

Masterarbeit

Lukas Jakob

2022-05-09

Contents

1	Einführung	2
2	Forschungsstand	6
2.1	Begriffsdefinition	10
2.2	Die Ordnungskräfte in der Schweiz	14
2.3	Arbeitsrecht in der Schweiz	15
2.3.1	Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz	16
2.3.2	Gesamtarbeitsverträge	20
2.4	Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz .	21
2.4.1	Der Einfluss der volkswirtschaftlichen Lage	22
2.4.2	Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz	25
2.4.3	Arbeitsmigrant:innen	27
2.5	Zwischenfazit	32
3	Methoden	33
3.1	Daten	34
3.2	Analyseverfahren	36

4 Resultate	39
4.1 Sentiment-Analyse	39
4.2 LDA	41
4.2.1 Arbeitnehmer:innen	42
4.2.2 Arbeitgeber:innen	45
4.2.3 Validität	49
5 Diskussion	49
5.1 Resultate	49
5.2 Probleme bei Methoden	54
6 Fazit	55
7 Literaturverzeichnis	57

1 Einführung

Das Thema Lohnarbeit wurde seit Beginn der Soziologie als Disziplin immer wieder bearbeitet. Schon bevor sich das Feld der Soziologie herausbildete, befasste sich unter anderem Karl Marx mit der Art und Weise, wie Arbeit und unsere sozialen und wirtschaftlichen Systeme zusammenhängen. Aus diesen Analysen hat sich die Forschungsdisziplin der Ungleichheitsforschung gebildet, die sich mit Lohnarbeit und deren Auswirkungen befasst (für ein aktuelles Beispiel siehe Kohlrausch, Schildmann, and Voss 2019). Neben diesen soziologischen Analysen wurde der Stellenwert von Arbeit auch immer wieder in philosophischen Debatten thematisiert. Ein zentraler Beitrag stammt etwa von Hannah Arendt, die in den 1950er-Jahren die Frage aufwarf, ob der Gesellschaft die Arbeit ausgehe und sich die Gesellschaft dadurch grundlegend verändern werde (Arendt 1960). Ein anderer bekannter Beitrag stammt von Bertrand Russell. Russell schreibt in den 1930er-Jahren über die schlechte Verteilung von Arbeit. Personen müssten ihm zufolge nur vier Stunden pro Tag arbeiten, wenn die Arbeit richtig verteilt werden würde. Der Weg hin zu weniger Arbeit bringt quasi

die Befreiung des Menschen mit sich. Für Russell führen weniger Arbeit und die damit einhergehende Ausdehnung von freier Zeit direkt zur Vermeidung weiterer Probleme wie zum Beispiel Krieg oder Neid (Russell 1932). Ähnlich hoffnungsvolle Prognosen finden sich auch in aktuellen Debatten rund um heutige Arbeitsbedingungen. Mit dem Aufkommen des Internets und der Digitalisierung der Gesellschaft ist auch der Begriff der Arbeitswelt/Industrie 4.0 aufgekommen. Auch wenn dieser Begriff immer wieder kritisiert wird, sind damit doch viele Hoffnungen verbunden. So argumentieren Flecker et al., dass die Digitalisierung unter den richtigen Voraussetzungen (humanzentrierte Entwicklung) zu einer besseren Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Privatleben führen könne, da die Automatisierung von Jobs mühsame Arbeiten von Menschen übernehmen und dadurch die Voraussetzungen schaffen könne, weniger zu arbeiten oder sich weiterzubilden (Flecker, Schönauer, and Riesenecker-Caba 2016). Auch aus feministischer Perspektive ist die Digitalisierung eine Möglichkeit für Veränderungen mit dem Potential, die Bedingungen für FLINTAQ Personen zu 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). Neben der Digitalisierung und der 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 deuten zum Beispiel auf positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit („well-being“) von Eltern hin (Canales-Romero and Hachfeld 2022) oder beobachten eine Reduktion von regionalen Ungleichheiten der Beschäftigungsquote (z.B. zwischen Ost- und Westdeutschland) (Garnadt, Schnitzer, and Viete 2020).

Aber nicht alle sind von solchen hoffnungsvollen und positiven Entwicklungen überzeugt. Es gibt schon grundsätzliche Gegenthesen zu den Ansichten von Arendt und Russel. Dieter Sauer schreibt in einem Artikel vom weiteren Bestehen der Arbeitsgesellschaft und der Wichtigkeit der Erwerbstätigkeit für den grössten Teil der Bevölkerung (Sauer 2007). Die Lohnarbeit gehe der Gesellschaft nicht aus und werde auch weiterhin eine der wichtigsten Lebensgrundlagen sein – wenn nicht sogar die wichtigste. Die Argumente, dass die Digitalisierung mehr Inklusion und Verminderung von Ungleichheit bedeute, werden nicht gestützt. Sebastian Voigt schreibt sogar vom Gegenteil: Die Berufe der Mittelklasse gehen seit den 70er-Jahren zunehmend verloren, was zu einer Spaltung des Arbeitsmarkts in Hoch- und Niedriglohnsektoren führe (Voigt 2018). Dies hat Auswirkungen auf die soziale Mobilität, sodass der Aufstieg

