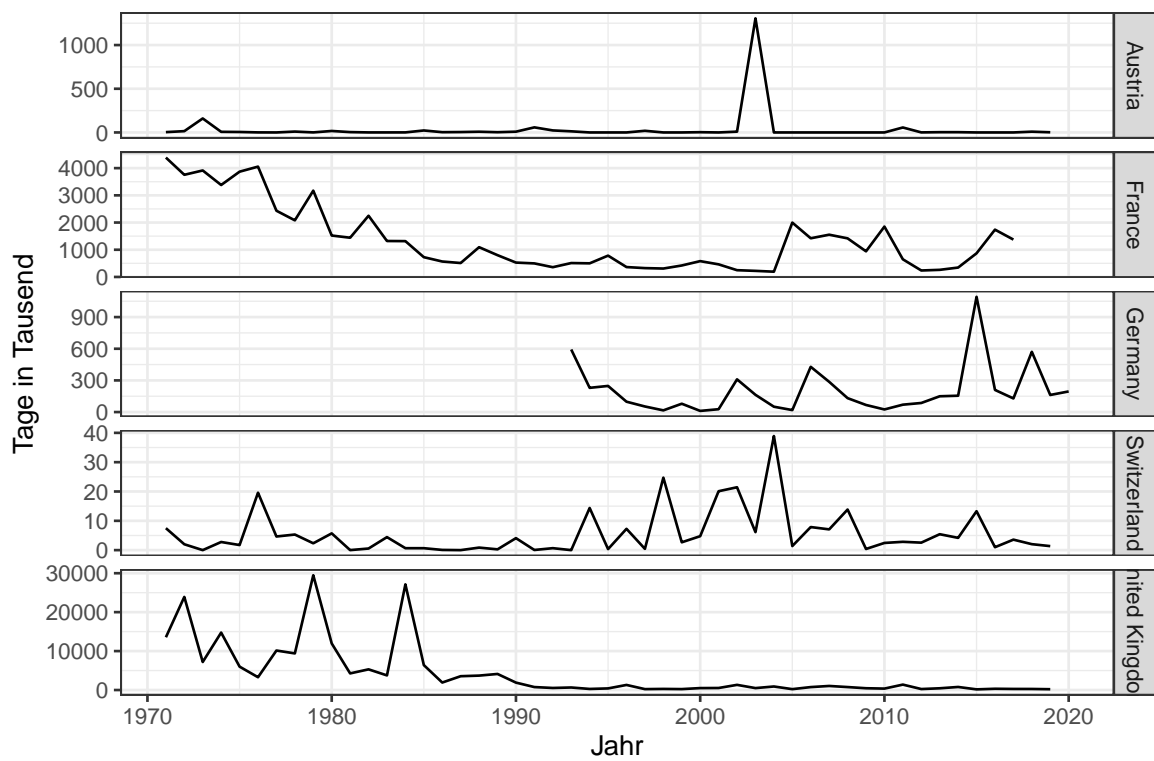
Arbeitsfrieden. Der andere Typ sind Länder, in denen Arbeitskämpfe stark verbreitet sind. Gallati beschreibt in diesem Typ die Länder Frankreich und England. Da die Publikation von Gallati aus den 70er Jahren ist, werden hier die Entwicklung seit dieser Zeit dargestellt. Wichtig zu beachten sind die Skalen auf der Y-Achse die je nach Land unterschiedliche Grössen haben. Bei den “verlorenen” Arbeitstagen (ILO 2019a) ist gut zu sehen, dass in den deutschsprachigen Ländern weniger Arbeitstage betroffen sind.

Aber auch bei Frankreich und vor allem England ist ein Rückgang seit den 70er Jahren zu verzeichnen. Bei den betroffenen Arbeitnehmer:innen (ILO 2019b) sind in Frankreich und England auch wieder ein Trend zum Rückgang zu verzeichnen. In Deutschland sind eher weniger Personen betroffen. In der Schweiz und Österreich sind, mit Ausnahmen von jeweils einem Peak, kaum Leute betroffen. Interessanterweise scheint es in der Schweiz in den 10er Jahren des 21. Jahrhunderts ausserordentlich viele Arbeitnehmer:innen zu betreffen. Die Aktualität der Verhandlungen von Arbeitsbedingungen könnte als Grund für diese relativ hohen Zahlen gesehen werden.

Die Auswirkungen der Friedensabkommen sind seit den 50er Jahren bis heute gut sichtbar. Die Zahl der Arbeitskämpfe in der Schweiz ist im internationalen Vergleich sehr niedrig. Der Arbeitsfriede ist somit berechtigterweise ein einflussreicher Faktor auf den Charakter der Arbeitszeitverhandlungen.

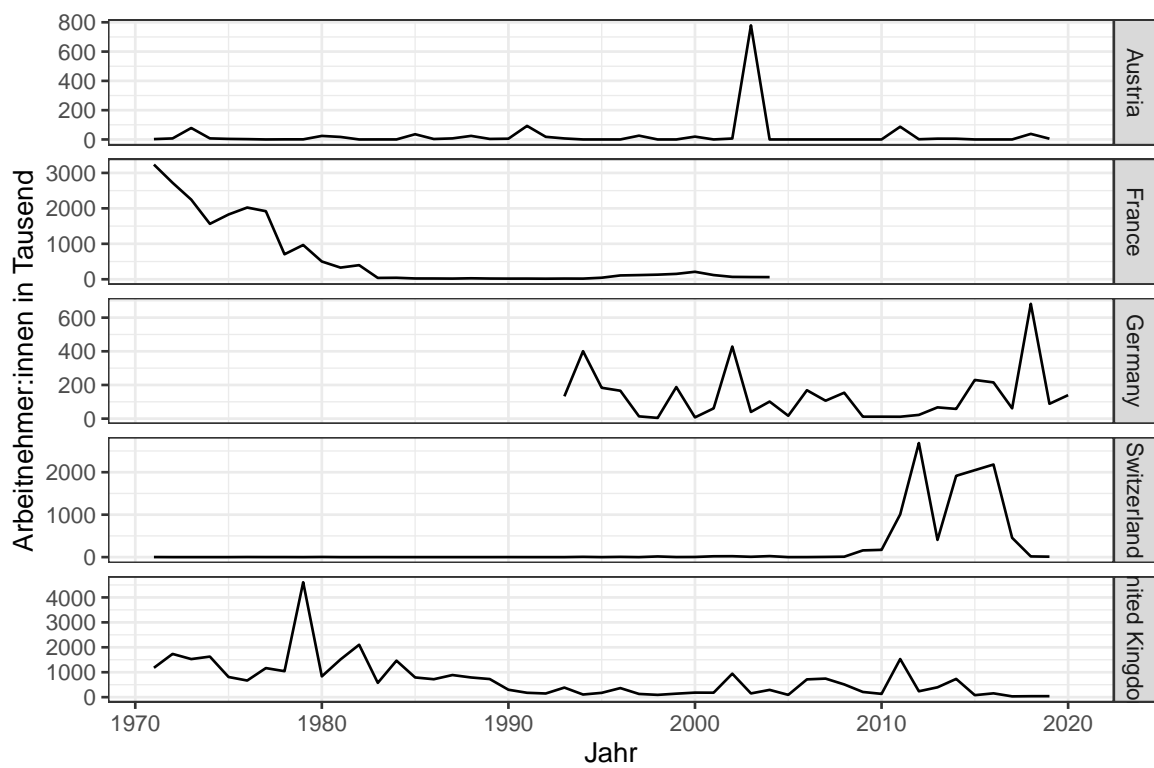
2.4.3 Fremdarbeiter:innen

Die Fragen rund um die Volkswirtschaft, die Konjunkturlage und die Friedensabkommen haben den Diskurs im Parlament, dem Bundesrat und zwischen den Arbeitge-



International Labour Organization 2019

Figure 2.1: Tage nicht gearbeitet



International Labour Organization 2019

Figure 2.2: Beteiligte Arbeitnehmer:innen

ber:innenverbänden und den Arbeitnehmer:innenverbänden stark geprägt (siehe Kapitel 3 Wüthrich 1987). Ein weiteres Thema, das nicht nur die Ordnungskräfte am Arbeitsmarkt beschäftigte, sondern die ganze Schweizer Landschaft, war der Umgang mit Fremdarbeiter:innen.

Ein Merkmal der Hochkonjunktur in der Nachkriegszeit war die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer:innen. Doch auch mit einer Vollbeschäftigung war es immer noch nicht möglich der Nachfrage im In- und Ausland nachzukommen. Die Unternehmen investierten weiterhin und bauten zusätzliche Produktionsanlagen. Diese neuen Anlagen mussten irgendwie mit Personal besetzt werden. Die Lösung war Arbeitnehmer:innen (vor allem italienische Arbeitnehmer) aus dem Ausland in der Schweiz anzustellen. Diese Anstellungen sind in den 50er und 60er Jahren immer wie weiter gestiegen. Im Jahr 1964 hat die Anzahl der Fremdarbeiter:innen 721'000 erreicht und machte damit über einen Drittel aller Erwerbstätigen aus (Wüthrich 1987, S. 156). Die Anstellungsverhältnisse für diese Arbeitnehmer:innen waren generell ziemlich schlecht. So war es zum Beispiel nur mit einer Bewilligung möglich den Beruf zu wechseln. Da viele der einheimischen Arbeitnehmer:innen die Phase ausnutzen konnten um in einen anderen (Wunsch)Beruf zu wechseln¹³, war dies den ausländischen Arbeitstätigen nicht möglich. Des weiteren war es der Familie der Fremdarbeiter:innen nicht erlaubt in die Schweiz nachzuziehen. Dies war erst möglich nach einer gesetzlich festgelegten Frist, die zu Beginn auf drei Jahre gesetzt worden war. Nach einer Reise des italienischen Arbeitsministers Sullo Anfangs der 60er Jahre, forderte er eine bessere Behandlung der Fremdarbeiter:innen in der Schweiz. In seiner Reise durch die Schweiz hat er die schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen der italienischen Arbeitnehmer:innen gesehen und kritisierte diese aufs schärfste. Der Bundesrat hat anschliessend ein Abkommen ausgehandelt in dem wirtschaftliche und soziale Besserstellungen der Fremdarbeiter:innen veranlasst werden. Unter anderem wurde die Nachzügelfrist von 36 auf 18 Monate verkürzt (Wüthrich 1987, S. 157 f.). Der grosse Anteil von Fremdarbeiter:innen führte immer wieder zur Kritik aus unterschiedlichen Richtungen. Im Buch von Wüthrich und in den von ihm zitierten Quellen wird dieser Zustand oft als Überfremdung bezeichnet. Riedo beschreibt diesen Zustand als eine innenpolitisch-

¹³Durch die Vollbeschäftigung waren überall immer wieder Leute gesucht um Stellen zu besetzen. Im Gegensatz zu schlechteren Konjunkturphasen war also eine Arbeitnehmer:innenknappheit auf dem Arbeitsmarkt. Dies sorgte dafür, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen grösser war als zu anderen Zeiten. Viele Personen nutzten dies um aus den Jobs in der Industrie in Gewerbe oder Bürojobs zu wechseln (Riedo 1976).

