

Masterarbeit

Lukas Jakob

2022-05-09

Contents

1	Einführung	2
2	Forschungsstand	2
2.1	Forschungsgegenstand	5
2.1.1	Arbeitszeit	5
2.1.2	Arbeitszeitverkürzung	7
2.1.3	Arbeitsrecht in der Schweiz	7
2.1.4	Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz	8
2.1.5	Die Ordnungskräfte in der Schweiz	11
2.1.6	Gesamtarbeitsverträge	12
2.2	Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz .	13
2.2.1	Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz	14
2.2.2	Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage	16
2.2.3	Fremdarbeiter:innen	18
3	Methoden	20
3.1	Technische Vorbermerkung	20
3.2	Daten	22

Aufbau der Masterarbeit:

- Einführung
- Forschungsgegenstand:
 - Arbeitszeitverkürzung - Was ist Arbeitszeitverkürzung?
 - Organisationen - Felddbeschreibung
 - Forschungsfrage
 - Historisch-juristische Entwicklung
- Methoden & Daten
- Resultate
- Kritik
- Zusammenfassung

1 Einführung

2 Forschungsstand

In dieser Arbeit wird sowohl eine soziologische, wie auch technische Herangehensweise gewählt. Dies gilt für die Methodik, die im dritten Kapitel genauer ausgeführt wird, wie auch für die theoretische Fragestellungen. Diese Fragestellung wird in diesem Abschnitt genauer beschrieben.

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.¹ Seltener miteinbezogen wurde die Kommunikation der Organisationen (mit Ausnahme der Kommunikation des

¹Der 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.

Staates) an die Öffentlichkeit. Die Kommunikation der Organisationen, ausserhalb von Verhandlungen, ist in diesem Kontext weniger oft beachtet worden. Dieses Thema bietet eine weitere interessante Dimension für die Analyse der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz.

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). Der Zweck der Verbände ist weder ein Gewinn zu erwirtschaften, noch die Bürokratisierung voranzutreiben. Das Ziel der beiden Verbände ist die Berücksichtigung der Standpunkte der Mitglieder bei sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Die Organisationen aus dem dritten Sektor unterstehen speziellen Bedingungen, die sich von den anderen Organisationen unterscheiden. Unter anderem sind dies die Probleme der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft (Horch 1985; Schimank 2002), der Professionalisierung (Hwang and Powell 2009) und von Refinanzierungsproblemen (Zimmer 2014). 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 wie 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 Professionalisierungstendenzen 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 unproblematisch sein.² Auf Seite der Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keinen Grund ein Finanzierungsproblem zu erwarten. Die hohe Solidarität unter den Arbeitgeber:innen zeigte sich bei

²Alle Angestellten beim Kanton Solothurn zahlen auch ohne Mitgliedschaft einen Solidaritätsbeitrag von 5 CHF pro Monat an die Gewerkschaft. Dies wird direkt bei der Lohnabrechnung über das Personalamt abgezogen.

der finanziellen Unterstützung der Gipserbetriebe beim Gipser:innenstreik von 1963 in Zürich. Obwohl der Streik 105 Tage dauerte erhielten die Betriebe genügend finanzielle Mittel um ohne schwerwiegende Folgen aus dem Streik herauszugehen (Wüthrich 1987, S. 154 f.). Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die Verbände von den Problemen einer drittsektor Organisation nicht ausgeschlossen sind. Inwiefern die Probleme sich auswirken müsste jedoch noch genauer untersucht werden. [MEHR INFOS ZU ORGANISATIONSKOMMUNIKATION](#)

Als Grundlage für die Analyse werden die Mitgliederzeitschriften des Arbeitnehmer:innenverbandes und des Arbeitgeber:innenverbandes analysiert. Es handelt sich somit um eine spezielle Art der Kommunikation, die zwar öffentlich war, sich jedoch an Mitglieder gerichtet hat. Der Erwerb der Zeitschriften war kostenpflichtig. Dies indiziert ein gewisses Mass an Interesse und Hingabe der angesprochenen Personen.³ Die Kommunikationssoziologische Frage ist in einem explorativem Forschungskontext zu verorten. Das Ziel ist die explorative Erforschung der Mitgliederkommunikation der beiden Verbände. Es geht dabei weniger um die allgemeine Bedeutung der Arbeitszeitfrage in diese Verbänden. Vielmehr geht es um die Themen, Ansichten und Argumente rund um die Arbeitszeitverkürzung, die den Mitglieder kommuniziert worden sind.