zwischen verschiedenen Berufsklassen und Schichten seit Beginn des 21. Jahrhunderts schwieriger geworden ist (Groh-Samber and Hertel 2015). Voigt schreibt von der Auflösung des typischen männlichen Arbeitsverhältnisses seit den 1970er-Jahren. Auch der Besserstellung von FLINTAQ Personen stehen allen positiven Bewertungen zum Trotz noch einige Hindernisse im Weg. So schreiben Watson et al. im bereits zitierten Beitrag zwar von einer Verbesserung dank des Internetzugangs, notieren aber dennoch weitere grosse strukturelle 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 gerade hier so viel Potential bestehen würde (Hauer 2016, S.175 ff.). Die Autor:innen Möhring et al. zeigen, dass 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). Eine weitere Kritik an den Entwicklungen ist die Möglichkeit zur Überwachung der Arbeitnehmenden. Ein solcher Beitrag für den deutschen Sprachraum, mit Fokus auf Österreich, findet sich bei Wolfie Christl (Christl 2021). Für Schlagzeilen in diesem Bereich sorgen immer wieder Beiträge zu den schlimmen Arbeitsbedingungen in den Amazon-Lagerhäusern (Rae 2021). Insgesamt finden sich neben den zahlreichen Hoffnungen auch viele Zweifel und offene Fragen.

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 besseren Kontrolle und Einteilung der Zeit führen. Auch bei der Digitalisierung wird immer wieder mit dem Begriff der Zeit argumentiert. Zum Beispiel führt die Automatisierung von Arbeit zur Möglichkeit, die freigewordene Zeit nicht mehr mit Lohnarbeit verbringen zu müssen. Wie gesehen wird in den Beiträgen von Hauer und Flecker die Reduktion der Arbeitszeit als eines der wichtigsten Mittel für die effektive Nutzung des technischen Fortschritts genannt (Flecker, Schönauer, and Riesenecker-Caba 2016; Hauer 2016). Dass die Debatte um die Arbeitszeit aktuell ist, zeigt auch ein kurzer Blick in die politische Landschaft der Schweiz. Zurzeit sind zwei Vorstösse in der Stadt Zürich¹

¹Die erste Motion fordert ein Pilotprojekt der 35-Stundenwoche für städtische Angestellte. Der zweite Vorstoss fordert eine Überprüfung eines solchen Pilotprojekts für die Privatwirtschaft. <https://www.stadt-zuerich.ch/de/verordnungen/verordnungen-2021/2021-01-20-2021-02-01>

und eine im Nationalrat offen.² Bereits 1998 wurde von Nationalrat Jean-Claude Rennwald (SP) eine Initiative zur Viertagewoche eingereicht.³ Die Initiative von Rennwald blieb erfolglos und auch für den momentan offenen Vorschlag im Nationalrat schlägt der Bundesrat vor die Motion abzulehnen. Die Antworten des Stadtrats für die Initiativen in Zürich stehen noch aus. Über die Schweiz hinaus 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 die 35-Stundenwoche eingeführt (Haraldsson and Kellam 2021). Demgegenüber stehen allerdings politische Forderungen im Raum, die eine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen.⁵

Mit dieser Arbeit soll ein Beitrag zu den aktuellen Debatten geleistet werden. Dies soll durch die Analysen von vergangenen Arbeitszeitdiskussionen in der Schweiz erreicht werden. Dafür werden zwei computergestützte Textanalysen durchgeführt. Das Ziel ist die explorative Untersuchung der Mitgliederkommunikation von zwei Verhandlungsparteien, die massgeblich an der Arbeitszeitverkürzungsdebatte in der Schweiz beteiligt waren. Dafür werden die Zeitschriften der beiden Verbände *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und *Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen* in den Jahren 1930 – 1970 analysiert. Die Auswahl dieses Zeitraums hat mehrere Gründe: Erstens stammt die einzige 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. Zweitens gab es in den 1950er-Jahren zwei Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung, was die Aktualität des Themas in dieser Zeitphase wiederum bestätigt. Drittens gab es in den 1930er-Jahren zwei wichtige Ereignisse, welche die Verhandlungen beeinflussten: Das Friedensabkommen von 1937 und das

[//daslamm.ch/einer-der-wichtigsten-kaempfe-der-internationalen-linken/](https://daslamm.ch/einer-der-wichtigsten-kaempfe-der-internationalen-linken/)

²In der Motion 21.4642 wird die Reduktion der Arbeitszeit innert 10 Jahren auf maximal 35 Stunde pro Woche gefordert. Die Argumente sind die ineffiziente Verteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit, 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 98.447 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>.

⁵Siehe dazu die Diskussionen in Deutschland: <https://www.zeit.de/arbeit/2022-06/fachkraeftemangel-4-tage-woche-42-stunden-woche-arbeitszeit>

Durchsetzen des GAV als Mittel zur Arbeitszeitregulierung. Als letzter Punkt ist aufzuführen, dass es bereits einige Forschungsliteratur zur Arbeitszeitdiskussion in diesem Zeitraum gibt. Die Ergebnisse dieser Arbeit können somit gegen die bereits gewonnen Erkenntnisse geprüft werden. Da in den aktuellen Forderungen auch eine gesetzliche Festsetzung der Arbeitszeit verlangt wird, können die Erkenntnisse der Arbeit zum Kompromiss von 1964 die aktuellen Debatten unterstützen. Der Fokus auf bisher wenig beachtete empirische Quellen soll ausserdem zur wissenschaftlichen Erforschung dieses Themas 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 das Fazit.