che Krise der Schweiz (Riedo 1976). Riedo beschreibt zwei sozialpolitische Probleme, die durch die Fremdarbeiter:innenbeschäftigung ausgelöst oder verstärkt worden sind. Eines dieser Probleme war die Wohnknappheit, die schon vor dem erhöhten Zuzug von Fremdarbeiter:innen ein Problem war. Das andere Problem bezieht sich auf die Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Der SGB wurde mit der Lage der Fremdarbeiter:innen vor eine schwierige Aufgabe gestellt und musste gegen eine innere Zerrissenheit ankämpfen. Auf der einen Seite standen die Forderungen nach gerechteren Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen. Auf der anderen Seite gab es eine Abneigung gegen die Fremdarbeiter:innen. Sowohl bei den Lohn- und Wohnungspolitischen Diskussionen wurde kritisiert, dass die übermässigen Einnahmen der guten Konjunkturphase ausschliesslich für den weiteren Ausbau der Gewinne der Unternehmer:innen eingesetzt wurde. Es wurde kaum oder zu wenig in den Sozialapparat oder in öffentliche Projekte investiert. Auch mit Sicht auf die wohnungspolitischen Debatte war der SGB kritisch eingestellt. Dem SGB war bewusst, dass die Schweiz mit der bisher strikten Regelung zum Familiennachzug hinter dem europäischen Standard war und erwartete 1960 eine Anpassung dieser Regelung. Das frühere Nachzügeln würde die Wohnungsknappheit noch mehr verschärfen. In der Lohnpolitik wird von Seiten der Arbeitnehmer:innen vor allem das Problem von Tieflohninseln kritisiert. Da viele Fremdarbeiter:innen den Lohn nicht verhandeln können oder die Lohnvorstellung von z.B. Italien haben, wurden viele mit tiefen Löhnen angestellt. Dies führte dazu, dass sich sozial rückständige Unternehmen und Branchen nur dank den Fremdarbeiter:innen am Leben halten konnten. Diese Tieflohninseln führten generell eher zu einem Stillstand der Löhne als zu einer Entwicklung. Ein Vorwurf einiger Mitglieder der Arbeitnehmerschaft war, dass die Arbeitgeber:innen für die ausländischen Arbeiter:innen ausserordenliche Dinge machten, die sie für die schweizerischen Arbeitnehmer:innen nicht machen würden. So haben zum Beispiel einige Unternehmen ganzen Wohnsiedelungen aufgekauft und sie den Fremdarbeiter:innen zu Verfügung gestellt. Obwohl eine Bevorzugung nicht objektiv feststellbar war, wurde dieses Gefühl der Benachteiligung durch die Arbeiter:innenschaft an den SGB herangetragen. Es wurde verlangt, die Anzahl der Fremdarbeiter:innen zu beschränken (Riedo 1976, S.97 ff.). Zu weiteren Spannungen führte der Umgang mit der Kompensation der Arbeitszeit rund und vor Weihnachten. Da viele der Familien der italienischen Erwerbstätigen nicht in die Schweiz kommen durften, wollte ein grosser Teil zurück nach Italien. Da die Transportmittel der Bahnen dies aber nur in

mehreren Wochen bewältigen konnten, mussten schon viele vorher den Arbeitsplatz verlassen. Durch dieses vorzeitige Verlassen eines grossen Teils der Arbeitskraft, waren viele Unternehmen nicht mehr in der Lage in dieser Zeit den Betrieb weiterzuführen. Die Unternehmen verlangten von der Arbeitnehmer:innen die Arbeitszeit vorzuholen, sodass das Unternehmen über diese Ferienzeit ohne Probleme schliessen konnte. Viele der inländische Arbeitnehmer:innen mussten dadurch für einige Monate auf die Fünftageweche verzichten. Sie kritisierten die Arbeitgeber:innen und waren der Meinung, dass der Produktionsausfall von denen getragen werden soll, die ihn zu verschulden hätten. Mit der übermässigen Investitionen und der ständigen Erhöhung der Fremdarbeiter:innen waren die Arbeitgeber:innen selbst dafür verantwortlich.

Auf der Seite der Arbeitgeber:innen gab es für den Verband weniger Probleme. Aus Sicht der Unternehmen und der Verbände wurde vor allem die starke Einmischung des Staates kritisiert. Durch die innenpolitischen Probleme der hohen Fremdarbeiter:innenzahlen wurde vom Bundesrat verlangt, diese Zahlen nicht weiter zu erhöhen. Dies machte er in der Anfangsphase durch die Festsetzung eines Kontingents. Es war der ganzen Wirtschaft nicht gestattet mehr als eine bestimmte Anzahl Fremdarbeiter:innen in einem Jahr anzustellen. Eine weitere Massnahme war ein Baubeschluss von 1964, der den Bau von bestimmten Gebäuden (vor allem Vergnügungsanlagen) nicht mehr gestattete. Dies hatte vor allem die Absicht den Wachstum und die Investition zu stoppen. Zur selben Zeit wurde auch ein Kreditbeschluss verfasst, der zum Ziel hatte den Geldzufluss aus dem Ausland zu stoppen. Dies führte zu heftigen Protesten auf der Seite von der Arbeitgeber:innen und wurde als Einschnitt in die Wirtschaftsfreiheit betrachtet (Wüthrich 1987, S. 157 ff.).

Die Verhandlungen um die Arbeitszeit in der Schweiz sind von verschiedenen Einflussfaktoren abhängig. Wie in den meisten Ländern werden die Verhandlungen am Arbeitsmarkt von den unterschiedlichen Ordnungskräften geführt. Im Rahmen dieser Arbeit ist auf der Arbeitnehmer:innenseite die wichtigste Ordnungsmacht der SGB. Auf der Arbeitgeber:innenseite der ZSAO. Die dritte Ordnungsmacht wird meistens durch den Bundesrat, aber teilweise auch durch den National- oder Ständerat vertreten. Die Verhandlungen um die Arbeitszeit werden nie in einem Vakuum geführt. Meistens handelt es sich bei der Frage der Arbeitszeit um einen Teil der Verhandlungen für die generellen Arbeitsbedingungen. Zwei der wichtigsten Themen, nebst der Arbeitszeit, sind die Verhandlungen von Lohn und Ferien. In der Schweiz hat die Verhandlung der Arbeitszeit einen typischen eigenen Charakter. Ausgezeichnet wird dieser Charak-

ter vor allem durch eine konservative Haltung. Wenn branchenübergreifende Arbeitszeitreduktionen stattfinden, haben diese kaum Auswirkungen auf die effektive Arbeitszeit. Die Festlegung der Arbeitszeit in den Gesetzen kommt somit einer Sicherung des Fortschritts gleich und keiner effektiven Arbeitszeitverkürzung. Wirkliche Verkürzungen der Arbeitswoche werden mithilfe der GAV verhandelt. Ein Grund für diese konservative Haltung ist die starke Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage der Schweiz. Eine weitere wichtige Charaktereigenschaft ist die friedliche Verhandlung von Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Dank dem Friedensabkommen, ursprünglich aus dem Jahre 1937, finden kaum Arbeitskämpfe statt. Ein letzter wichtiger Punkt, der vor allem für die Hochkonjunkturphase ab den 50er Jahren zentral ist, war der Umgang mit den Fremdarbeiter:innen. Die Erhöhung der arbeitsfähigen Bevölkerung führte zu einem grossen wirtschaftlichen Wachstum, jedoch auch zu sozialpolitischen Problemen. Unter anderem waren dies eine Wohnungsknappheit und Tieflohninseln.

3 Methoden

Nach der theoretischen Behandlung des Themas im vorherigen Kapitel, wird in diesem Kapitel das empirische Material, sowie die verwendeten Methoden für die Analyse der Daten beschrieben. In dieser Arbeit wird eine soziologische Sichtweise auf die Frage der Arbeitszeitverkürzung geworfen. Dabei steht die Diskussion um die Arbeitsverkürzung im Zeitraum der ersten und einzigen gesamtschweizerischen Rechtsgebung, dem Arbeitsgesetz von 1964, im Fokus. Als Grundlage für die Auswertungen werden die Mitgliederzeitschriften der beiden Verbände SGB und ZSAO verwendet. Die zwei Verbände sind als Ordnungskräfte massgeblich an der politischen Debatte, sowie an der rechtlichen Umsetzung von Arbeitszeitregulierungen beteiligt. Die Zeitschriften werden mithilfe von Computergestützter Textanalyse bearbeitet. Ein wichtiger Aspekt für wissenschaftliche Forschung ist die Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen. Erst durch die Reproduzierbarkeit können Ergebnisse nachgeprüft und von der Forschungsgesellschaft verifiziert werden. Nicht ohne Grund ist einer der Grundpfeiler vieler Journals das sogenannte Peer-Reviewing. Es ist somit von grösster Wichtigkeit Forschungsarbeiten so zu verfassen, dass die Ergebnisse nicht nur nachvollziehbar, sondern eben auch reproduzierbar sind. Mit der immer grösseren Ausbreitung von computergestützten Methoden in den Sozialwissenschaften erhält dieses Thema noch mehr

Gewicht. Viele Algorithmen verwenden unsupervised oder semi-supervised Methoden und werden darum auch oft “Blackboxes” genannt. Doch auch wenn nicht immer ganz durchsichtig, können Vorkehrungen getroffen werden, um die Forschungsarbeiten und Ergebnisse zu reproduzieren. Für die Analyse in dieser Arbeit wurden einige solche Vorkehrungen getroffen. Ein wichtiger Punkt für die Reproduzierbarkeit ist die Transparenz der Methoden, aus diesem Grund wurde der ganze Code und Text in einem Github Repository veröffentlicht. Einzig die Daten dürfen nicht veröffentlicht werden, da diese unter Copyright stehen. Im Teil weiter unten wird jedoch erklärt wo die Daten zur Verfügung stehen. Sobald die Daten zur Verfügung stehen, können alle Scripts und Methoden genau gleich angewandt werden. Des weiteren wird das Github Repository mit einer Docker Version zu Verfügung gestellt. Damit kann die virtuelle Umgebung, in der gearbeitet wird, nachgebaut werden. Dies verhindert unter anderem auch Fehler durch unterschiedliche Versionen von Softwares.

Die ganze Arbeit wurde in RStudio verfasst und programmiert. Die Texte sind in RMarkdown geschrieben und werden mithilfe von **Bookdown** zu einem PDF Output zusammengefügt. Der Workflow für die Arbeit und das Github Repository stammt von Thea Knowles (Knowles 2019) in Anlehnung an Lucy D’Agostino McGowan (D’Agostino McGowan 2018). Ein weiteres wichtiges Mittel für die Arbeit mit Bookdown in RStudio stammt aus der Dokumentation von Bookdown geschrieben von Yihui Xie, der das Package auch entwickelt hat (Xie 2022). Die Scripte für die Analyse sind zum grössten Teil in der R Programmiersprache geschrieben. Eines der Data Cleaning Scripts wurde in Python geschrieben, da ein Probleme nicht in R gelöst werden konnte. Auch dieses Python Script ist innerhalb der RStudio Umgebung mithilfe des **reticulate** Packages ausführbar. Ein grosser Vorteil dieses Workflows ist die einfache Anpassung der Analysen. Es ist möglich, die Analysen im vierten Teil dieser Arbeit nachrechnen zu lassen und allenfalls andere Parameter zu wählen, um bessere Forschungsergebnisse zu erhalten. Somit können immer wieder neue Erkenntnisse in die Analysen miteinbezogen werden, ohne noch einmal alles von Grund auf programmieren zu müssen.

3.1 Daten

Bevor genauer auf die Methoden eingegangen wird folgt hier eine Beschreibung der Daten, die für die Analysen genutzt worden sind. Wie im theoretischen Teil bereits

angesprochen sind der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO) zwei der wichtigsten Verhandlungsteilnehmer rund um die Arbeitszeitdiskussion. Es war möglich für beide dieser Verbände den gesamten Bestand der Mitgliederzeitungen von 1930 bis 1970 zu erhalten. Der Erwerb der Zeitschriften war zu seiner Zeit kostenpflichtig. Dies zeigt, dass die Zeitschriften vor allem an aktive und interessierte Mitglieder gerichtet war. Es unterscheidet sich somit von einem Flugblatt oder politischen Abstimmungswerkzeugen. Die Mitgliederzeitung des SGB heisst *Gewerkschaftliche Rundschau* und wurde im Untersuchungszeitraum monatlich herausgegeben. Erst ab den 80er Jahren wurde die Rundschau dann zweimonatlich und schlussendlich vierteljährlich veröffentlicht. Die digitalen Scans der Gewerkschaftlichen Rundschau sind auf dem E-Periodica Archiv der ETH Zürich öffentlich zugänglich. Die einzelnen Ausgaben, auch Hefte genannt, werden in Bänden pro Jahr zusammengefasst. Für diese Arbeit hat der Autor die digitalisierten Texte im .txt Format erhalten direkt vom Archiv erhalten. Die Zeitung des ZSAO ist jährlich erschienen und trägt den Namen *Schweizer Arbeitgeber*. Die Zeitschriften sind vor Kurzem auch an das Archiv der ETHZ übergeben worden. Sie sind jedoch nicht öffentlich zugänglich. Eine digitalisierte Version der Zeitschriften konnte das Wirtschaftsarchiv der Universität Basel zu Verfügung stellen. Diese Texte wurden mit einem OCR Verfahren mithilfe der Tesseract Software verarbeitet. Als Output dieses Verfahrens entstehen XML Dateien.

Die beiden Korpora sind von unterschiedlicher Grösse. Die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurde in den Jahren 1930 - 1970 rund 480 Mal herausgegeben. Die Zeitschrift *Schweizer Arbeitgeber* wurde jeweils einmal pro Jahr veröffentlicht. Somit gibt es 40 Ausgaben dieser Zeitschrift. Bei beiden Korpora entspricht eine Datei (txt oder XML) jeweils einer Seite des Hefts. Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* sind für die Jahre 1930 - 1970 insgesamt rund 18'000 Dateien vorhanden. Dies entspricht 450 Seiten pro Jahr oder 37.5 Seiten pro Monat. Beim *Schweizer Arbeitgeber* sind es insgesamt rund 59'000 Dateien. Also 1'475 Seiten pro Jahr und ca. 123 Seiten pro Monat. Der Korpus des ZSAO ist somit rund dreimal grösser als der des SGB.