Für die Analyse dieser Texte werden computergestützte Textanalyseverfahren verwendet. [MEHR ZU TEXTANALYSEN IN SOZIALWISSENSCHAFTEN](#) (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. Da es sich beim empirischen Material um historische Zeitschriften aus Archivbeständen handelt und nicht um digitale Produkte der Neuzeit. Somit leistet diese Arbeit auch einen Beitrag zur Erforschung der soziologisch-historischen Herangehensweise kombiniert mit Datenwissenschaften.

weitere Mögliche Fragestellungen:

- Ist es möglich Erkenntnisse aus der bisherigen Literatur auch mit quantitativen Vorgehen zu erkennen und zu bestätigen?
- Wie verhält sich die Kommunikation rund um das Thema Arbeitszeit bei den beiden Verbänden? Werden ähnliche Themen angesprochen?
- Ist LDA für die Analyse von Mitgliederzeitschriften ein geeignetes Analysetool

³weitere Informationen zu den Zeitschriften weiter unten

2.1 Forschungsgegenstand

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 Vor herein die zentralen Begriffe für die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung genauer zu beschreiben. Diese Beschreibung der zentralen Begriffe folgt im ersten Teil dieses Kapitels. Anschliessend folgt eine Übersicht über die wichtigen Organisationen und Institutionen, die mit dem Thema der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz stark involviert sind.

2.1.1 Arbeitszeit

Für das Wort Arbeitszeitverkürzung gibt es im aktuellen Sprachgebrauch mehrere Alternativen. Die Forschenden Bader et al. nutzen eine solche Alternative. Sie beschreiben in ihrem Working Paper den Begriff Erwerbsarbeitszeit (Bader et al. 2020). Ein anderer Begriff der sich auch auf dieses Verhältnis bezieht ist Lohnarbeit (Stöger et al. 2015). Diese beiden Begriffen grenzen sich vom Begriff der Arbeitszeitverkürzung durch eine Präzisierung ab. Arbeit bezieht sich in diesem Fall 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. Die Präzisierung macht klar, dass der Begriff der Arbeit somit auch in anderen Bereichen verwendet wird. Einer dieser Bereiche, der in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit erhalten hat, ist die sogenannte Care-Arbeit. [Literatur zum Thema Care Arbeit](#).

Ein weiterer Begriff der, vor allem auch in den Medien, stellvertretend für eine Arbeitszeitverkürzung steht ist die Viertagewoche. [Quellen](#). Dieser Begriff bezeichnet die Reduktion der Lohn-/Erwerbsarbeitszeit von fünf auf vier Tage. Wie später im Datenmaterial ersichtlich wird, ist dies keine neue Art diese Debatte zu beschreiben. In den früheren Phasen der Arbeitszeitverkürzung wurde oft von einer Fünftagewoche gesprochen. Die Viertagewoche steht somit auch stellvertretend für den Inhalt der aktuellen Debatte und präzisiert noch stärker was mit Arbeitszeitverkürzung gemeint ist. Dennoch bleibt ein Problem bei der Verwendung dieses Begriffs. 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 wie ein Beispiel der Firma 25h Hotels. 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. Dieses Beispiel zeigt weitere wichtige Dimensionen der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung auf.