2 Forschungsstand

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit der Debatte um die bisherige Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz. Aus bereits erwähnten Gründen – nämlich der massgebenden Veränderungen in der ersten Phase dieses Zeitraums und der Aktualität des Themas in der zweiten Phase – 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 versucht, die wichtigen Erkenntnisse zusammenzutragen. Ein Teil dieser Werke setzt sich mit den wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen der Arbeitszeitverkürzung auseinander. Ein anderer Teil beschäftigt sich mit den politischen Verhandlungen zwischen den involvierten Organisationen.⁶ Seltener miteinbezogen wurde die Kommunikation der Ordnungs-

⁶Der 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, sowie 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) sowie England (Gallati

faktoren (mit Ausnahme der Kommunikation des Staates) an die Öffentlichkeit. Auf die Kommunikation der Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenverbände wurde meistens nur im Zusammenhang mit politischen Verhandlungen Bezug genommen. Der Fokus auf die Mitgliederkommunikation im empirischen Teil dieser Arbeit möchte diese unterbeleuchteten Aspekte erforschen. Angeschaut wird die Kommunikation zweier wichtiger Verhandlungspartner in der Schweiz: Dem Arbeitnehmer:innenverband *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und dem Arbeitgeber:innenverband *Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen* (heute: Schweizerischer Arbeitgeberverband).

Die Verbände der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen lassen sich aus organisationssoziologischer Sicht von Unternehmen unterscheiden. Es handelt sich bei den Verbänden um Organisationen aus dem dritten Sektor (Seibel 1990). Eine neuere Klassifikation von Thomas Hoebel teilt Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbände 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 Herausforderungen. 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 der Refinanzierung (Zimmer 2014; Kette 2017).

Inwieweit diese Probleme auch auf die beiden Verbände zutreffen, kann im Rahmen (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.

men dieser Arbeit nicht abschliessend diskutiert werden. Dennoch ist es sinnvoll, kurz auf einige der Probleme einzugehen. Die Anzahl der Mitglieder bei den Arbeitnehmer:innenverbänden, auch Organisationsgrad genannt, ist je nach Land unterschiedlich. In den 1970er Jahren sind die Mitgliedschaften in den Nachbarländern zwischen 25% (Frankreich) und über 50% (Österreich)(Gallati 1976, S. 161 ff.). Die Schweiz befindet sich mit ca. 35% im Mittelfeld (Gallati 1976, S. 22).⁷ Auch bei den Arbeitgeber:innenverbänden wird die Relevanz des jeweiligen Verbandes durch die erfassten Arbeitnehmer:innen bestimmt (Gallati 1976, S. 27). Dennoch gibt es keine vergleichbaren Statistiken zum Organisationsgrad der Arbeitgeber:innenverbände. Im Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung von Peter Kaufmann wird auf die Definition der Arbeitszeit eingegangen. An dieser Stelle bemerkt Kaufmann, 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 Refinanzierung gibt es in der Literatur keine Angaben, die auf ein Problem im angegebenen Zeitraum hinweisen würden. Auf Seite der Arbeitgeber:innenverbände gibt es keinen Grund ein Finanzierungsproblem zu erwarten. Die hohe Solidarität zwischen den Arbeitgeber:innen zeigte sich unter anderem bei der finanziellen Unterstützung der Gipser:innenbetriebe beim Gipser:innenstreik von 1963 in Zürich. Obwohl der Streik 105 Tage dauerte, erhielten die Betriebe genügend finanzielle Mittel, um schwerwiegende Folgen zu vermeiden (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. Bei den Arbeitnehmer:innenverbänden gibt es zwar für den gewählten Zeitraum keinen Hinweis auf Finanzierungsprobleme, heute sieht dies jedoch anders aus. Holst et al. schreiben in ihrem Beitrag von einer „dreifachen Krise der Gewerkschaften“⁸ (Holst, Aust, and Pernicka 2008). Seit den 1990er Jahren gibt es für die deutschen Gewerkschaften

⁷Zu beachten gilt, dass diese Zahlen jeweils für die gesamte Arbeitnehmer:innenschaft berechnet sind. Der Organisationsgrad ist aber je nach Branche unterschiedlich stark und teilweise gar nicht vorhanden.

⁸Die dreifache Krise besteht aus dem Mitgliederrückgang, Finanzierungsproblemen und dem Legitimationsverlust. Die Autor:innen beschreiben im Beitrag, dass der Legitimationsverlust zwar auf die deutschen Gewerkschaften, jedoch nicht auf die österreichischen zutrifft. In Österreich werden die Gewerkschaften immer noch als legitime Verhandlungspartner:innen in politischen Geschäften betrachtet. Für die Lage in der Schweiz gibt es keine Hinweise. (Holst, Aust, and Pernicka 2008, S. 161)

ein grosses Finanzierungsproblem, das durch die Wirtschaftskrisen noch verstärkt worden ist. Dies zeigt, dass Gewerkschaften nicht von Refinanzierungsproblemen ausgenommen sind, dies aber je nach Land unterschiedlich sein kann. Abschliessend lässt sich somit sagen, dass sowohl die Arbeitgeber:innen- wie auch die Arbeitnehmer:innenverbände mit den Herausforderungen einer Organisation des dritten Sektors zu kämpfen haben.

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 in erster Linie an Mitglieder gerichtet hatte. 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 weiterhin oder neu für die Verbände zu gewinnen (Freiwilligkeit der Mitgliedschaft). Durch die Professionalisierung der Verbände ist es zudem 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 Zeitaufwand über komplexe Themen informieren und politisch abholen. Des Weiteren können die Zeitschriften über die Erfolge der Verbände informieren. Das Vorgehen in dieser Arbeit ist in einem explorativen Forschungskontext zu verorten. Das Ziel ist die Erforschung der Mitgliederkommunikation der beiden Verbände, mit dem Fokus auf das Thema der Arbeitszeitverkürzung. Durch die quantitativ-explorative Forschungsmethode sind Einschätzungen über die komplexen Widersprüche der oben genannten Ziele von politischen Organisationen, nicht möglich. Dies ist einer präzisen qualitativen Methode vorbehalten. Dieses Forschungsdesign ermöglicht es jedoch, die Themen und Dimensionen in den Zeitschriften zu erforschen. Ausserdem können die Ähnlichkeiten und Differenzen der beiden Verbände 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. Es wird somit ein Beitrag zur Öffnung der Sozialwissenschaften für computergestützte und Big-Data-Methoden geleistet (Wiedemann 2013). Die Nutzung von computergestützten Methoden erlaubt es grosse Mengen an Text zu verarbeiten. Dadurch ist es möglich, in dieser eher kurzen Masterarbeit einen Textkorpus, der 40