Da das Thema dieser Arbeit der Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung ist, war es sinnvoll das empirische Material vorzusortieren. In den Zeitungen werden viele verschiedene Themen angeschnitten und diskutiert. Daher wurden die Texte so vorsortiert, dass nur Texte mit dem Wort Arbeitszeit in die zwei Analyse-Korpora integriert worden sind. Für diese Auswahl wurde eine *Keywords in context* (KWIC) Analyse mit

dem Schlagwort “Arbeitszeit” durchgeführt. Die KWIC Analyse wurde mithilfe des `quanteda` Packages durchgeführt (Benoit et al. 2018). Bei dieser Analyse werden die Texte nach dem gewünschten Wort durchsucht. Als Ausgabe wird das Wort und einige Wörter vor und nach dem Wort ausgegeben. In diesem Moment war der Kontext des Wortes Arbeitszeit aber noch eher unwichtig. Zusätzlich wird in der Ausgabe noch die ID des Textes angegeben. Diese ID’s wurden zu einer Liste zusammengefasst und mit dieser Liste wurden dann alle Texte aussortiert. Schlussendlich blieben bei beiden Korpora nur noch Texte übrig in denen mindestens einmal das Wort Arbeitszeit vorkommt.¹⁴

Nach dem Aussortieren blieben beim Korpus des SGB noch 1027 (5.7%) Dateien übrig. Beim Korpus des ZSAO noch 2217 (3.7%) Dateien. In beiden Korpora sind aus jedem Jahr mindestens ein Text vorhanden. Das Wort Arbeitszeit wurde somit mindestens einmal pro Jahr in den Zeitschriften erwähnt. Dennoch besteht ein auch bei der Grösse der Dateien ein Unterschied. Durchschnittlich hat eine Datei der *Gewerkschaftlichen Rundschau* 365 Tokens. Der Durchschnitt beim *Schweizer Arbeitgeber* ist rund 1100 Tokens. Der Korpus des ZSAO bleibt somit um einiges grösser als der des SGB. Bei der Umwandlung in ein Korpus Objekt werden die verschiedenen Zeichen und Wörter aus den Texten entfernt. Was genau entfernt wird kann jeweils mit Parametern angegeben werden. Bei beiden Korpora wurden Sonderzeichen und eine Liste von deutschen und französischen Stopwörtern entfernt. Dafür wird eine Liste von Stopwörtern (oft verwendete Wörter ohne interpretierbaren Inhalt wie z.B. Konjunktionen oder Artikel) aus dem `Stopwords Package` aus den Texten entfernt (Muhr, Benoit, and Watanabe [2017] 2021).¹⁵ Zusätzlich wurden nach qualitativer Analyse der Texte und Auswertungen weitere störende Wörter entfernt. Eine genaue Übersicht über die Stopwörter findet sich im Script *stopwords.R*.

¹⁴Auf dem Github Repository dieser Arbeit sind die Scripte für die Auswahl unter `/scripts` zu finden. Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurde das Script *Aussortieren* benutzt. Beim *Schweizer Arbeitgeber* ist das Aussortieren im ersten Teil des *Arbeitgeber_2* Script.

¹⁵Stopwörter müssen nicht immer entfernt werden. Je nach Analyse ist es sogar nötig die Stopwörter nicht zu entfernen. Zum Beispiel bei der Identifizierung von Autor:innen in denen die Verhältnisse von bestimmten Wortgruppen miteinander verglichen werden (Raghunadha Reddy et al. 2019; Reddy, Vardhan, and Reddy 2016). Für die explorative Untersuchung von Dimension in Texten sind Stopwörter aber störend, da sie keine Interpretation zu den Themen in den Texten zulassen.

3.2 Analyseverfahren

Die *Latent dirichlet allocation* (LDA) ist eine Textanalyse Methode, die dazu dient die Dimensionen eines Korpus zu verringern (Blei, Ng, and Jordan 2003). In dieser Methoden werden alle Wörter in unterschiedliche Wortlisten eingeteilt. In diesen Wortlisten, auch Topics genannt, werden die Wörter aufgrund eines Wahrscheinlichkeitswertes sortiert. Die Topwörter mit den höchsten Werten sollten idealerweise ein menschlich interpretierbares Thema innerhalb des Korpus repräsentieren. Die Anzahl der Topics kann vor der Analyse vorgegeben werden. Die Anzahl soll dabei so gewählt werden, dass nicht alle Themen der Texte in den Wortlisten vorkommen. Das Ziel soll eine Reduktion der Dimension bleiben. Dennoch müssen es genügend Topics sein, um als Grundlage für eine Analyse des Forschungsgegenstands dienen zu können (von Nordheim, Müller, and Scheppe 2019). Die Anzahl der Topics wird also durch die Themen und die Komplexität des Korpus vorgegeben (Binkley et al. 2014). Da die Topics menschlich interpretierbar sein sollen, spielt auch die Vertrautheit mit dem empirischen Material eine wichtige Rolle, da sonst allfällige wichtige Wörter nicht erkannt werden. Weil in der Bestimmung der Wahrscheinlichkeiten der erste Schritt zufällig ist, kann das LDA Verfahren oft verschiedene Resultate ergeben. Um dies zu verhindern werden beim LDA **Prototype** Package mehrere Durchgänge gemacht. Von all diesen Durchgängen wird schlussendlich ein LDA Durchgang mit der grössten Ähnlichkeit zu allen anderen bestimmt. Diesen LDA Durchgang nennen Rieger et al. den **Prototype**. Diese Methode dient somit zur Absicherung und besseren Reproduzierbarkeit eines LDA Ergebnisses (Rieger, Koppers, et al. 2020; Rieger 2020). Die Autor:innen empfehlen mindestens 50 Durchgänge ausrechnen zu lassen und dies je nach Komplexität der Korpora zu erhöhen.¹⁶ Da es keine objektiven Kriterien zur Festlegung der Anzahl Topics gibt, ist die Überprüfung der Validität der Ergebnisse extrem wichtig. Eine Möglichkeit ist zu schauen, ob die Topics auch intersubjektiv nachvollziehbar sind und ob die Topics einigermaßen konsistent sind. Das **Tosca** Package (Rieger, Koppers, et al. 2020) erlaubt eine solche Validitätsprüfung mit der Funktion **intruderwords**. Dabei wird ein Konzept von Chang et al. verwendet, dass sich *“reading tealeaves”* nennt (Chang et al. 2009). Die Idee ist eine Auswahl aus Wörtern aus einem bestimmten Topic zu zeigen. Unter dieser Auswahl verstecken sich auch (ein oder mehrere) Wörter, die nicht in diesem Topic zu finden sind. Diese Wörter sind die sogenannten *Intruder-*

¹⁶Eine genaue technische Ausführung zu den LDA Methoden findet sich in den zitierten Texten von Blei et al. und Rieger et al.

words. Bei einem gut abgrenzbaren Topic sollte es möglich sein, die Intruderwords zu erkennen. Ist das Topic schlecht abgrenzbar, kann nicht unterschieden werden, welche Wörter wirklich zum Topic gehören und welche nicht. Bei der Funktion aus dem Tosca Package können einige Parameter angegeben werden. Es werden pro Durchgang jeweils 5 Wörter angezeigt. Die Anzahl der Intruder wurde auf ein Wort angesetzt. Weiter kann festgelegt werden, wie viele der Topwords genützt werden sollen. Hier wurde der Parameter auf zehn Topwords eingestellt. Die Interpretation der Topics erfolgte jeweils mithilfe dieser zehn Topwords. Daher macht es auch Sinn die Validität mit den zehn Topwords zu überprüfen. Ein Durchgang umfasst jeweils zehn Stichproben. Es gibt jedoch die Möglichkeit ein nicht interpretierbares Topic zu kennzeichnen. Wird dies als solches gekennzeichnet gibt es eine zusätzliche Stichprobe. Ein Durchgang kann also je nachdem auch mehr als zehn Stichproben haben. Durchgeführt wurde die Validitätsprüfung von drei verschiedenen Personen. Eine Person war der Autor dieser Arbeit. Die anderen zwei Personen haben sich nicht mit diesem Thema oder der Arbeit auseinandergesetzt. Die Idee dabei ist, dass vom Autor der Kontext und das Thema verstanden wird und somit die Überprüfung einfach funktionieren sollte. Dies sollte zeigen, dass mit genügend Wissen die Topics gut voneinander abgrenzbar sind. Die Überprüfung der anderen zwei Personen sollte genau das Gegenteil untersuchen. Ist es auch möglich ohne Vorwissen die Topics voneinander abzugrenzen? Für die Validitätsprüfung wurden jeweils drei Durchgänge (30 Stichproben) pro Person durchgeführt.

Eine weitere verwendete Analyse Methode ist die Sentiment Analyse mithilfe eines Wörterbuchs. Bei der Sentiment Analyse werden alle Wörter in eine positive oder negative Kategorie eingeteilt.¹⁷ Dies geschieht mithilfe des Wörterbuchs, in dem viele Wörter zusammen mit einem positiven oder negative Wert eingetragen sind. Die Wörter aus den Texten werden mit dem Wörterbuch gematcht und der Wert wird übertragen. Anschliessend lässt sich durch das Aufsummieren und Zusammenfassen sagen, ob der Text/Korpus insgesamt eher negativ oder positiv ist. In dieser Arbeit wird dafür ein deutsches Wörterbuch von Christian Rauh (Rauh 2018) verwendet, das auf Grundlage des SentiWS Wörterbuchs der Universität Leipzig gebaut wurde (Goldhahn, Eckart, and Quasthoff 2012). Für die deutsche Sprache gibt es fast keine anderen Wörterbücher als das SentiWS und das Wörterbuch von Rauh. Daher ist die Validität dieser Wörterbücher extrem wichtig. Wie politischen Organ-

¹⁷Einige Wörterbücher verwenden auch eine dritte Kategorie für neutrale Wörter. Siehe dafür zum Beispiel das Lexicoder Sentiment Dictionary (Young and Soroka 2012)

isationen über bestimmte Themen reden, sind eine wichtige Informationsquelle zur Interpretation des Themas (Rauh 2018, S.319). Die Sentiment Analyse wird in unterschiedlichen Forschungsdisziplinen angewendet (z.B. Sportwissenschaften Wunderlich and Memmert 2020; oder Gesundheitswissenschaften Yang, Xiao, and Li 2020). Ein wichtiger Punkt bei der Sentiment Analyse mit einem Wörterbuch ist die Validität des Wörterbuches. Das Wörterbuch von Rauh fokussiert sich glücklicherweise auf politische Kommunikation. Die Kommunikation in den Zeitschriften der Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden kann als politische Kommunikation kategorisiert werden. Die Validität für dieses Wörterbuch ist im Forschungskontext dieser Arbeit somit besser gegeben, als wenn es sich um nicht-politische Kommunikation handeln würde. Durch die Sentiment Analyse kann herausgefunden werden, ob die Gewerkschaften und die Arbeitgeber-Organisationen positiv oder negativ über das Thema Arbeitszeit kommunizieren.

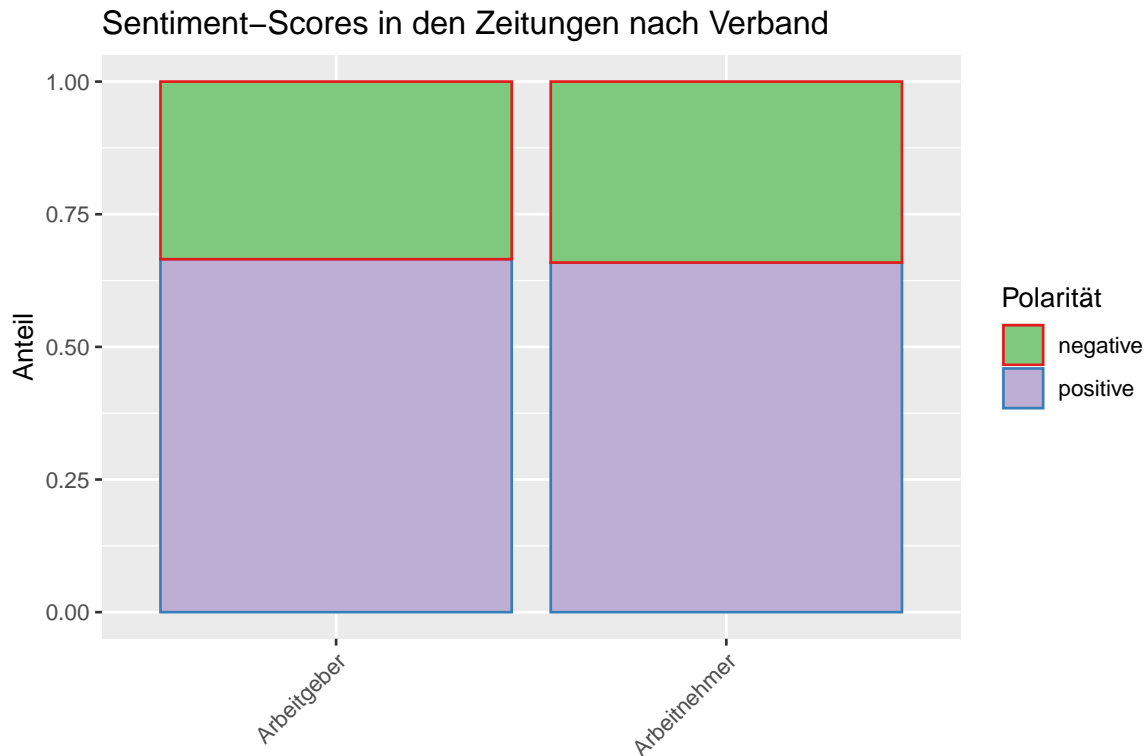
4 Resultate

In diesem Kapitel werden die Resultate aus den beiden Methoden vorgestellt. Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Sentiment Analyse besprochen. Im zweiten Teil die Ergebnisse der LDA Methode.