Die Zeit die für die Arbeit aufgewendet wird lässt sich weiter in unterschiedliche Phasen oder Teile einteilen, die alle eine gewisse Zeit beanspruchen. Zusätzlich zur Arbeitszeit

gibt es die Pausen, die heutzutage üblicherweise in der Arbeitszeit mit eingerechnet werden. [QUELLEN](#). Nebst den Pausen gibt es jedoch auch noch andere “nicht-produktive” Phasen während der Arbeitszeit, die zum Beispiel durch Ermüdung ausgelöst werden. Wie oben im Beispiel vom Unternehmen 25h Hotels gezeigt, werden auch die Überstunden (sowohl plus als auch minus) mit der Arbeitszeit verrechnet. Dies wird vermutlich in einem Jahresarbeitszeitmodell verrechnet. Die Arbeitszeit lässt sich somit in folgende Zeiten unterteilen:

$$Arbeitszeit = produktiveArbeitszeit + Pausen + nicht-produktiveArbeitszeit + Überstunden$$

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. So schreibt Kaufmann von der Erholungszeit und der tatsächlichen Freizeit. 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. Die echte Freizeit ist die Zeit, die nach Abzug der Erholungszeit noch zur Verfügung steht. Diese echte oder tatsächliche Freizeit kann ihrerseits wieder mit kultureller Zeit aufgefüllt werden. Diese kulturelle Zeit erfordert jedoch auch psychischer und/oder physischer Anstrengung. Anhand dieser Definitionen lässt sich die echte Freizeit folgendermassen berechnen:

$$echteFreizeit = 24Stunden - (Arbeitszeit + Erholungszeit + Schlafenszeit)$$

Ein wichtiger Aspekt für die Verhandlung von Arbeitszeitverkürzungen war jeweils auch die Verhandlungen um die Ferien. Diese Verhandlungen waren besonders in der Schweiz ziemlich komplex und verschachtelt und führten zu mehreren kantonalen wie auch nationalen Rechtsgebungen.

Sowohl die Ferien wie auch der Arbeitszeit können in unterschiedlichen Zeiträumen betrachtet werden. Dabei sind es je nach Thema Jahres-, Monats, Wochen- oder Tagesdimensionen, die entscheidend sind. 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). Die Jahresarbeitszeit spielt vor allem in den GAV eine wichtige Rolle, da die meisten Unternehmen mit einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten [QUELLE](#). Wichtig für die Diskussion ist die Normierung von Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum, da diese Quantifizierung der Arbeit es ermöglicht Vergleiche und Analysen durchzuführen (Espeland and Stevens 2008).

Nebst den Verhandlungen um die Arbeitszeit waren auch stets Lohnverhandlungen geführt worden. Die Analyse und Diskussion um Lohnverhandlungen kann an diesem Punkt jedoch nicht aufgenommen werden, da sie zu komplex ist und einer eigenen Analyse bedarf. [eventuell ein Hinweis auf ein Werk, das sich mit Lohnverhandlungen in der Schweiz beschäftigt](#) Dennoch gibt es einen Begriff der in der Debatte um 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. Wie bei den Ferien und Überstunden werden die meisten Arbeitszeitverkürzungskompromisse zusammen mit Lohnausgleichen verhandelt.

2.1.2 Arbeitszeitverkürzung

Im Anbetracht der weiter oben geführten Diskussion um die Definition der Arbeitszeit, ist es sinnvoll genauer zu beschreiben, wie in dieser Forschungsarbeit Arbeitszeitverkürzung definiert wird. Als Arbeitszeitsverkürzung wurden alle Regelungen berücksichtigt, die eine tiefere **Wochenarbeitszeit** und mindestens zum Teil einen Lohnausgleich beinhaltet haben. Ausserdem sind vor allem die Regelungen interessant, die zu einer nationalen oder branchenübergreifenden Arbeitszeitregelung führten. Durch diese Definition ist es möglich die Entwicklung in der gesamten Schweiz zu betrachten, statt sich in der Entwicklung einer Branche zu verlieren.