Jahren Zeitschriften umfasst, zu untersuchen. Insbesondere gibt es die Möglichkeit, einen bisher wenig erforschten Teil der Kommunikation der Verbände während der Arbeitszeitverkürzungsdebatten in der untersuchten Zeitspanne zu erforschen. So können neue Erkenntnisse aus dem Material gewonnen werden; zusätzlich kann versucht werden, bisherige Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur zu validieren oder zu überprüfen. Des Weiteren kann die Eignung von computergestützten Methoden für die Analyse von historischen Zeitschriften untersucht werden. Dies erlaubt es, die Methoden an diesem spezifischen empirischen Material auszuprobieren und Herausforderungen und Vorteile auszumachen.

2.1 Begriffsdefinition

Für eine klare und strukturierte soziologische Diskussion ist die Definition der Begriffe eine wichtige Grundlage. Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt die zentralen Begriffe für die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung definiert.

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 Arbeitswoche um einen Tag zu verkürzen ist schon in früheren Debatten vorgeschlagen worden. In den 1950er Jahren wurde von einer Verkürzung zu einer Fünftagewoche gesprochen, da zu diesem Zeitpunkt in der Schweiz noch an sechs Tagen pro Woche gearbeitet wurde. Ein Problem bei diesem Begriff ist die Unklarheit, ob eine Arbeitszeitverkürzung gemeint 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 u.a. ein Beispiel der Firma 25h Hotels.⁹ 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 Minusstunden 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

⁹<https://abouttravel.ch/reisebranche/25hours-hotels-fuehrt-4-tage-arbeitswoche-ein/>.

der Anlass die Verkürzung der Arbeitswoche auf 35 Arbeitsstunden. Mark W. Rien hat eine detaillierte Übersicht über die Argumente der Debatte in den 1970er Jahren vorgenommen (Rien 1972). Bemerkenswert ist dabei, dass die volkswirtschaftlichen und gesundheitlichen Argumente dieselben sind wie in der Debatte beim Landesstreik und heute. 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 uneindeutig. Bereits die Begriffe *Arbeit* oder *Arbeitszeit* müssen genauer betrachtet 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 gegen 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. Peter 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 miteingerechnet werden. Die nominelle Arbeitszeit abzüglich der Pausen wird „reine Arbeitszeit“ genannt. Von dieser reinen Arbeitszeit können der Verlust durch Krankheit, Streiks oder Kurzarbeit abgezogen werden, was die „effektive Arbeitszeit“ ergibt. Als letztes gibt es noch andere „nichtproduktive“ Phasen während der Arbeitszeit. Dies sind zum Beispiel WC- oder Trinkpausen oder Wartezeiten. Wird diese Zeit 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:

$$\text{nominelle Arbeitszeit} = \text{produktive Arbeitszeit} + \text{Pausen} + \text{Krankheitszeit} + \text{nichtproduktive Arbeitszeit}$$

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 (Kaufmann 1960, 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 1960 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 Belastungen in der Freizeit sind grundlegende Verpflichtungen wie z.B. die Pflege der Familie oder Hausarbeiten. Übrig bleibt noch die *echte Freizeit*. Laut Kaufmann ist das Ziel einer Arbeitszeitverkürzung die Verlängerung dieser echten Freizeit (Kaufmann 1960, S. 84). 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:

$$echteFreizeit = 24h - (nominelleArbeitszeit + Erholungszeit + Schlaf + Freizeitverpflichtungen)$$

Bei all diesen unterschiedlichen Phasen ist jedoch nicht definiert welche Phasen zur Arbeitszeit zählen und welche nicht. Roland Müller geht darauf ein, dass es keine gesetzliche Definition der Arbeitszeit gibt. Müller unterscheidet schlussendlich zwischen der Arbeitszeit und der Entlohnungszeit und öffnet damit eine weitere Dimension. Die Arbeitszeit ist die Zeit, die von Arbeitnehmer:innen für die Lohnarbeit aufgewendet wird. Die Entlohnungszeit ist jedoch schlussendlich entscheidend für den Lohn (Müller 2017). Dabei ist es jeweils individuell, ob bestimmte Zeiten wie Pausen oder der Weg zu Arbeit als Entlohnungszeit gelten oder nicht, da es darüber keine rechtliche Bestimmung gibt.

Die Arbeitszeit kann mit unterschiedlichen Zeitangaben 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 (siehe Kapitel 2.3.1). Wichtig für die Diskussion ist die Normierung von Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum. Erstens erlaubt diese Quantifizierung, Vergleiche und soziologische Analysen durchzuführen (Espeland and Stevens 2008), zweitens 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)

Neben 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. Da auf nationaler Ebene kein Konsens gefunden werden konnte, wurden die Feriengesetze in allen Kantonen unterschiedlich gehandhabt.¹⁰

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. Demgegenüber gibt es auch einen Teillohnausgleich, bei dem nicht der volle Lohn beibehalten wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für die Begriffe Lohn- bzw. Erwerbsarbeit und Arbeitszeit keine einheitliche Definition gibt. Auch im rechtlichen Bereich ist der Begriff der Arbeitszeit nicht eindeutig definiert. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann unterschiedlich stattfinden - sei dies mit oder ohne Reduktion der Arbeitstage. In

¹⁰Für eine Diskussion der Ferien im Zusammenhang mit der Einführung des Arbeitgesetzes siehe Wüthrich (1987), S. 82 ff.

dieser Arbeit wird unter einer Arbeitszeitverkürzung *die Verkürzung der gesetzlich festgelegten maximalen wöchentlichen Normalarbeitszeit mit zumindest einem Teillohnausgleich* verstanden. Bevor auf die Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Schweiz eingegangen wird, gibt es einen Überblick zur allgemeinen Rechtslage und den Ordnungskräften in der Schweiz.