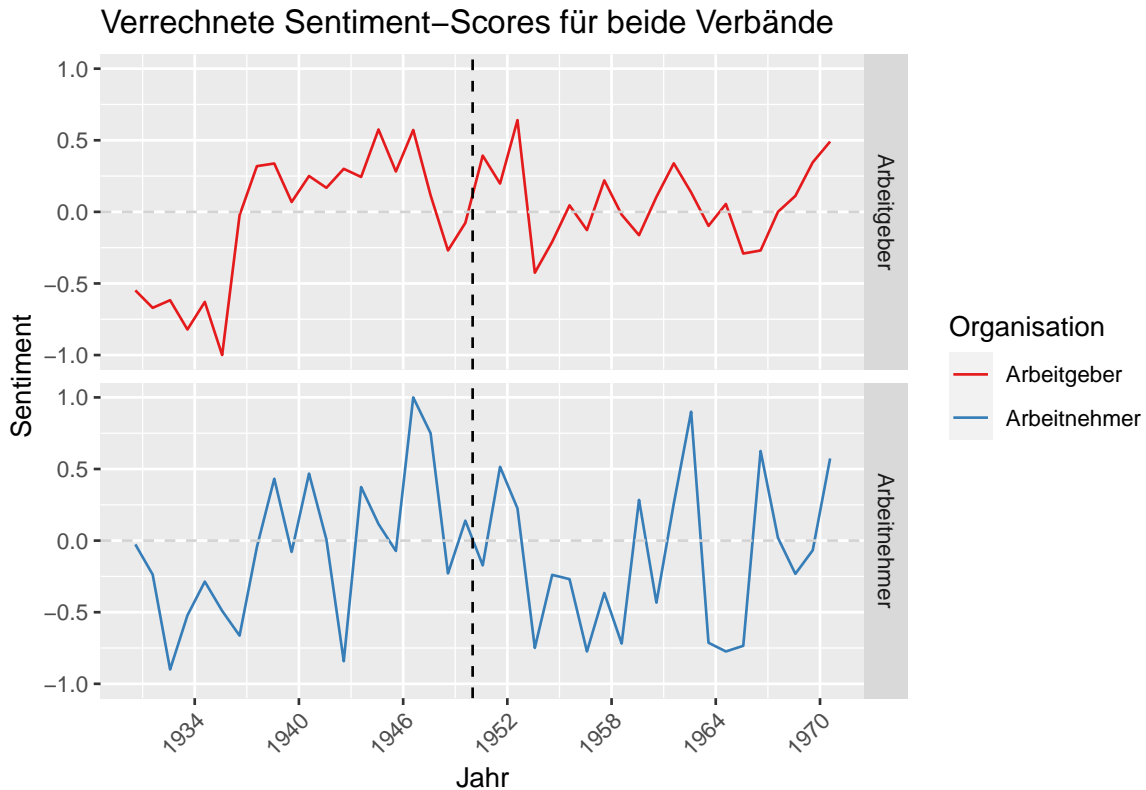
4.1 Sentiment Analyse

Bei der Sentiment Analyse werden die unterschiedlichen Wörter nach in positive oder negative Kategorien eingeteilt. Es wird auch die *Stärke* der Ausprägung gewichtet. In einer ersten Analyse ist ein Plot zu sehen, auf dem der Sentiment Score dargestellt wird. In dieser Darstellung wird der Anteil von positiven und negativen Wörtern über den ganzen Korpus aufgezeigt. Dabei spielt die Gewichtung der Wörter keine Rolle. Die Idee des Plots ist aufzuzeigen, ob es bei den beiden Verbänden grundsätzliche Unterschiede gibt, wie in Artikeln zum Thema Arbeitszeit geschrieben wird. Auf der rechten Seite befindet sich der Plot für den Korpus des SGB. Auf der linken Seite der Plot für den Korpus vom ZSAO. Es fällt auf, dass zwischen den beiden fast kein Unterschied besteht. Für beide Verbände befindet sich der Anteil der positiven Wörter bei etwas über 65%. Beim

SGB ist der Anteil von negativen Wörtern ganz wenig höher als beim ZSAO.



In einer zweiten Analyse wurde die Gewichtung der Wörter miteinbezogen. Dafür wurden die Scores der Wörter anhand der Gewichtung des Wörterbuchs miteinander verrechnet. Anschliessend wurde das Ergebnis auf einer Skala von -1 bis 1 herunterskaliert. Die Darstellung wird auf einer Zeitachse dargestellt, um damit besser die Entwicklungen abbilden zu können. Dies gibt mehr Informationen, die interpretiert werden können, als wenn es für den ganzen Korpus berechnet worden wäre. In der Darstellung ist zu sehen, dass die Schwankung beim SGB um einiges ausgeprägter ist, als beim ZSAO. Beim Arbeitgeber:innenverband wird ab Mitte der 30er Jahre eher neutral über das Thema Arbeitszeit geschrieben. Der verrechnete Sentiment-Score schwankt in einem Bereich zwischen -0.5 und 0.5. Vor dieser Stabilisierung wurde beim ZSAO aber sehr negativ über das Thema berichtet. Der Sentiment-Score im Jahr 1936 erreicht sogar das Ende der negativen Skala. Dieses Ende der Skala wird bei der Zeitschrift des SGB nie erreicht. Beim Arbeitnehmer:innenverband schwankt der Score in einem grösseren Bereich und bleibt kaum stabil. Spitzenwerte werden sowohl auf der positiven Skala (1) wie auch auf der negativen Skala (-0.9) erreicht. Generell scheint der SGB somit mit stärker ausgeprägten Emotionen über das Thema der Arbeitszeit zu berichten.



4.2 LDA

Bei der LDA wurden die beiden Korpora getrennt voneinander analysiert. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse in zwei Unterkapiteln beschrieben. Bei beiden Korpora mussten die Anzahl Topics vom Autor festgelegt werden. Dieses Vorgehen wird bei beiden Korpora beschrieben. Ausserdem wurde nebst den quantitativen Klassifizierung auch noch qualitative Auswertung von Zufallsstichproben gemacht. Dabei wurden die Texte zufällig aus den beiden Korpora ausgewählt und anschliessend von Hand codiert. Eine Übersicht über diese Kodierung findet sich im Anhang. Diese qualitative Auswertung hat geholfen die Anzahl der Topics besser festlegen zu können. Einerseits konnten so Topics, die vorher nicht interpretierbar waren, verstanden werden. So zum Beispiel wenn Abkürzungen in den Topwörtern nicht aufgefallen sind oder wenn Wörter nicht eindeutig interpretierbar waren. Andererseits konnte ein besseres Verständnis bestimmte Topics erreicht werden. Zum Beispiel die Statistik Topics und die Erkenntnis, dass französische Wörter in den Statistiktabelle vorkommen, konnte dank dieser Ergänzung erkannt werden. Für Topwörter, die trotz diesen zufällig aus-

gewählten Texten nicht interpretiert werden konnten, wurde jeweils eine KWIC Suche durchgeführt. Dies erlaubte es das Wort eventuell mithilfe des Kontexts verstehen zu können. Ein weiterer Parameter, der bei der LDA Analyse von Rieger et al. ausgewählt werden muss ist die Anzahl der Wiederholungen. Im Text werden mindestens 50 Durchgänge vorgeschlagen. Diese Anzahl erwies sich für die Auswertungen dieser Korpora als sehr robust. Bei den Durchgängen mit derselben Anzahl Topics wurden die Topics immer wieder erkannt. Der einzige Unterschied waren die Sortierung der Topics. Es gibt keine genaue Dokumentation über die Häufigkeit der Analysen. Die LDA Analysen mit den ausgewählten Parametern sind aber mindestens 30x durchgeführt worden. Grund dafür waren vor allem das Debugging von Scripten oder Plots, das nicht an einem Tag durchgeführt werden konnte. Dabei wurde jeweils immer wieder der ganze Durchlauf reproduziert, inklusive den LDA Analysen.

4.2.1 Arbeitnehmer:innen

Für die Gewerkschaftliche Rundschau wurden neun verschiedene Topics vorgegeben. Die Resultate lassen sich mit neun Topics am besten interpretieren. Bei einer grösseren Anzahl Topics gibt es mehr nicht gebrauchbare Topics, die nicht interpretiert werden können. Bei weniger Topics fielen aber jeweils einige der sonst differenzierbaren Topics weg. Die Anzahl der Topics wurde in Annäherungsschritten so ausgewählt. Dabei wurden LDA Analysen mit fünf bis 15 Topics durchgeführt. Eine Übersicht über die Topics findet sich in der nachfolgenden Abbildung. Dort werden die 8 häufigsten Wörter (auch Topwords genannt) der Topics in einer Tabelle dargestellt.

Table 4.1: Topics Arbeitnehmer

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9
automation	stunden	frauen	internationalen	prozent	verband	wurde	gewerkschaften	gewerkschaftsbund
menschen	bestimmungen	uhr	konferenz	arbeiter	verträge	jahre	arbeitszeit	gewerkschaftliche
leben	art	frau	uebereinkommen	stunden	wurde	seiten	mehr	bern
muß	arbeitnehmer	pausen	internationale	zahl	verbandes	damals	arbeiter	rationalisierung
technischen	arbeitszeit	™	frage	pro	betriebe	buch	immer	schriften
länder	jugendlichen	getränke	kongress	mehr	vertrag	zeit	heute	jährlich
soziale	gesetz	heimarbeit	wurde	wurden	evd	ersten	müssen	beträgt
freizeit	vorschriften	£	staaten	arbeitszeit	verhandlungen	verfasser	sozialen	schweiz
maschine	ferien	mutter	stimmen	jahre	nr	wurden	arbeiterschaft	bestellungen
bundesrepublik	regelung	luft	kommission	jahr	abgeschlossen	schweizerischen	wäre	gewerkschaftsbundes

Aus diesen Topwords können nun die verschiedenen Topics herausgelesen werden. Die Titel der Topics wurden dem Thema entsprechend gewählt. Wie in der Tabelle zu sehen ist, gibt es zwei unbrauchbare Topics. Diese Topics haben nichts mit dem Thema der

Arbeitszeit zu tun, sondern sind aufgrund der Beschaffung des Datenmaterials herausgebildet worden. Das Topic 9 stammt aus den Wörtern, die jeweils in den Kopfzeilen der Zeitschrift zu finden sind. In dieser Kopfzeile finden sich die Angaben zum Herausgeber (*Gewerkschaftsbund, Bern*), zum Preis des Hefts (*jährlich, Bestellung*) sowie ein Hinweis zu einer Reihe von anderen Büchern, die bereits herausgegeben worden sind. Eines dieser Bücher ist von Max Weber und hat das Wort Arbeitszeit im Titel. Dies ist auch der Grund wieso immer wieder Texte mit dieser Kopfzeile erscheinen. Auch das Topic 7 wurde wahrscheinlich aufgrund dieser Kopfzeile geformt. Die Wörter *wurde(n)* und *damals* implizieren etwas vergangenes. *Buch, Seiten* und *Verfasser* beziehen sich auf eine Publikation. Es könnte jedoch auch sein, dass dieses Topic auch teilweise in den Texten auftaucht, bei denen eine Referenz gemacht wird.