2.1.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

Die Gesetzgebung in der Schweiz betreffend des Arbeitsrechts besteht aus vier verschiedenen Hauptrichtungen. 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.⁴ 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 vierter und letzte Gesetzgebung gibt es das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz oder ArG). Wie oben bereits erwähnt ist der Fokus dieser Arbeit auf der Frage rund um nationale oder branchenübergreifenden Bestimmungen zur Arbeitszeit. Eine Bestimmung zur Arbeitszeit findet sich nur in einer dieser verschiedenen Rechtsgrundlagen und zwar im Arbeitsgesetz (ArG). 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). Im nächsten Abschnitt wird aus diesem

⁴Weitere Artikel sind Art. 11 Ziff. 1 (Schutz von Jugendlichen und Kindern), Art. 22 (Versammlungsfreiheit), Art. 23 (Vereinigungsfreiheit) und Art. 27 (Wirtschaftsfreiheit)

Grund vor allem die Entwicklung bis hin zum Arbeitsgesetz, das 1964 in Kraft getreten ist, beschrieben. Wo nötig werden weitere Anpassung der Rechtsgrundlagen (z.B. der Verfassung) vermerkt.

2.1.4 Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz

Einen ausführlichen Überblick über die Entwicklung der Arbeitszeitregulierungen 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 der jugendlichen Fabrikmitarbeitenden und Kindern gerichtet. Für einen Überblick der wichtigsten Arbeitszeitbestimmungen in den Kantonen siehe folgende Abbildung:

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	Nacharbeit 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 eine Änderung an der Samstagsarbeitszeit. Neu dürfe 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 wurde 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 Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitgeberverbänden.

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. Da dies für Fabrikarbeitende schon gesetzlich geregelt war musste für das Gewerbe eine Sonderregelung eingeführt werden. Obwohl ein nationales Gesetz eingeführt worden war, wurde die Arbeitszeit für das Gewerbe nicht eidgenössisch geregelt. 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 Ar-

beitsbedingungen 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 *“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...”* (Schweizerisches Bundesarchiv), den Artikel 9.1a anzupassen. Diese Reduktion der Arbeitszeit von 46 auf 45 Stunden erfolgte in einer Berichtigung von 1975.

Wie bereits erwähnt ist der einzige Ort im Schweizer Recht, an dem die Arbeitszeit geregelt ist, das Arbeitsgesetz. Weitere Möglichkeiten zur Bestimmung von Arbeitsstunden sind in den Gesamtarbeitsverträgen zu finden. Eine Übersicht über diese Gesamtarbeitsverträge findet sich im nächsten Kapitel.

2.1.5 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.

Nebst dem SGB gibt es noch weitere Verbunde, 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. Auch der CNG war noch ein bisschen involviert, die andere Bunde 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 der Arbeitgeber:innenverbänden ist viel ausgeprägter als auf der Arbeitnehmer:innen-Seite. 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.).

2.1.6 Gesamtarbeitsverträge

Die Regelung der Arbeitszeit, sowie andere Arbeitsschutzmassnahmen, können durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 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 Verbände und von Arbeitnehmer:innenverbänden unterschrieben werden⁵. 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 regeln⁶
- Kantonalverträge
- Landesteilverträge
- Landesverträge⁷

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 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.).

2.2 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 Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage definiert wird (Wüthrich 1987, S.195 ff.). Grundsätzlich ist die Einstellung zur Arbeitszeitreduktion 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 Landesringinitiative zur 44-Stundenwoche, auch noch Argumente der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. So sollte das Gesetz eine

⁵wie bereits erwähnt finden sich die Bestimmungen zum GAV in OR Art. 356 - 358

⁶Der 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

⁷Die 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.)