2.2 Die Ordnungskräfte in der Schweiz

Auf Arbeitnehmer:innenseite gab es viele unterschiedliche Verbände, die teilweise zusammengeschlossen und teilweise unabhängig voneinander waren. Eine der wichtigsten Dachorganisationen war der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). Viele Gewerkschaftsverbände waren Teil des SGB. Nach dem Zweiten Weltkrieg waren dies unter anderem 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, war Teil des SGB. Zusätzlich gilt es zu erwähnen, dass die meisten Mitglieder des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltung und Betriebe (rund 100'000 Mitglieder) auch Mitglieder eines Verbandes innerhalb des SGB waren. Der SGB war mitgliedermässig der grösste Bund von Arbeitnehmenden. Nicht nur durch seine Grösse, sondern auch durch die politische Haltung war der SGB die wichtigste Arbeitnehmer:innenorganisation in der Frage der Arbeitszeitverkürzung für den Untersuchungszeitraum (Wüthrich 1987, S. 4 ff.).

Neben dem SGB gab es noch weitere Verbände, die sich zwar der Arbeiter:innenbewegung angeschlossen, aber politisch anders positioniert hatten. Diese von Wüthrich bezeichneten Minderheitsgewerkschaften waren der *Christlich-Nationale Gewerkschaftsbund (CNG)*, der *Schweizerische Verband Evangelischer Arbeiter und Angestellter* und der *Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LFSA)*. Der letzte unabhängige Verband war die *Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA)*, welche die Angestellten der Privatwirtschaft unter sich vereinigt hat.

Eine Zusammenarbeit zwischen den Minderheitsgewerkschaften, dem VSA und dem SGB war kaum vorhanden (Hardmeier 1970). Auch war der SGB beinahe der einzige Dachverband, der in der politischen Diskussion rund um die Arbeitszeitverkürzung aktiv gewesen war. Daneben war nur der CNG involviert, andere Verbände jedoch

kaum oder gar nicht (Wüthrich 1987, S. 6).

Die Arbeitgeber:innen waren 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 Austausch zwischen den Arbeitgeber:innenverbänden war viel ausgeprägter als auf der Arbeitnehmer:innenseite. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften setzten sich die drei Verbände ZSAO, SHIV und SGV für die wichtigen Entscheidungen zusammen. Auch auf der Führungsstufe war die Koordination durch gegenseitige Vertretung gesichert. Der Austausch zwischen den Mitgliedern war auch besser gewährleistet: Mitglieder der Verbände waren oftmals in mehreren der Verbände aktiv (Wüthrich 1987, S. 7 ff.).

Für Wüthrich waren der SGB und der ZSAO die zwei wichtigsten Verbände in der Diskussion um die Arbeitszeit. Auch wenn beide Verbände nicht in der Lage waren, Kollektivverträge für die Regulierung der Arbeitszeit zu unterschreiben, nahmen sie in der politischen Meinungsbildung und in Verhandlungen eine wichtige Rolle ein.

2.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

Die heutige Gesetzgebung in der Schweiz betreffend Arbeitsrecht besteht aus vier verschiedenen Grundpfeilern. Erstens ist sie durch die Bundesverfassung geregelt. Hier sind insbesondere die Artikel Art. 110 (Rechtliche Erlaubnis, Vorschriften zum Thema Arbeit zu erlassen), Art. 122 (Regelung Zivilrecht), Art. 28 (Koalitionsfreiheit) und Art. 8 Ziff. 3 (Gleichstellung von Mann und Frau [sic!]) zu erwähnen.¹¹ Die zweite Grundlage des Arbeitsrechts ist der Einzelarbeitsvertrag, der vor allem durch die OR Artikel 319–355 definiert wird. Drittens gibt es das Recht des Gesamtarbeitsvertrages (OR Artikel 356–358). Als vierte und letzte rechtliche Grundlage auf Bundesebene gibt es das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz). Eine spezifische rechtliche Grundlage für die Arbeitszeit findet sich nur im Arbeitsgesetz, die anderen rechtlichen Bestimmungen dienen als Grundlagen für die Rechte und Pflichten der Vertragsteilnehmenden sowie die Rechte und Pflichten des Staates.

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

Ausserdem werden grundlegende ideologische Richtlinien für die Arbeitszeitverhandlungen definiert (z.B. Art. 28 Ziff. 3 Streik).