Die anderen sieben Topics zeigen jedoch gut abgrenzbare Themen, die mit dem Thema Arbeitszeit zu tun haben. Das Topic 1 entspricht der Diskussion um die Automatisierung und wie diese verteilt wird. Die Wörter *soziale* und *Freizeit* weisen dabei auf eine sozialpolitische Haltung hin, was beim SGB durchaus sinnvoll ist. *Technischen, Ländern* und *Bundesrepublik* zeigt, dass dieses Thema nicht national isoliert ist, sondern sich jeweils auch an anderen Ländern orientiert. Dies wird auch im Topic 4 noch einmal verstärkt dargestellt. Dieses Topic besteht fast ausschliesslich aus Wörtern, die zeigen wie international diese Diskussion ist. Mithilfe der qualitativen Analyse konnte ausserdem festgestellt werden, dass einige der Artikel über die Entwicklungen und Verhandlungen der International Labour Organization (ILO) berichten. Dies wird durch die Wörter *Übereinkommen* und *Kommission* gut gezeigt. Gleichzeitig berichtet der SGB auch über die eigenen Verhandlungen. Dies ist im Topic 6 erkennbar. Auch hier stehen Wörter zu politischen Verhandlungen (*Verträge, Verhandlung*). Bei diesen Verträgen bezieht es sich wohl auf die abgeschlossenen GAV zwischen den Betrieben und den Verbänden. Auch der Staat wird als dritte Ordnungskraft erwähnt (*EVD* steht für Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement). Auch die rechtlichen Dimensionen der Arbeitszeitfrage wird in den Topics gut erkennbar. Das Topic 2 bezieht sich auf verschiedene Regelungen (*Vorschriften, Regelung, Bestimmungen*) und die Rechtsartikel (*Art*). Speziell oft wurden dabei wahrscheinlich die Bestimmungen zu Jugendlichen und Ferien besprochen. Nebst den Jugendlichen wird anscheinend auch öfters über Frauen [sic] und Arbeitsbedingungen geschrieben. Das Topic 3 zeigt, dass in dieser Diskussion sowohl die Arbeitszeit (*Uhr, Pausen*), die Arbeitsqualität (*Getränke, Luft*) wie auch der Arbeitsort (*Heimarbeit*) diskutiert worden sind. Die letzten beiden Topics

beziehen sich auch die Entwicklung oder den momentanen Stand der Arbeitszeit (*Arbeiter, Arbeitszeit*). Das Topic 5 scheint sich dabei mehr mit Statistiken auszudrücken. Es werden einige Wörter gebraucht, die Dinge quantifizieren (*Prozent, Stunden, Zahl, pro, Jahr*). Auch im Topic 8 wird das Wort *mehr*, das einen quantitativen Vergleich zeigt, benützt. Dabei ist jedoch nicht ganz klar, ob sich das mehr auf die Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen bezieht. Jedoch wird ein Gefühl von einer negativen Entwicklung für Arbeitnehmer:innen deutlich. Im Topic 8 wird dieses negative Gefühl durch die Begriffe *immer* und *müssen* verstärkt.

Eine weitere Möglichkeit die Topics besser zu verstehen, ist die Entwicklung über die Zeit anzuschauen. Dafür wird der Anteil des Topics am Gesamtkorpus über die Jahre geplottet. So kann zum Beispiel bestimmt werden, ob sich ein Topic auf eine bestimmte Zeit bezieht, oder ob es konstant ein wichtiges Thema ist. Die nicht brauchbaren Topics wurden nicht in diese Analyse miteinbezogen. Aus diesem Grund sind nur sieben Topics auf dem Plot zu sehen.

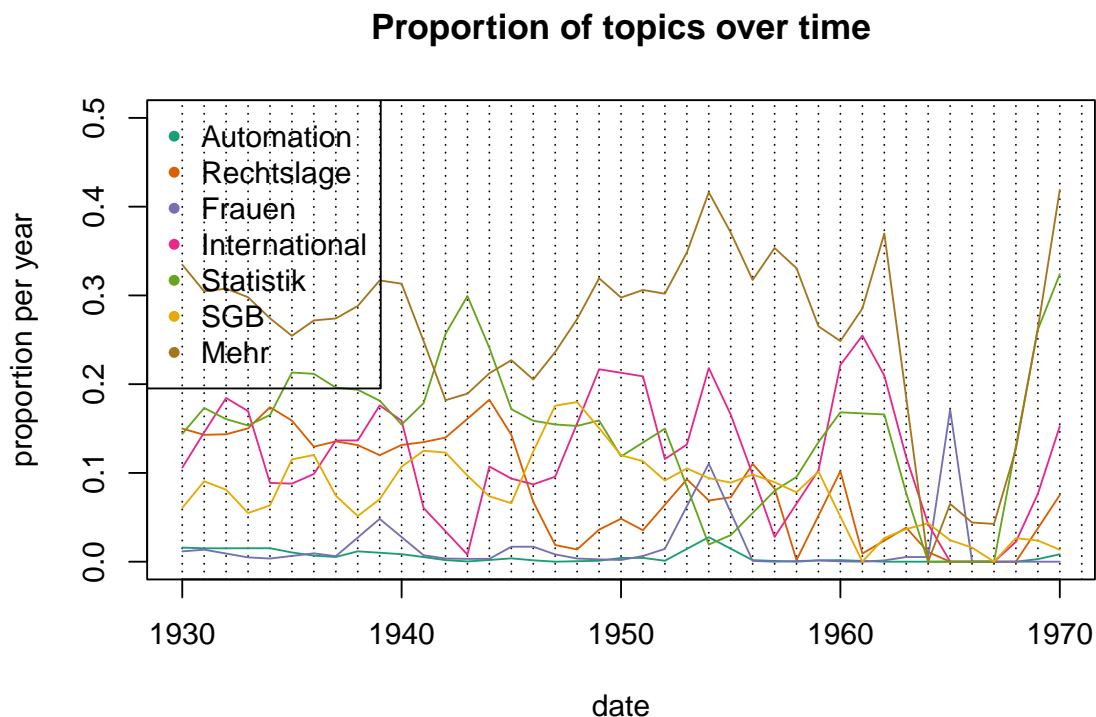


Figure 4.1: Topics verteilt über die Jahre SGB

Am häufigsten vertreten ist Topic 8, das die negativen Gefühle in der Diskussion um die Arbeitszeit ausdrückt. Bis ins Jahr 1962 hat dieses Topic, mit kleinen Ausnahmen, den höchsten Anteil aller Topics am Gesamtkorpus. Nach 1962 fällt das Topic extrem steil bis es schlussendlich 1967 wieder stark ansteigt und bis 1970 wieder das meist vertretene Topic ist. Das zweite starke Topic ist die Nummer 5, das die Spitzenposition vom Topic 8 in den 40er Jahren kurz abgelöst hat und auch sonst stark vertreten ist. Dabei handelt es sich um die Statistiken rund um die Arbeitszeit. Das letzte Topic mit hohen Höchstwerten ist das internationale Topic. Auch dieses Topic bleibt konstant wichtig, ist jedoch von hoher Fluktuation gekennzeichnet. Die mittleren Topics sind das Topic 2 und 6. Das Topic um rechtliche Bestimmungen bleibt bis Mitte der 40er Jahre ziemlich stark vertreten. Anschliessend nimmt der Anteil jedoch schnell ab bis es sich dann Mitte 50er Jahre wieder ein bisschen gefangen hat. Das Topic mit den Berichten über die Aktivitäten des SGB tauscht den Anteil ungefähr mit dem rechtlichen Topic aus. Bis zu den 40er Jahren ist das SGB Topic konstant unterhalb des rechtlichen Topics. Ab den 50er Jahren steigt und fällt es entgegengesetzt des rechtlichen Topics, bis es dann ab den 60er Jahren kaum mehr vorkommt. Die Topics die am wenigsten häufig vorkommen sind das Topic 1 und 3. Die Diskussion um Frauen und die Arbeitszeit hat immer wieder kurze und hohe Gipfel, die erreicht werden. Dabei ist vor allem der Gipfel zwischen 64 und 66 interessant. Das Frauen Topic ist da mit Abstand das am meist vertretene Topic. Das Automation Topic hat einen sehr kleinen Anteil am ganzen Korpus. Es bleibt jedoch relativ konstant und kommt trotzdem immer in den Texten vor. Generell ist auffällig wie fast alle Topics im Jahr 1964 stark an Anteil verlieren und alle ausser drei Topics (Frauen, SGB und Mehr) sogar auf Null Prozent Anteil sinken. Ab dem Jahr 66 und 67 steigen fast alle Topics aber wieder rasant an.

4.2.2 Arbeitgeber:innen

Auch beim Korpus des *Schweizer Arbeitgeber* wurde die Anzahl Topics mit Annäherungsschritten bestimmt. Da der Korpus allerdings um einiges grösser ist wurde auch die Anzahl der Topics grösser gewählt. Ausprobiert wurden LDA's mit sieben bis 20 Topics. Schlussendlich wurde das Ergebniss mit 12 Topics ausgewählt. Auch hier aus dem Grund, dass bei weniger Topics einige der vorhandenen spannenden Topics nicht mehr angezeigt werden. Auch hier sind die Topwords der Topics in einer Tabelle dargestellt:

Table 4.2: (#tab:Topword Arbeitgeber:innen)Topics Arbeitgeber

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
mehr heute schon muß sei	kosten quartal stundenverdienste gen index	arbeit menschen mitarbeiter betrieb oft	mio franken arbeitskräfte rund jahr	art arbeitsgesetz arbeitnehmer vorschriften fabrikgesetz	bundesrat nationalrat arbeitszeitverkürzung stundenwoche initiative	quartal export beschäftigung verband preise nachfrage	schweiz vt arbeitgeberorganisationen verband zürich	art arbeitnehmer ferien arbeiter arbeitszeit	wurde streik arbeitschaft bauund verhandlungen	quartal index wohnungen marché francs	wb dr zürich ag seiten
missen worden wurde arbeitszeit unserer	ten © lebenshaltung real lebenskosten	vorgesetzten meister arbeiter mensch angestellten	zahl % zunahme jahre ausländischen	stunden verfügung bestimmungen verordnung betriebe	kommission wurde bundesrates vorlage gewerkschaftsbundes	ausfuhr immer millionen rückgang franken	arbeitgeberverband zentralverband schweizerischer ausland jahrgang	bestimmungen pro stunden gilt gelten	gewerkschaften gewerkschaft streiks wurden arbeiter	städte logements limportation millions demploi	co bern tel schweiz prof

Weitere Ähnlichkeiten mit dem anderen Korpus zeigen die Topics 1 und 5. Das Topic 1 entspricht dem Topic 8 des SGB. Die Wörter *heute*, *mehr*, *müssen* und *Arbeitszeit* sind in beiden Korpus in diesem Topic aufzufinden. Beim Topic 5 handelt es sich auch um ein Topic über die rechtlichen Bestimmungen. Die Wörter *Bestimmung*, *Art*, *Vorschriften* und *Stunden* sind in beiden Korpora in diesem Topic zu finden. Während es beim SGB vor allem um Jugendliche und die Ferien geht, scheint es beim ZSAO um das Arbeitsgesetz oder das Fabrikgesetz als ganzes zu gehen. Das Thema Ferien wird in den Texten des Arbeitgeber:innenverbandes in einem eigenen Topic ausgewiesen. Im Topic 9 scheint es um die verschiedenen Ferienabmachungen (*Bestimmungen*, *Art*) der Unternehmen und Gewerkschaften zu gehen. Das Topic 8 im Arbeitgeber:innenkorpus lässt sich mit dem Topic 6 des SGB vergleichbar, ist jedoch ein bisschen anders ausgestaltet. In diesem Topic geht es um die Aktivität und den Bestand des Verbandes. Nebst der Berichterstattung über seine politische Aktivität berichtet der ZSAO auch über die eigenen Mitglieder. Die Wörter *Arbeitgeberorganisation*, *Verband*, *Arbeitgeberverband* und *Zentralverband* beziehen sich sowohl auf den ZSAO, wie auch auf kleinere Verbände. Die Angaben *Schweiz* und *Zürich* beschreiben an welchen Orten die Mitgliederverbände tätig sind. Die Mitglieder scheinen in Zürich sehr aktiv zu sein. Die Topics 3 und 12 lassen sich nicht mit einem Topic aus dem SGB Korpus vergleichen. Im Topic 12 finden sich Wörter, die den Status einer Person angeben (*Dr* und *Prof*). Nach einer genaueren Analyse des Kontext der Wörter wurde klar, dass mit diesem Topic auf bestimmte Personen verwiesen wird. Dabei ist es meistens entweder in einem Zitat Kontext (daher auch das Wort *Seiten*) oder mit einem Hinweis auf eine abgehaltene Sitzung und der anwesenden Personen (z.B. von einer bestimmte AG). Das Topic 3 zeigt eine Dimension der Arbeitszeitdiskussion. Es geht um die Ansicht, dass Arbeit eines der Grundbedürfnisse der Menschen ist (*Arbeit* und *Menschen*). Ausserdem geht es um die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf die Betriebe und Mitarbeitenden (*Mitarbeiter*, *Betrieb*, *Vorgesetzten*, *Arbeiter*, *Angestell-*

ten und Meister). Im Korpus des ZSAO sind Wörter die quantifizieren um einiges öfter vorhanden als bei den Texten des SGB. So finden sich in diesem Korpus gleich vier verschiedene Statistik Topics. Das Topic 4 lässt sich am ehesten mit dem Statistik Topic des SGB vergleichen. Das Topic repräsentiert kein bestimmtes Thema, sondern zeigt einfach quantifizierende Wörter (*rund, Zahl, Quartal, Jahr, Mio* und *Franken*). Mit dem letzten Wort *ausländischen* wird jedoch noch eine weitere Dimension dargestellt, die im SGB Korpus nicht zu sehen war. Dabei handelt es sich um die Anzahl Fremdarbeiter:innen. Das Topic 11 zeigt Statistiken zu Wohnungen, Beschäftigung (*d'emploi*) und Import (*l'importation*). Diese Statistiken werden jeweils auf deutsch und französisch abgedruckt. Es scheint sich dabei ausserdem um ein regelmässiges Register (*index*) eines Quartals zu handeln. Das Topic 7 repräsentiert Exportstatistiken. Im Topic 2 scheint es um eine Gegenüberstellung von Lebenskosten und Stundenverdiensten zu gehen. Ein schön abgrenzbares Topic findet sich bei der Nummer 6 und 10. Im Topic 6 wird die Diskussion um eine Arbeitszeitverkürzung dargestellt. Erwähnt werden verschiedene politische Verhandlungsparteien (*Bundesrat, Kommission* und *Nationalrat*) und das politische Instrument (*Initiative*). Mit grosser Wahrscheinlichkeit bezieht sich das Topic auf die Initiative der 44-Stundenwoche des Landesring der Unabhängigen und der SGB Initiative *Zur Verkürzung der Arbeitszeit*. Im Topic 10 werden Begriffe über Streik und dessen Auswirkung gesammelt. Dabei scheint es vor allem ein Bericht über die Verhandlungen des ZSAO mit den Gewerkschaften zu sein.