Sicherung des bereits Erreichten darstellen und an Orten, die hinter der allgemeinen Entwicklung sind, einen besseren Standard setzten. In der Diskussion zum Arbeitsgesetz schliesste er sich aber dann vollkommen den Argumente der Arbeitgeber:innen an (S.92 ff.). Dieser Wechsel zu einer konservativeren Haltung lässt sich dann auch aus dem Arbeitsgesetz rauslesen. Denn 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 (Botschaft des Bundesrat 1966, S.379). 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.

Als zusätzliche Bemerkung lässt sich sagen, dass die Arbeitszeitentwicklung in der Schweiz nicht immer konservativ geprägt war. Zu seiner Zeit war das Glarner Fabrikpolizeigesetz von 1864, welches auch als Grundlage des eidgenössischen Fabrikgesetzes von 1877 diente, eines der fortschrittlichsten seiner Zeit (auch international) war (Kaufmann 1960, S.16). Auch bei den Anpassungen des eidgenössischen Fabrikgesetzes nach dem Landesstreik von 1918 wurde eine progressive Reduktion der Arbeitszeit gesetzlich festgeschrieben. Von diesem progressiven Stil haben sich die Verhandlungsparteien dann aber immer weiter gelöst. Auch heutzutage sind die Wochenarbeitszeiten sowohl im ArG, wie auch in den GAV auf einem sehr hohen Niveau und gehören europäisch zu den höchsten.

2.2.1 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 Arbeitsrechtsverhandlungen, die es in dieser Form sonst in anderen Ländern nicht gibt. Der Arbeitsfriede ist für alle beteiligten Parteien ein wichtiges Prinzip, das es einzuhalten gilt. Aus diesen Gründen ist es sinnvoll an dieser Stelle genauer auf das Konzept des Arbeitsfrieden einzugehen.

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 aufgrund dieser Regelung 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 beide Parteien verboten wird die Bestimmungen aufzulösen oder Gewalt anzuwenden um dies zu forcieren. Als positive Seite der Ausübung der Friedenspflicht bezeichnet Gallati die Pflicht die einzelnen Mitglieder auch von Gewalt abzuhalten (auch Einwirkungspflicht genannt). Hier sind die Lücken der relativen Friedenspflicht gut erkennbar. Sie gelten nur für die Vertragsparteien des GAV und für die in den GAV bestimmten Gewaltaktionen. Alles was nicht explizit in den GAV vermerkt ist 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 (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 (!sic) 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. Dieser Wechsel von freiwilliger Schlichtung des Staates zu einer Zwangsschlichtung wurde von beiden Seiten nicht geduldet. Eine Möglichkeit den Bund an diesem Plan zu hindern, war gemeinsam ein Abkommen abzuschliessen. Dieses Abkommen war ein Wendepunkt im Sozialpartnerverhältnis (Gallati 1976, S.111 ff.). In den nachfolgenden Jahren mussten waren die Verhandlungen für die Verlängerung öfters zäh. Trotzdem wurde das Friedensabkommen immer wieder erneuert. Die Auswirkungen des Abkommens sind mannigfaltig und auf alle einzugehen sprengt den Rahmen dieser Arbeit. Die Arbeitszeitdiskussionen sind lediglich ein Teil der Verhandlungen. Dennoch ist das Friedensabkommen ein sehr grosser Teil des Verhandlungscharakters und bestimmt wie diese Verhandlungen geführt werden. 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). Auch in anderen Branchen wurde das Friedensabkommen in diesen Jahren mehr und mehr angewandt.

Eine Auswirkung des Arbeitsfriedens sind die friedlichen Verhandlungen und somit das Ausbleiben von Arbeitskämpfen. **TABELLE EINFÜGEN S.155** Auch in der heutigen Zeit sind die Arbeitskämpfe in der Schweiz auf einem sehr niedrigen Niveau.

EINFÜGEN VON ILO STATISTIKEN

2.2.2 Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage

Wie bereits erwähnt ist ein wichtiger Teil des Schweizerischen Arbeitszeitpolitischen Stils die starke Rücksicht auf die volkswirtschaftliche Lage des Landes. Es macht Sinn an dieser Stelle genauer auf dieses Themen einzugehen.