Bevor die Arbeitszeit für alle Branchen und Arbeitnehmer:innen ab 1964 im Arbeitsgesetz festgelegt wurde, war die Rechtslage zerstreuter. Die Entwicklungen bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes 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 40-Stundenwoche schreibt Kaufmann über die historische Entwicklung 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 lag im Zuständigkeitsbereich 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

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

Abbildung:

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 wurde für alle Mitarbeitenden in Fabriken der Elfstundentag eingeführt. An Tagen vor Sonntagen betrug die Arbeitszeit zehn Stunden. Ausserdem die Arbeiten am Tag zwischen 6 bis 20 Uhr zu verrichten. Ausnahmen konnten, mit Einwilligung der Arbeitnehmer:innen, für männliche Jugendliche 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 war die Arbeitszeit auf neun Stunden und auf die Zeit bis 17 Uhr begrenzt. Dieses Gesetz wurde auch Samstaggesetzlein genannt. Auch wenn 1914 eine Revision des Fabrikgesetzes vom Bundesrat verabschiedet worden war, wurde die Bestimmungen aus diesem Gesetz aufgrund des Ersten Weltkrieges kaum angewendet. So war der darin gesetzte Zehnstundentag auch 1918 noch nicht umgesetzt. Noch Bevor diese Gesetzesvorgaben schliesslich umgesetzt werden konnten, kam es ausgelöst durch die internationale und schweizerische Gewerkschaftsbewegung 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 bereits angedeuteten Paradigmenwechsel dar; neu wurde die Arbeitszeit nicht mehr auf den Tag, sondern auf die Woche normiert. Die Novelle schrieb eine Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche vor. Wie viel an den verschiedenen Tagen gearbeitet wurde, 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 immer wieder neu verhandelt, jedoch nur in Form von Kollektivverträgen zwischen Arbeitnehmer:innenorganisationen und Arbeitgeber:innenverbänden.

Zusätzlich zur Entwicklung in Fabriken geht Kaufmann auch auf die Regelungen von Gewerbe, Transportanstalten und Bundespersonal ein. Dem Bund war es auch mit der Revision von 1874 nicht möglich für andere Bereiche als Fabriken eidgenössische Gesetze zu erlassen. Die erste nationale Regelung im Gewerbe trat 1922 in Kraft. 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 zu diesem Zeitpunkt die Inhalte dieser Übereinkommen schon gesetzlich geregelt, aber für das Gewerbe musste dies durch eine Sonderregelung auf nationaler Ebene eingeführt werden. Die Arbeitszeit wurde in dieser eidgenössischen Regelung jedoch nicht festgelegt. Dies blieb vorerst weiterhin in der Zuständigkeit der Kantone. Einige davon führten in den 1920er Jahren die 48-Stundenwoche ein; dennoch gab es bis zum Arbeitsgesetz keine einheitliche Regelung der Arbeitszeit für das Gewerbe. Ausnahmen bildeten Abkommen in einigen Branchen wie zum Beispiel das internationale Übereinkommen für Arbeitsbedingungen von Rheinschiffer (sic!) von 1954, das auch die 48-Stundenwoche vorschrieb. Für die Transportanstalten trat im Jahr 1873 ein Bundesgesetz über den Bau und Betrieb von Eisenbahnen in Kraft. In diesem Gesetz war die Arbeitszeit zwar noch nicht geregelt, dafür jedoch die Anzahl der Freitage. Die erste Arbeitszeitregulierung trat 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 Veränderungen an den Ferien- und Ruhetagen vorgenommen. Im Jahr 1956 waren gesetzlich 60 Ruhetage pro Jahr festgeschrieben. Für das Bundespersonal wurde 1927 in einem Bundesgesetz festgelegt, dass die Arbeitszeit 45.5 Stunden beträgt.

In der Schweiz gab es bis zum Arbeitsgesetz von 1964 keine eidgenössische Gesetzgebung der Arbeitszeit, die auf alle Arbeitnehmenden zugetroffen hätte. Das Arbeitsgesetz stellt bis heute die einzige nationale Rechtsgrundlage für die Arbeitszeit dar. Im Gesetz wurden seit der Einführung auch kaum Anpassungen im Bereich Arbeitszeit vorgenommen. 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:innen 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. Eine Reduktion der Arbeitszeit von 46 auf 45 Stunden erfolgte 1975.

2.3.2 Gesamtarbeitsverträge

Die Regelung der Arbeitszeit wurde 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 Arbeitsgesetz ist lediglich der Mindestschutz, der für alle Arbeitnehmenden eingehalten werden muss. Ein GAV wird durch die berechtigten Verhandlungsparteien ausgehandelt und unterschrieben. Sowohl der SGB wie auch der ZSAO sind jedoch nicht in der Lage, Gesamtarbeitsverträge unterzeichnen zu können. Die GAV können nur von Arbeitgeber:innen, deren direkten Verbänden und von Arbeitnehmer:innenverbänden unterschrieben werden.¹² Der SGB und der ZSAO als Dachverbände haben keine rechtliche Grundlage, einen GAV zu unterschreiben. Sie wirken als Koordinationsstellen und gewährleisten den Austausch für die jeweiligen Vertragsparteien. Es gibt verschiedene GAV mit unterschiedlichen Wirkungsgebieten. Renatus Gallati nennt in seiner Arbeit fünf unterschiedliche Formen von GAV:

- Firmenverträge, die das Verhältnis innerhalb eines Unternehmens regeln
- Ortsverträge, die das Verhältnis innerhalb einer Gemeinde regeln
- Kantonalverträge
- Landesteilverträge
- Landesverträge¹³

Bis zu den 1920er Jahren war der GAV auf beiden Seiten nicht beliebt. Für die Arbeitgeber:innen waren die Verhandlungen Privatsache und nicht kollektiv machbar. Die Arbeitnehmer:innen ihrerseits befürchteten einen Stillstand durch kollektive Verhandlungen. Mit der Änderung der Rechtslage und der Integration des GAV in das OR im Jahr 1911 war zumindest die rechtliche Grundlage geschaffen. Trotzdem dauerte es noch einige Jahre bis sich der GAV als Arbeitszeitregulation durchsetzen konnte. Im Untersuchungszeitraum ist der GAV das wichtigste Mittel zur kollektiven Festsetzung der Arbeitszeit (Gallati 1976, S. 74 ff.).