Auch für diesen Korpus wurden einige Topics ausgewählt, die genauer angeschaut wurden. Dafür wurden die Topics 1 (Mehr), 3 (Diskussionen um die Verkürzung der Arbeitszeit), 5 (rechtliche Bestimmungen), 6 (44-Stundenwoche Initiative), 9 (Ferien) und das Topic 10 (Streik) ausgewählt.

Bei dieser Grafik fällt direkt auf, dass der Anteil des Topic 1 am gesamten Korpus extrem hoch ist. Teilweise ist es in fast 50% aller Texte zu finden. Es besteht eine grosse Differenz zwischen diesem Topic und den restlichen. Einzig das Ferien Topic kommt einmal in die Nähe. Mitte der 40er Jahre scheint das Ferien Topic den Anteil des Topic 1 zu übernehmen. Nach diesem kurzen hoch fällt der Anteil aber schnell wieder auf unter 10%. Am Ende des Untersuchungszeitraums steigt der Anteil wieder steil an. Das Topic zur Rechtslage hat auch einen kurzen Anstieg zu Beginn der 40er Jahren. Zwei weiteren Spitzenwerte erreicht das Topic in den 60er Jahren. Das Topic der 44-Stundenwocheinitiative wird kurz vor den 50er Jahren bis Ende der 60er Jahre diskutiert. Dies bestätigt die Annahme, dass es sich wirklich um die beiden Initiativen

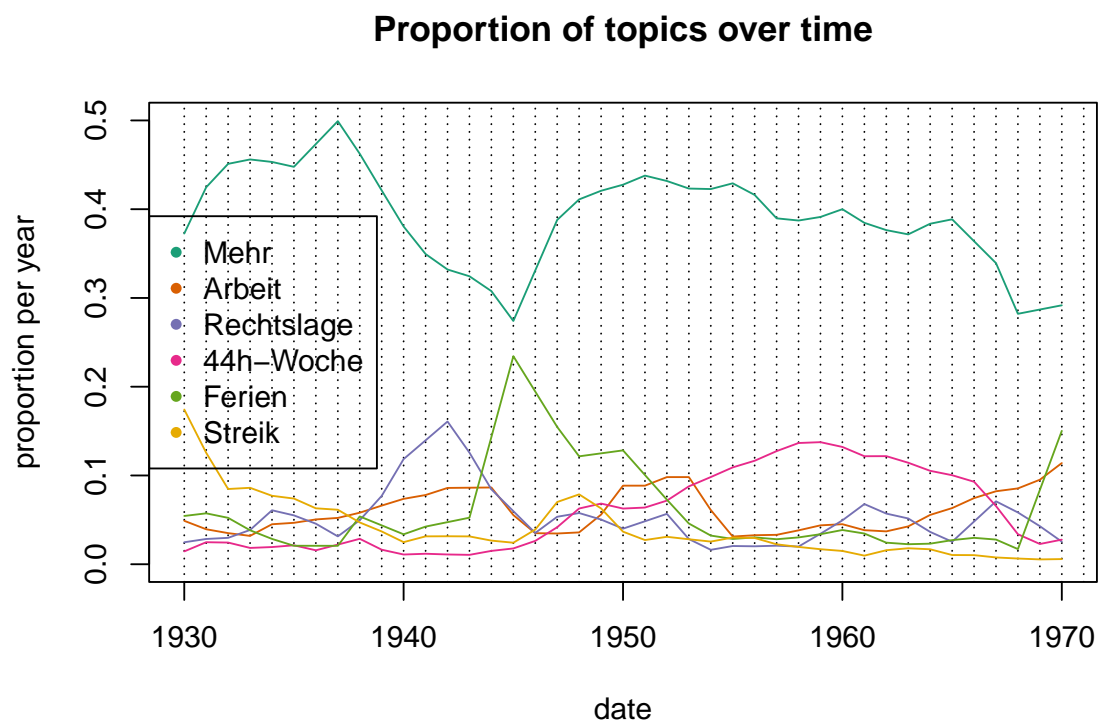


Figure 4.2: Topics verteilt über die Jahre ZSAO

handelt. Der Sammelbeginn der Initiative zur 44-Stundenwoche war 1954 und die Abstimmung schlussendlich 1958. Bei der Initiative des SGB wurde 1959 begonnen mit Unterschriften sammeln, bis sie 1964 schlussendlich zurückgezogen worden ist. Die beiden letzten Topics über Streik und die Diskussion um Arbeit kommen beide selten vor. Der höchste Anteil des Streik Topics wird zu Beginn des Zeitstrahls in den 30er Jahren gemessen. Nach dem Friedensabkommen von 1937 steigt der Anteil aber kaum über 5%, mit Ausnahme von vier Jahren um 1950. Beim Topic 3 sind vor allem zwei Phasen mit höherem Anteil zu erkennen. Die erste Phase dauert ca. 10 Jahre zwischen 1935 - 45. Die zweite Phase ist kürzer und dauert von ca. 1949 - 1954. Ähnlich wie beim Ferien Topic steigt am Ende des Untersuchungszeitraums der Anteil dieses Topics wieder an.

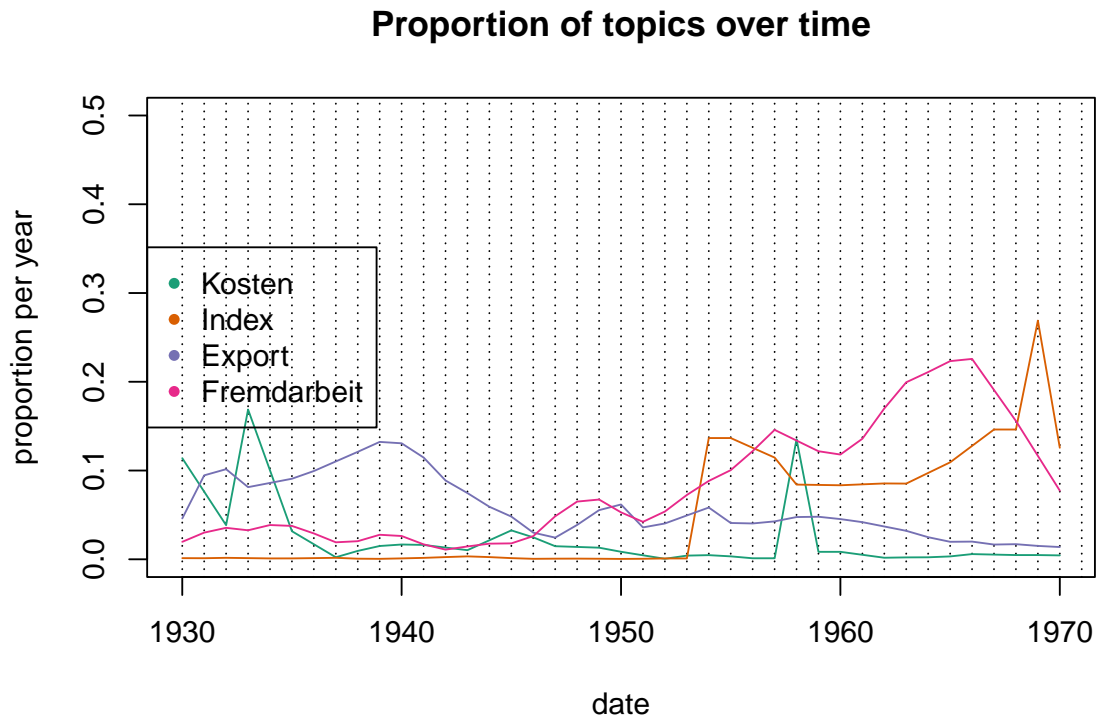


Figure 4.3: Statistik Topics verteilt über die Jahre ZSAO

4.2.3 Validität

5 Diskussion

Die Diskussion der Analysen in dieser Arbeit erfolgt in drei Schritten. Im ersten Teil werden die Resultate aus dem vorherigen Kapitel interpretiert und diskutiert. Im zweiten Teil wird auf mögliche Probleme und Schwierigkeiten der Analysemethoden eingegangen. Im dritten Teil werden die Erkenntnisse der Arbeit zusammengefasst.

5.1 Resultate

In den Resultaten ist zu sehen, dass einige der Themen aus dem theoretischen Teil in den Zeitungen vorkommen. Wie schon festgestellt worden ist, wird die Arbeitszeit meistens in Kombination mit anderen Arbeitsbedingungen diskutiert. Im theoretischen Teil wurden speziell das Thema Ferien und Lohn hervorgehoben. Das Thema Ferien wird in beiden Zeitungskorpora in einem eigenen Topic erkannt. In beiden Zeitschriften wird das Thema vor allem in Zusammenhang mit der Rechtslage besprochen. Das Thema Lohn ist weniger gut ersichtlich. Es ist lediglich das Wort *Stundenverdienste* im zweiten Topic des ZSAO Korpus zu finden. Beim SGB findet sich kein Wort, dass auf Lohnverhandlungen hindeutet. Ein Thema das dafür beim SGB besonders hervorsteicht ist die Diskussion um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Jugendlichen. In der Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz, aber vor allem im 19. Jahrhundert, wurde der Fokus auf die Arbeitsbedingungen von Frauen und Jugendlichen erwähnt. Trotzdem wurde nicht antizipiert, dass dieses Thema in der ausgewählten Zeitspanne noch so prävalent ist. Es wurde im Korpus ein ganzes Topic zur Diskussion der Arbeitsbedingungen von Frauen und Müttern herausgebildet. Über Jugendliche wurde auch vor allem im Zusammenhang mit der Rechtslage gesprochen. Beim ZSAO gab es keinen speziellen Fokus auf Jugendliche oder Frauen. Auch die empirischen Resultate weisen darauf hin, dass die Arbeitszeit immer in Zusammenhang mit anderen Arbeitsbedingungen besprochen und verhandelt wird.

Die speziellen Charaktereigenschaften der Schweizer Arbeitszeitverhandlung sind in den Resultaten nicht ausgeprägt erkennbar. Die Wichtigkeit der volkswirtschaftlichen Lage ist schwer in den Topics zu erkennen. Einzig die Statistik Topics, vor allem beim ZSAO, weisen auf die Wichtigkeit von volkswirtschaftlichen Zahlen hin. Ob diese

wirklich für die Argumentation gebraucht worden sind oder ob die Statistiken “rein” informative Zwecke hatten ist schwierig zu sagen. Auch der Arbeitsfriede ist kaum in den Topics erkennbar. Das Wort selber wird in keinem der Topics angezeigt. Einzig das Streik Topic des ZSAO (Nummer 10) weist auf dieses Thema hin. Die Diskussion der Fremdarbeiter:innen wird im ZSAO Korpus im Topic 4 erwähnt (*ausländischen*), im SGB Korpus gar nicht. Somit ist auch dieses Thema nicht als abgrenzbares Topic in den Zeitschriften erkennbar. Die Charaktereigenschaften sind nicht explizit als Themen in den Zeitschriften zu finden. Einerseits ist dies verwunderlich. Gerade vom Thema der Fremdarbeiter:innen wurde eine höhere Präsenz in den Texten erwartet. Der Einfluss der Fremdarbeiter:innen auf die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen war enorm. Trotzdem findet sich in den Texten kaum eine Referenz dazu. Beim Arbeitsfrieden und der Beachtung der volkswirtschaftlichen Lage ist es eher verständlich. Beides sind Themen die teilweise explizit in Diskussionen erwähnt werden können. Es scheint jedoch so als wäre dies vor allem eine Einstellung oder ein Bias, der gewisse Entscheidungen beeinflusst. Das Wort Charaktereigenschaft wurde von Wüthrich gut gewählt. Eine Charaktereigenschaft eines Menschen kann zwar explizit benannt werden, meistens wird durch die Charaktereigenschaft aber einfach die Interaktion zwischen Menschen beeinflusst.