In einer Analyse zu den wirtschaftlichen Folgen und Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung schreibt der Autor Michaelis auch über die geeignete Konjunkturphase. 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)

Die Konjunkturphase ist somit nicht die einzige Dimension, die es zu beachten gilt. Da in den politischen Debatten und den Verhandlungen zwischen den Verbänden vor allem auf die Konjunktur eingegangen worden ist, macht es sinn den Einfluss der Phasen genauer anzuschauen. Denn auch Michaelis gibt Hinweise darauf welche Phasen weniger oder besser 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 politisch das beste Klima für eine Arbeitszeitreduktion. In einem Niedergang wäre das politische Klima zwar weniger 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 geeignetsten 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. Ersten geht der Autor davon aus, dass mit einer Arbeitszeitverkürzung ein Produktionsrückgang 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 grossen Punkt der sich zeigte 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, wird überhaupt über die Arbeitszeit diskutiert. Wie bereits beschrieben lassen sich diese Themen aber nicht so einfach voneinander lösen. 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.

2.2.3 Fremdarbeiter:innen

Die Fragen rund um die Volkswirtschaft und die Konjunkturlage hat den Diskurs im Parlament, dem Bundesrat, Arbeitgeber:innenverbänden und Arbeitnehmer:innenverbänden stark geprägt (siehe Kapitel 3 Wüthrich 1987). Nebst diesen wirtschaftstheoretischen Fragen war ein weiteres Thema von bedeutender Wichtigkeit. Der Umgang mit Fremdarbeiter:innen aus dem Ausland beschäftigt nicht nur die Verbände, sondern den gesamten politischen Apparat und das Schweizer Volk.

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. Da die Unternehmen weiterhin investierten und zusätzliche Produktionsanlagen oder Standorte gebaut haben, mussten diese 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 wechseln⁸, 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 drei Jahre dauerte. 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. Ausserdem wurde die Nachzügelfrist von 36 auf 18 Monate verkürzt (Wüthrich 1987, S. 157 f.). Im Buch von Wüthrich und in den von ihm zitierten Quellen wird auf diesen Zustand oft das Wort Überfremdung angewendet. Dieser Zustand führte immer wieder zur Kritik aus unterschiedlichen Richtungen. Es geht sogar soweit, dass der Autor Riedo dies als eine innenpolitische

⁸Durch die Vollbeschäftigung waren überall immer wieder Leute gesucht um Stellen zu besetzen. Im Gegensatz zu schlechteren Konjunkturphasen war also eine Arbeitnehmer:innen Knappheit 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).