¹²vgl. OR Art. 356 - 358

¹³Die meisten Personen werden von Landesverträgen 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.).

2.4 Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz

Werner 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 wurde (Wüthrich 1987, S. 195 ff.). Die Einstellung der Ordnungskräfte zur Arbeitszeitreduktion ist eher zurückhaltend, was sich in der Diskussion zur Einführung des Arbeitszeitgesetzes zeigte. So waren die Arbeitgeber:innen 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 hatte einige Jahre zuvor, in einer Stellungnahme zur Initiative des Landesrings der Unabhängigen, zwar noch Argumente der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Laut Bundesrat sollte ein Gesetz eine Sicherung des bereits Erreichten darstellen und an Orten, die der allgemeinen Entwicklung hinterherhinken, einen besseren Standard setzen. In der Diskussion zum Arbeitsgesetz schloss er sich dann aber vollkommen den Argumenten der Arbeitgeber:innen an (Wüthrich 1987, S. 92 ff.). Dieser Wechsel zu einer arbeitgeber:innenfreundlicheren Haltung ist bei der Einführung des Arbeitsgesetzes gut zu beobachten. Die öffentlich-rechtliche Festlegung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz von 1964 führte zu keinen wesentlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Bei der Einführung des Arbeitsgesetzes lag die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie bei 44.8 Stunden. Dennoch ist anzunehmen, dass 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 einem GAV unterstellt (Wüthrich 1987, S. 91 f.).

Die Diskussion um die Arbeitszeitentwicklung in der Schweiz war nicht immer arbeitgeber:innenfreundlich geprägt. So war das Glarner Fabrikpolizeigesetz von 1864, das als Grundlage des eidgenössischen Fabrikgesetzes von 1877 diente, zur Zeit seiner Einführung eines der arbeitnehmer:innenfreundlichsten 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. Demgegenüber liegen die heutigen Wochenarbeitszeiten sowohl im Arbeitsgesetz wie auch in den GAV auf einem sehr hohen Niveau und gehören zu den höchsten in Europa (Bundesamt für Statistik 2019).

2.4.1 Der Einfluss der volkswirtschaftlichen Lage

Die Beachtung der verschiedenen Konjunkturphasen oder generell der volkswirtschaftlichen Lage findet sich nicht nur in politische Debatten, sondern auch in der theoretischen Behandlung des Themas. Es gibt einige Publikationen, welche die Arbeitszeitfrage wirtschaftstheoretisch abhandeln. Da diese Analysen und Stellungnahmen einen grossen Einfluss auf die Debatte und den Charakter der Arbeitszeitpolitik gehabt haben, ist es sinnvoll darauf einzugehen und wichtig, diese Erklärungen kritisch zu beleuchten. Eine Kritik der Standpunkte findet sich nach der Zusammenfassung der Argumente.

In den politischen Debatten und den Verhandlungen zwischen den Verbänden wurde vor allem auf die Konjunktur eingegangen. In einer Analyse zu den wirtschaftlichen Folgen und Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung schreibt Michaelis über die Auswirkung der unterschiedlichen Konjunkturphasen:

“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)

Generell lässt sich sagen, dass eine Arbeitszeitverkürzung bei einer Veränderung der Konjunktur, also einem Aufschwung oder Niedergang, volkswirtschaftlich am besten verkraftbar ist. Bei einem Aufschwung ist der Wille, die Produktivitätseinbussen durch Investitionen auszugleichen, am höchsten. Nicht nur sind die finanziellen Möglichkeiten

gegeben, denn es ist 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. Je weniger der Höhepunkt der Konjunktur zurückliegt, desto mehr Kapital haben die Unternehmen um die Arbeitszeitreduktion ausgleichen zu können. In diesen Phasen der Veränderung wäre es somit theoretisch am besten möglich, die Arbeitszeitreduktionen zu veranlassen. Im Gegensatz dazu sind sowohl die Depression als auch 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. Es besteht somit kein hohes Bedürfnis für eine Arbeitszeitverkürzung, da die finanzielle Lage der Arbeitnehmer:innen zuerst gesichert werden muss. Zudem 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 weniger konsumiert werden kann). So wären auch Arbeitnehmer:innen negativ von einer Arbeitszeitreduktion betroffen (Michaelis 1960, S. 79–90).

Die Analyse von Michaelis erfolgt 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 zu hinterfragen. Ein gutes Beispiel dafür liefert ein Beitrag von Mirowski und Nik-Kha zur Radiofrequenzversteigerung in den USA (Mirowski and Nik-Khah 2007). In der Tat liefert die ganze Forschung rund um die Performativität von Wirtschaftstheorien (siehe zum Beispiel Callon 1998a; MacKenzie 2007) einen guten Anlass um, Annahmen der Wirtschaftstheorie kritisch zu beleuchten. Bezogen auf die Analyse von Michaelis gibt es dabei vor allem zwei Punkte, die es zu hinterfragen gilt. 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 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. Ein zentraler

Punkt hierfür 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. Auch theoretische Abhandlungen über das Thema 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 Arbeitszeitverhandlungen zuvorkommen 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 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 der Lohnpolitik (Kaufmann 1960, S. 65f.). Die Ansprüche rund um den Lohn und die Arbeitszeit lassen sich entsprechend nicht in eine universell gültige Reihenfolge bringen. 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. Darüber hinaus ist zumindest in einem politischen System wie dem der Schweiz der Zeitpunkt einer Debatte und die tatsächliche Einführung von neuen Regelungen auf Gesetzesstufe immer durch einige Jahre getrennt und lässt sich damit kaum an einer Konjunktur festmachen. 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

Arbeitsfrieden ist ein Wort, das in den von Wüthrich geschilderten Diskussionen immer wieder fällt. Es bezeichnet das Unterlassen von Arbeitskämpferischen Massnahmen von Seiten der Arbeitnehmer:innen (Streiks) und Arbeitgeber:innen (Arbeitsausschlüsse). Neben der offensichtlichen Bedeutung für die politische Debatte ist Arbeitsfrieden eine spezielle Eigenschaft der schweizerischen Arbeitsrechtverhandlungen. Diese Ausprägung des Arbeitsfriedens 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.”