Die beiden Korpora zeigen einige Gemeinsamkeiten bei den Topics auf. Eines der gemeinsamen Topics wurde schon besprochen. Die Diskussionen rund um Ferien spielt bei beiden Verbänden eine wichtige Rolle. Ein weiteres gemeinsames Topic ist die Berichterstattung rund um die Aktivität der Verbände. Hier wird eine Annahme aus dem theoretischen Teil bestätigt. Die Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenverbände sind politische Organisationen des dritten Sektors, die ihre Mitglieder behalten müssen oder neue Mitglieder gewinnen wollen. Damit dies gelingt müssen die Verbände aktiv sein (Mitgliederlogik) und das politische Geschehen im Sinne der Mitglieder beeinflussen können (Einflusslogik). Diese Topics stechen selbst nach einer Dimensionsreduktion, was die LDA eigentlich sein sollte, immer noch so klar heraus. Dies zeigt wie wichtig dieser Teil für das Bestehen der Verbände ist. Eine dritte Gemeinsamkeit ist der Fokus auf die Rechtslage der bestehenden Arbeitsbedingungen. Auch wenn beide Verbände unterschiedliche Themen öfters erwähnen, scheint der Bezug auf die Rechtslage sehr wichtig zu sein. Im theoretischen Teil wurde gezeigt, wie selten eine rechtliche Festlegung der Arbeitszeit stattfindet. Auch bei den Gesetzen über Ferien finden sich nicht extrem viele rechtliche Abmachungen. Einzig

zu den Arbeitsbedingungen für Jugendliche und Frauen finden sich häufiger Gesetzestexte. Einerseits können sich diese Topics herausgebildet haben, da Meinungen zum Arbeitsgesetz formuliert worden sind. Andererseits, und dies ist erkenntnistheoretisch interessanter, könnte es zeigen wie wichtig die Gesetze für eine weitere Diskussion der Arbeitszeit sind. Falls in den Texten immer wieder Bezug auf die bestehenden Regelungen gemacht wird, ist die gesetzliche Festlegung der Arbeitszeit die Grundlage von weiteren Diskussionen. Somit wird nicht nur der Fortschritt festgehalten (wie vom Bundesrat beschrieben), sondern es dient gewissermassen auch als ein Anker der vernünftigen Arbeitszeit in den Verhandlungen. Hier würde sich der konservative Charakter der Schweizer Arbeitszeitspolitik zeigen. Ein sehr wichtiges Topic in beiden Korpora, ist das Thema mit dem Titel "*Mehr*". In beiden Korpora hat dieses Topic regelmässig einen Anteil von 30-40%. Die Topics sind jedoch nicht einfach zu interpretieren. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen wäre es sinnvoll zu erwarten, dass sie eine Entwicklung zu mehr Arbeit empfinden oder sehen können. Dies macht jedoch auf Seite der Arbeitgeber:innen keinen Sinn so zu formulieren. Von der Seite der Arbeitgeber:innen wäre eine Bemängelung zu mehr Freizeit sinnvoll. Wiederum macht dies aber keinen Sinn für die Arbeitnehmer:innen. Daher ist es am sinnvollsten diese Topics nicht nach wörtlichem Sinn zu interpretieren, sondern eher das Gefühl daraus zu verstehen. Die Verhandlungen um die Arbeitszeit ist für beide Seiten mit viel Aufwand und Mühe verbunden. Dabei sind die Standpunkte der beiden Seite klar und halt widersprüchlich: Eine Seite möchte mehr oder gleichbleibende Arbeitszeit, die andere Seite möchte weniger Arbeitszeit.¹⁸ Beide Seiten haben aus ihrer Sicht schon viel für die momentane Situation gegeben. Die negativen Wörter wie *müssen* und *immer* sprechen für eine gewisse Frustration. Auch die Identifikation der eigenen Seite ist in den Topics lesbar. Die Wörter *unserer* (ZSAO) und *Arbeiterschaft* zeigen eine Identifikation mit einer Gruppe. Das Topic als einen Ausdruck der Frustration in der Debatte um die Arbeitszeit zu interpretieren scheint, ohne weitere qualitative Analyse, am sinnvollsten. Eine letzte Gemeinsamkeit der beiden Korpora ist die Erwähnung von Statistiken rund um den Arbeitsmarkt oder die Volkswirtschaft. Dies ist vor allem im Korpus des ZSAO sehr stark ausgeprägt. Wie im theoretischen Teil gezeigt (siehe Kapitel 2.4.2) ist die Verhandlung der Arbeitszeit von vielen wirtschaftlichen

¹⁸Dies ist eine vereinfachung der ganzen Debatte um die Arbeitszeit. Natürlich gibt es auf beiden Seiten andere Meinungen. Zum Beispiel wird bei Wirtschaftskrisen von Arbeitnehmer:innen das Recht zur Arbeit gefordert. Die Arbeitgeber:innen haben ausserdem immer wieder gezeigt, dass sie bei den richtigen Voraussetzungen weniger Arbeitszeit gutheissen.

Faktoren abhängig. Michaelis nennt als wichtigste Faktoren den Beschäftigungsgrad, das Produktionsvolumen, die Höhe der Lohnsätze, der Unternehmensgewinne und die Realeinkommen. Die Resultate zeigen, dass auf diese und weitere wirtschaftliche Grössen (wie z.B. Import und Export) Bezug genommen wurde.

Die beiden Korpora zeigen einige Differenzen bei den Topics auf. Beim SGB sind zwei Topics vorhanden, die im anderen Korpus nicht vorkommen. Beim ZSAO sind es sogar vier. Eines dieser Topics beim SGB ist das Topic 4. Der Gewerkschaftsbund berichtet regelmässig über die Aktivitäten der International Labour Organization. Wie dies auch im theoretischen Teil angetönt worden ist, sind die Verhandlungen zur Arbeitsbedingungen oder zur Arbeitszeit eine internationale Bewegung. Gerade beim Landesstreik von 1918 wurde ersichtlich, dass sich die Diskussionen um Arbeitszeit nicht durch Landesgrenzen abtrennen lassen. Auch in der aktuellen Debatte zur Viertagewoche ist dies wieder ersichtlich. Die Arbeitgeber:innen bevorzugen im allgemeinen eine individuelle Verhandlung der Arbeitszeit. Dass der ZSAO nicht auf internationale Diskussionen eingeht ist durchaus erwartbar. Das zweite Topic im SGB Korpus befasst sich mit der Automation und Freizeit. Dabei scheint es vor allem um die Frage zu gehen, wie mit der erhöhten Produktivität umgegangen werden soll. Auch heute ist dies eine aktuelle Debatte. Mit der Automation von einigen Aufgaben, wäre eine Arbeitszeitverkürzung theoretisch möglich. Dass in der Zeitschrift des ZSAO dieses Topic nicht vorkommt ist auch hier zu erwarten. Beim ZSAO Korpus kommt ein Topic mit einem Gegenargument vor. Die Arbeit ist ein Grundbedürfnis des Menschen und jede Person sollte arbeiten wollen. Im Beitrag von Wüthrich wurde z.B. auch von der Angst von mehr Freizeit berichtet(QUELLE). Anhand dieser beiden Topics ist schön zu sehen, wie sich die beiden Verbände unterschiedlich zur Arbeitszeitfrage positionieren. Ein weiteres Thema, dass nur im ZSAO Korpus zu finden ist, betrifft die Diskussion der Arbeitszeitverkürzungsinitiativen des LdU und des SGB. Eigentlich wäre dieses Topic auch im Korpus des SGB zu erwarten. Hier könnte die unterschiedliche Grösse der beiden Korpora und die Anzahl der Topics entscheidend gewesen sein. Die beiden letzten Topics, die nur beim ZSAO vorkommen, wurden oben schon erwähnt. Es handelt sich um das Streik Topic und die Erwähnung der Fremdarbeiter:innen. Auch hier ist es schwierig theoretisch zu begründen, wieso diese Topics nur beim ZSAO vorkommen. Wie bereits beim Initiativen Topic könnte die Beschaffenheit des empirischen Materials ein Grund sein. Auf diese und weitere Probleme wird im folgenden Unterkapitel eingegangen.

Nach der Interpretation der LDA Ergebnisse können auch die Resultate der Sentimen-

tanalyse besser verortet werden. Generell lässt sich kein grosser Unterschied bei der emotionalen Sprache der beiden Verbände feststellen. Der SGB hat im Durchschnitt stärker ausgeprägte Emotionen (sowohl negativ als auch positiv). Beim ZSAO sind die negativen und positiven Emotionen ausgeglichener. Ein Grund für diesen Unterschied könnte die Anzahl an Statistik Topics sein. Beim ZSAO sind vier Statistik Topics zu erkennen, beim SGB nur eines. Es kann angenommen werden, dass die verwendete Sprache für die Beschreibung von Zahlen eher neutral gewertet wird. Bei Statistiken wird eine objektive, rationale Sprache gebraucht. Stark ausgeprägte emotionale Wörter sind eher nicht zu erwarten. Der grössere Anteil dieser Topics beim ZSAO neutralisiert den Score. Beim SGB fehlt dieser neutralisierende Faktor und es führt zu stärkeren Fluktuationen des Scores. Der Unterschied des gesamten Sentimentscores ist so klein, dass er vernachlässigt werden kann. Es gibt somit keinen signifikanten Unterschied in der emotionalen Kommunikation der Verbände. Eine mögliche Erklärung ist die speziellen Eigenschaften der Mitgliederzeitungen. Wie bereits geschrieben könnten die Zeitungen einen wichtigen Teil zum Weiterbestehen der Verbände beitragen. Es macht Sinn, dass vor allem über die Aktivität der Verbände berichtet wird. Dies wird eher in positiver als negativer Sprache gemacht. Das erklärt wieso der Anteil an positiven Wörtern höher ist. Die negative Sprache wird wahrscheinlich vor allem in den Texten, in denen die andere Seite erwähnt wird, gebraucht.

5.2 Probleme bei Methoden

Durch die Resultate wurden einige Schwierigkeiten bei der Anwendungen von computergestützten Textanalyse sichtbar. Die grösste Schwierigkeit besteht bei der Interpretation der Ergebnisse. Obwohl es möglich ist für Erklärungen für die unterschiedlichen Topics oder die Sentiment Scores zu formulieren, ist es schwierig diese auf ihre Validität zu überprüfen. Ein grosses Problem sind sogenannte *ad hoc* Hypothesen mit denen die Ergebnisse interpretiert werden. In ihrem extrem einflussreichen Beitrag von 2012 schreiben boyd & ... über die Wichtigkeit von Theorie bei der Anwendung von Algorithmen. Dies kann in diesem Fall bestätigt werden. Das Wissen und die Theorie, die im zweiten Teil besprochen wurden, sind sehr wichtig für das Verständnis der Resultate. Trotzdem ist es auch mit diesem Wissen nicht möglich zu wissen, ob die formulierten Annahmen wirklich stimmen. Deshalb ist es wichtig den Zweck dieser Ergebnisse gut zu beschreiben. Das Ziel ist nicht die kausale Erklärung von

Zusammenhängen, sondern die explorative Untersuchung von empirischem Material. Hier zeigen die computergestützten Textanalyseverfahren ihre volle Stärke. Es war sehr einfach möglich eine sehr grosse Menge an Text in einer relativ kurzen Zeit zu bearbeiten. Die Resultate der Analysen werden vor allem bei weiteren Studien das Potential dieser Verfahren zeigen. Durch die explorative Bearbeitung der beiden Korpora können weitere qualitative Studien am selben Material durchgeführt werden, die den Fokus schon viel enger setzen können, als dies ohne diese Analysen der Fall gewesen wäre.

- Zu homogene Texte
- zu wenig Texte beim Arbeitnehmerkorpus
- zu viel Text ohne Inhalt (Inhaltsverzeichnis, Preamble etc.)
- Problem mit zu grossen Textmengen → Computational Power, kann umgangen werden mit Geld oder Mitteln

5.3 Erkenntnisse

- Computergestützte Verfahren sind vor allem für die predictive Modelling und Vorhersagen bekannt, können aber auch retrospektiv oder für historische Analysen eingesetzt werden
- Die Verfahren sind gut im Muster erkennen, was in diesem Fall so mässig geklappt hat
- Die Methode des LDA eignet sich gut für die explorative Untersuchung von Textkorpora, gerade bei viel Material ist es extrem hilfreich um sich einen Überblick zu verschaffen.
- Wichtigster Punkt für die Analyse von grossen Textkorpora bleibt aber immer noch das Wissen über den Gegenstand und die Vertrautheit mit dem empirischen Material. Ohne das theoretische Fundament ist es nicht möglich aus dem Material soziologisch sinnvolle Erkenntnisse zu ziehen (Muster können immer erkannt werden, können aber auch unnütz oder falsch sein). Ohne die Kenntnisse über das empirische Material ist es nicht (oder schlechter) möglich die Ergebnisse aus den computergestützten Verfahren zu interpretieren.