Krise der Schweiz beschreibt (Riedo 1976). Riede beschreibt zwei sozialpolitische Probleme, die durch die Fremdarbeiter:innenbeschäftigung ausgelöst oder verstärkt worden sind. Eines dieser Probleme 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. Von den Seiten der Arbeitgeber:innen wurden vor allem die Vorschriften 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 eine Auferlegung eines Kontingents. Es war der ganzen Wirtschaft nicht gestattet mehr als eine bestimmte Anzahl Fremdarbeiter:innen in einem Jahr anzustellen. Eine weitere Massnahme war zum Beispiel ein Baubeschluss von 1964, wo der Bau von bestimmten Gebäuden (vor allem Vergnügungsanlagen) nicht mehr gestattet war. 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.). Auch auf Seite der Arbeitnehmer:innen gab es Unzufriedenheit mit dem hohen Fremdarbeiter:innenbestand. 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 öffentliche Ausgaben investiert. Ausserdem wurde den Arbeitgeber:innen vorgeworfen, dass sie für die ausländischen Arbeiter:innen ausserordentliche Dinge machten, die sie für die schweizerischen Arbeitnehmer:innen nicht machen würden. Obwohl dies nicht immer tatsächlich so war, wurde dieses Gefühl der Benachteiligung durch die Arbeiter:innenschaft an den SGB herangetragen. Es wurde verlangt, die Anzahl der Fremdarbeiter:innen zu beschränken. 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 in der Zukunft. Deshalb war es für den SGB wichtig, dass nicht zu viele Fremdarbeiter:innen mehr angestellt werden. 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 diesem Zuzug am Leben halten konnten. Ausserdem führte es generell eher zu einem Stillstand der Löhne als zu einer Entwicklung (Riedo 1976, S.97 ff.). Ein speziellen Kritikpunkt gibt es an dieser Stelle noch zu erwähnen, da es sich explizit auf die Dimension der Arbeitszeit bezieht und nicht auf Lohn- oder Wohnungspolitische Probleme. Dabei geht es um die Kompensation der Arbeitszeit 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, verliessen schon viele vorher den Arbeitsplatz. Der Ausgleich der Arbeitszeit war gesetzlich gestattet. Das Problem war jedoch, dass auch viele inländische Arbeitnehmer:innen diese Arbeitszeit vorholen mussten und auf die Fünftagewoche für einige Monate verzichten mussten. Sie kritisierten deshalb die Arbeitgeber:innen und waren der Meinung, dass der Produktionsausfall von denen getragen werden soll, der übermässig investiert hat und die hohe Anzahl Fremdarbeiter:innen zu verschulden hat. Stattdessen waren es die Arbeitnehmer:innen die für diese übermässigen Investitionen aufkommen mussten.

In den letzten Abschnitten wurden die wichtigsten Dimensionen der Frage rund um die Arbeitszeitverkürzung zwischen 1930 bis 1970 beschrieben. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Dimensionen eine Synthese der unterschiedlichen Forschungsliteratur ist. Es sind somit nicht alle Dimensionen abgebildet, aber die wichtigsten. Auch wenn sich das empirische Material dieser Arbeit von den anderen Arbeiten unterscheidet, kann davon ausgegangen werden, dass diese Dimensionen auch sichtbar sein werden. Genauer gesagt wird erwartet, dass die Themen rund um die Begriffe **Arbeitsfrieden**, **Fremdarbeiter:innen** und **Konjunkturlage** in den Zeitschriften behandelt werden.

3 Methoden

In diesem Kapitel folgt die Beschreibung des empirischen Materials sowie der verwendeten Methoden für die Analyse der Daten. In dieser Arbeit wird eine soziologische Sichtweise auf die Frage der Arbeitszeitverkürzung geworfen. Dabei steht die Diskussion um die Arbeitsverkürzung und speziell die erste und einzige gesamtschweizerische Rechtsgebung mit dem Arbeitsgesetz von 1964 im Fokus. Die Daten werden Mithilfe von Computergestützter Textanalyse bearbeitet. Somit befindet sich diese Arbeit zwischen Bereichen der Sozialwissenschaften, sowie Datenwissenschaften. Es wird also nebst der soziologischen Behandlung des Themas auch einen stärkeren Fokus auf die technischen Teil der Methoden eingegangen. Anschliessend an die Beschreibung des technischen Teils wird auf die (soziologische) Methoden und Vorgehensweise eingegangen.

3.1 Technische Vorbermerkung

Ein wichtiger Aspekt für Forschung ist die Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen. Erst durch die Reproduzierbarkeit können Ergebnisse nachgeprüft und von der Forschungsgesellschaft verifiziert werden. Einer der Grundpfeiler vieler Journals ist 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 dem immer grösseren Zufluss 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 dieser unter Copyright stehen. Im Teil weiter unten wird jedoch erklärt wo die Daten zur Verfügung stehen. Sobald die Daten zur Verfügung stehen, können jedoch 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 geschrieben. 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 des Packages 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 eines der Probleme nicht in R gelöst werden konnte. Auch dieses Python Script ist innerhalb der RStudio Umgebung mithilfe des **reticulate** Packages ausführbar. Es ist möglich, die Analysen im vierten Teil dieser Arbeit nachrechnen zu lassen und allenfalls andere Parameter zu wählen, um bessere Forschungsergebnisse zu erhalten. Für diese Analyse wurde unter anderem das **LDA PrototypePackage** von Rieger et al. verwendet (Rieger et al. 2020; Rieger 2020). Dieses Package sorgt für bessere Reproduzierbarkeit bei LDA Analysen von Texten.