6 Literaturverzeichnis

- Arendt, Hannah. 1960. *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bader, Christoph, Hugo Hanbury, Sebastian Neubert, and Stephanie Moser. 2020. “Weniger Ist Mehr - Der Dreifache Gewinn Einer Reduktion Der Erwerbsarbeitszeit. Weniger Arbeiten Als Transformationsstrategie Für Eine Ökologischere, Gerechtere Und Zufriedenere Gesellschaft - Implikationen Für Die Schweiz.” {{CDE Working Papers}} 6. Bern: Centre for Development and Environment (CDE).
- Benoit, Kenneth, Kohei Watanabe, Haiyan Wang, Paul Nulty, Adam Obeng, Stefan Müller, and Akitaka Matsuo. 2018. “Quanteda: An R Package for the Quantitative Analysis of Textual Data.” *Journal of Open Source Software* 3 (30): 774. <https://doi.org/10.21105/joss.00774>.
- Binkley, David, Daniel Heinz, Dawn Lawrie, and Justin Overfelt. 2014. “Understanding LDA in Source Code Analysis.” In *Proceedings of the 22nd International Conference on Program Comprehension*, 26–36. ICPC 2014. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2597008.2597150>.
- Blei, David M., Andrew Y. Ng, and Michael I. Jordan. 2003. “Latent Dirichlet Allocation.” *Journal of Machine Learning Research* 3 (March): 993–1022.
- Bosch, Gerhard. 1986. “Hat Das Normalarbeitsverhältnis Eine Zukunft?” *WSI-Mitteilungen* 3: 163–76.
- Callon, Michel. 1998a. *The Laws of the Markets*. Sociological Review Monograph. Oxford [etc: Blackwell/The Sociological Review.
- Canales-Romero, Deborah, and Axinja Hachfeld. 2022. “Juggling School and Work From Home: Results From a Survey on German Families With School-Aged Children During the Early COVID-19 Lockdown.” *Frontiers in Psychology* 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.734257>.
- Chang, Jonathan, Jordan Boyd-Graber, Sean Gerrish, Chong Wang, and David M. Blei. 2009. “Reading Tea Leaves: How Humans Interpret Topic Models.” In *Proceedings of the 22nd International Conference on Neural Information Processing Systems*, 288–96. NIPS’09. Red Hook, NY, USA: Curran Associates Inc.
- Christl, Wolfie. 2021. “Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?” September. <https://crackedlabs.org/daten-arbeitsplatz>.
- D’Agostino McGowan, Lucy. 2018. “One Year to Dissertate.” Live Free or Di-

- chotomize. 2018. <https://livefreeordichotomize.com/2018/09/14/one-year-to-dissertate/>.
- Espeland, Wendy Nelson, and Mitchell L. Stevens. 2008. "A Sociology of Quantification." *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv Für Soziologie* 49 (3): 401–36. <https://www.jstor.org/stable/23998802>.
- Flecker, Jörg, Annika Schönauer, and Thomas Riesenecker-Caba. 2016. "Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution?" *WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 39 (4): 17–34.
- Fuchs, Gesine, Lucia Lanfranconi, Marina Abbas, and Christian Eckerlein. 2021. "Nationales Barometer Zur Gleichstellung 2021: Fokus Erwerbsarbeit Und Unbezahlte Care-Arbeit." Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG (www.equality.ch). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5824656>.
- Gallati, Renatus. 1976. "Der Arbeitsfriede in der Schweiz und seine wohlstandspolitische Bedeutung im Vergleich mit der Entwicklung in einigen andern Staaten." Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft Bd. 121. Bern: H. Lang.
- Garnadt, Niklas, Monika Schnitzer, and Steffen Viète. 2020. "Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung." *Wirtschaftsdienst* 100 (9): 661–66. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2734-z>.
- Goldhahn, Dirk, Thomas Eckart, and Uwe Quasthoff. 2012. "Building Large Monolingual Dictionaries at the Leipzig Corpora Collection: From 100 to 200 Languages." In *Proceedings of the Eighth International Conference on Language Resources and Evaluation (LREC'12)*, 759–65. Istanbul, Turkey: European Language Resources Association (ELRA). http://www.lrec-conf.org/proceedings/lrec2012/pdf/327_Paper.pdf.
- Groh-Samber, Olaf, and R. Florian Hertel. 2015. "Ende Der Aufstiegsgesellschaft?" *Unten*, Aus Politik und Zeitgeschichte, no. 10 (February). <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/201649/ende-der-aufstiegsgesellschaft/>.
- Haraldsson, Gudmundur D., and Jack Kellam. 2021. "Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week – Alda," June. <https://en.alda.is/2021/07/04/going-public-icelands-journey-to-a-shorter-working-week/>.
- Hardmeier, Benno. 1970. *Aus Der Geschichte Der Schweizerischen Arbeiterbewegung*. Bern: Schweizerische Arbeiterbildungszentrale.

- Hauer, Gerlinde. 2016. "Digitalisierung - Selbstläufer Richtung Gleichstellung." *WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 39 (4): 172–83.
- Hoebel, Thomas. 2012. "Politische Organisationen." In *Handbuch Organisationstypen*, edited by Maja Apelt and Veronika Tacke, 63–90. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_4.
- Horch, Heinz-Dieter. 1985. "Personalisierung und Ambivalenz - Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no. 37: 257–76.
- Hwang, Hokyū, and Walter W. Powell. 2009. "The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector." *Administrative Science Quarterly* 54 (2): 268–98. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.2.268>.
- ILO, International Labour Organization. 2019a. "Days Not Worked Due to Strikes and Lockouts by Economic Activity." xData. <https://ilostat.ilo.org/topics/work-stoppages/>.
- . 2019b. "Workers Involved in Strikes and Lockouts by Economic Activity (Thousands)." xData. <https://ilostat.ilo.org/topics/work-stoppages/>.
- Isler, Simona, and Anja Peter. 2015. "Care-Arbeit - die feministische Zukunftsfrage." *Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik* 34 (66): 145–55.
- Kaufmann, Peter. 1960. "Vierzigstundenwoche in der Schweiz? : ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz." *Vierzigstundenwoche in der Schweiz? ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz*. Staatswissenschaftliche Studien. Neue Folge Bd. 41. Zürich: Polygr. Verl.
- Kette, Sven. 2017. "Refinanzierung Als Organisationsproblem." *Zeitschrift Für Soziologie* 46 (5): 326–46. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1018>.
- Knowles, Thea. 2019. *Dissertating with RMarkdown and Bookdown*. https://bookdown.org/thea_knowles/dissertating_rmd_presentation/.
- Kohlrausch, Bettina, Christina Schildmann, and Dorothea Voss, eds. 2019. *Neue Arbeit - neue Ungleichheiten? : Folgen der Digitalisierung*. 1. Auflage. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim: Beltz Juventa.
- MacKenzie, Donald. 2007. *Do Economists Make Markets?: On the Performativity of Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10vm29m>.
- Michaelis, Dietrich. 1960. "Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz." Win-

- terthur: Verlag P.G. Keller.
- Mirowski, Philip, and Edward Nik-Khah. 2007. “Markets Made Flesh:” In *Do Economists Make Markets?*, edited by Donald MacKenzie, Fabian Muniesa, and Lucia Siu, 190–224. On the Performativity of Economics. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10vm29m.11>.
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse, and Annelies G. Blom. 2021. “The COVID-19 Pandemic and Subjective Well-Being: Longitudinal Evidence on Satisfaction with Work and Family.” *European Societies* 23 (February): S601–17. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>.
- Muhr, David, Kenneth Benoit, and Kohei Watanabe. (2017) 2021. *Stopwords: The R Package*. cran. <https://github.com/cran/stopwords>.
- Raghunadha Reddy, T., M. Lakshminarayana, B. Vishnu Vardhan, K. Sai Prasad, and E. Amarnath Reddy. 2019. “A New Document Representation Approach for Gender Prediction Using Author Profiles.” In *First International Conference on Artificial Intelligence and Cognitive Computing*, edited by Raju Surampudi Bapi, Koppula Srinivas Rao, and Munaga V. N. K. Prasad, 39–47. Advances in Intelligent Systems and Computing. Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-1580-0_4.
- Rauh, Christian. 2018. “Validating a Sentiment Dictionary for German Political Language—a Workbench Note.” *Journal of Information Technology & Politics* 15 (4): 319–43. <https://doi.org/10.1080/19331681.2018.1485608>.
- Reddy, T Raghunadha, B Vishnu Vardhan, and P Vijayapal Reddy. 2016. “A Survey on Authorship Profiling Techniques.” *International Journal of Applied Engineering Research* 11 (5): 3092–102.
- Riedo, Ren’e. 1976. “Das Problem der ausländischen Arbeitskräfte in der schweizerischen Gewerkschaftspolitik von 1945-1970.” *Europäische Hochschulschriften*. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft Bd. 133. Bern: H. Lang.
- Rieger, Jonas. 2020. “ldaPrototype: A Method in R to Get a Prototype of Multiple Latent Dirichlet Allocations.” *Journal of Open Source Software* 5 (51): 2181. <https://doi.org/10.21105/joss.02181>.
- Rieger, Jonas, Lars Koppers, Carsten Jentsch, and Jörg Rahnenführer. 2020. “Improving Reliability of Latent Dirichlet Allocation by Assessing Its Stability Using Clustering Techniques on Replicated Runs.” <https://doi.org/10.48550/arXiv.2003>.

04980.

- Rieger, Jonas, lkoppers, Kenneth Benoit, and karinboczek. 2020. *Docma-TU/Tosca: Tosca 0.2-0* (version v0.2-0). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3703066>.
- Rien, Mark W. 1972. *4-Tage-Woche*. Bern: Scherz.
- Rudischhauser, Sabine. 2017. "From the 8-Hour Day to the 40-Hour Week: Legitimation Discourses of Labour Legislation Between the Wars in France and Belgium." *Politics and Governance* 5 (1): 6–14.
- Russell, Bertrand. 1932. "In Praise of Idleness." *Harper's Magazine*, October 1, 1932. <https://harpers.org/archive/1932/10/in-praise-of-idleness/>.
- Sauer, Dieter. 2007. "Die Zukunft Der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in Zeithistorischer Perspektive." *Vierteljahrshefte Für Zeitgeschichte* 55 (2): 309–28.
- Schimank, Uwe. 2002. "Organisationen: Akteurkonstellationen - Korporative Akteure - Sozialsysteme." In *Organisationssoziologie*, edited by J. Allmendinger and T. Hinz. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Seibel, Wolfgang. 1990. "Gibt Es Einen Dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick." *Journal Für Sozialforschung* 30: 181–88.
- Stöger, Ursula, Fritz Böhle, Norbert Huchler, Marc Jungtäubl, Vera Kahlenber, and Margit Weihrich. 2015. "Arbeitszeitverkürzung Als Voraussetzung Für Ein Neues Gesellschaftliches Produktionsmodell." Expertise. München: ISF München. https://www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf.
- Voigt, Sebastian. 2018. "Wandel der Arbeitswelt – Ökonomische Transformationen, Gewerkschaften und soziale Ungleichheit seit den 1970er Jahren: Ein Graduiertenkolleg als Kooperationsprojekt des Instituts für Zeitgeschichte, des Zentrums für Zeithistorische Forschung und des Instituts für soziale Bewegungen." *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 66 (4): 685–99. <https://doi.org/10.1515/vfzg-2018-0037>.
- von Nordheim, Gerret, Henrik Müller, and Michael Scheppe. 2019. "Young, Free and Biased: A Comparison of Mainstream and Right-Wing Media Coverage of the 201516 Refugee Crisis in German Newspapers." *Journal of Alternative & Community Media* 4 (1): 38–56. https://doi.org/10.1386/joacm_00042_1.
- Watson, Timothy, Michael Corliss, and Michelle Le. 2018. "Digitalisation and Women's Workforce Participation in the Indo-Pacific." *Australian Journal of Labour Economics* 21 (1): 45–74.
- Wunderlich, Fabian, and Daniel Memmert. 2020. "Innovative Approaches

- in Sports Science—Lexicon-Based Sentiment Analysis as a Tool to Analyze Sports-Related Twitter Communication.” *Applied Sciences* 10 (2). <https://doi.org/10.3390/app10020431>.
- Wüthrich, Werner. 1987. “Ökonomische, rechtliche und verbandspolitische Fragen in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit während der Hochkonjunktur (1946-1975) in der Schweiz und in Österreich.” Grösch: Rüegger.
- Xie, Yihui. 2022. *Bookdown: Authoring Books and Technical Documents with R Markdown*. <https://bookdown.org/yihui/bookdown/>.
- Yang, Junyi, Liang Xiao, and Kangning Li. 2020. “Modelling Clinical Experience Data as an Evidence for Patient-Oriented Decision Support.” *BMC Medical Informatics and Decision Making* 20 (3): 138. <https://doi.org/10.1186/s12911-020-1121-4>.
- Young, Lori, and Stuart Soroka. 2012. “Affective News: The Automated Coding of Sentiment in Political Texts.” *Political Communication* 29 (2): 205–31. <https://doi.org/10.1080/10584609.2012.671234>.
- Zimmer, Annette. 2014. “Money makes the world go round! Ökonomisierung und die Folgen für NPOs.” In *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement: Quo vadis?*, edited by Annette E. Zimmer and Ruth Simsa, 163–80. Bürgergesellschaft und Demokratie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06177-7_9.