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 zugeteilt. In diesen Wortliste, 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 PrototypePackage` mehrere Durchgängen 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. Die Autor:innen empfehlen mindestens 50 Durchgänge ausrechnen zu lassen und dies je nach Komplexität der Korpora zu erhöhen.⁹

3.2 Daten

Bevor genauer auf die Methoden eingegangen wird folgt hier noch 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. Die Mitgliederzeitung des SGB heisst Gewerkschaftliche Rundschau und ist in den Jahren 1909 bis 1946 monatlich und in den Jahren 1947 bis 1994 im Vierteljahrestakt herausgegeben worden. **MEHR INFOS ZUR ZEITUNG** Die digitalen Scans der Gewerkschaftlichen Rundschau sind auf dem E-Periodica Archiv der ETH Zürich öffentlich zugänglich. Für diese Arbeit hat der Autor die digitalisierten Texte im .txt Format erhalten. Die Zeitung des ZSAO ist jährlich erschienen und trägt den Namen Arbeitgeber.**MEHR INFOS ZUR ZEITUNG** 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 Wirtschaftssarchiv der Universität Basel zu Verfügung stellen. Diese Texte waren im OCR Verfahren der Firma ... eingelesen worden. Als Output dieses Verfahrens entstehen XML Dateien. Wie bereits angesprochen mussten für das Einlesen dieser Texte in RStudio ein Python Script verwendet werden. Der Grund dafür war die Struktur des XML, in dem der Textinhalt in einer verschachtelten Child Node zu finden war. In der R Sprache konnte dieses Problem leider nicht gelöst werden, da der gewünschte Synthax nicht herausgefunden werden konnte. Da dieses Problem einfacher in Python gelöst werden konnte, wurde schlussendlich zu dieser weniger eleganten Lösung zurückgegriffen.

ZUSAMMENFASSENDE INFORMATIONEN ZU DEN TEXTEN

Da das Thema dieser Arbeit der Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung ist, war es sinnvoll das empirische Material vorzusortieren. In den Zeitungen werden viele ver-

⁹Eine genaue technische Ausführung zu den LDA Methoden findet sich in den zitierten Texten von Blei et al. und Rieger et al.

schiedene 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. 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.

HIER INFOS ZU DIMENSIONEN DER AUSSORTIERTEN KORPORA

4 Literaturverzeichnis

- 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).
- 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.
- Callon, Michel. 1998a. *The Laws of the Markets*. Sociological Review Monograph. Oxford [etc: Blackwell/The Sociological Review.
- D’Agostino McGowan, Lucy. 2018. “One Year to Dissertate.” Live Free or Dichotomize. 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>.
- 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.
- 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.
- Horch, Heinz-Dieter. 1985. "Personalisierung und Ambivalenz - Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no. 37: 257–76.
- Hwang, Hokyu, 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>.
- 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.
- Knowles, Thea. 2019. *Dissertating with RMarkdown and Bookdown*. https://bookdown.org/thea_knowles/dissertating_rmd_presentation/.
- 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." Winterthur: 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>.
- 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>.
- 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.
- 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.
- von Nordheim, Gerret, Henrik Müller, and Michael Scheppe. 2019. “Young, Free and Biased: A Comparison of Mainstream and Right-Wing Media Coverage of the 2015/16 Refugee Crisis in German Newspapers.” *Journal of Alternative & Community Media* 4 (1): 38–56. https://doi.org/10.1386/joacm_00042_1.
- 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/>.
- 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.