Renatus 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). Bei der relativen Friedenspflicht gibt es zwei Lücken: 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 Arbeit-

nehmer: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 bestimmt. 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 hatte der Bund immer die Rolle eines freiwilligen Schlichters eingenommen, nur bei Problemen zwischen den Verbänden schritt er 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. Dies 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 werden sollte. Neben der Arbeitszeit wurden unter anderem auch Kinderzulagen, Lohn, Ferien und anderes aufgrund des Friedensabkommens neu geregelt (Gallati 1976, 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 Arbeitskämpfe werden Streiks (Arbeitnehmer:innen) oder Arbeitsausschlüsse (Arbeitgeber:innen) definiert. Die folgende Tabelle findet sich bei der Publikation von Gallati (Gallati 1976, S. 155):

Es ist deutlich erkennbar, wie die Zahl der Arbeitskämpfe ab den 1950er Jahren 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 friedliche Arbeitsmarktstrategien, die der

Table 2.1: 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

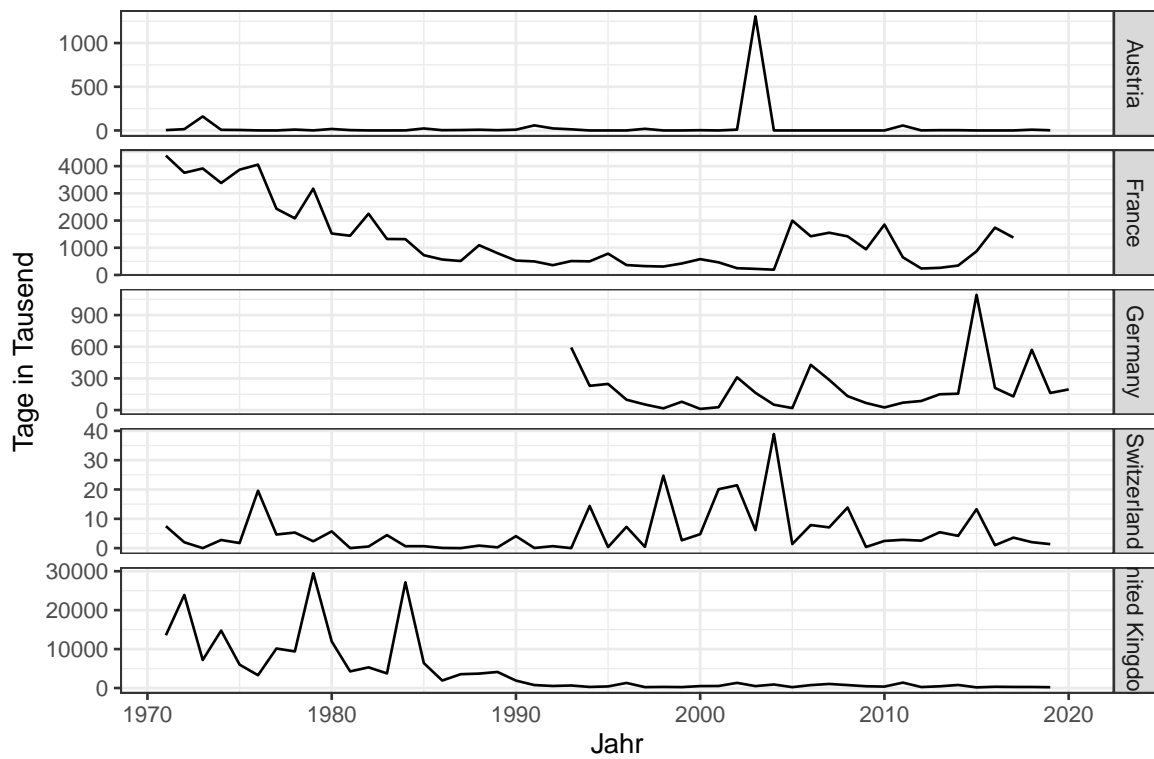
Schweiz ähnlich sind. Keines der beiden Länder kennt jedoch den expliziten Arbeitsfrieden. Den anderen Typ bilden Länder, in denen Arbeitskämpfe stark verbreitet sind. Gallati beschreibt in diesem Zusammenhang die Länder Frankreich und England. Da die Publikation von Gallati aus den 1970er Jahren ist, 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 klar ersichtlich, dass in den deutschsprachigen Ländern weniger Arbeitstage betroffen sind. Aber auch bei Frankreich und vor allem England ist ein Rückgang seit den 1970er Jahren zu verzeichnen.

Die zweite Abbildung zeigt die Anzahl Arbeitnehmer:innen, die von Arbeitskämpfen betroffen worden sind (ILO 2019b). In Frankreich und England ist ein Trend zum Rückgang zu verzeichnen. 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. Auch in Deutschland sind wenig Personen von Arbeitskämpfen betroffen. Im Vergleich zu der Schweiz oder Österreich gibt es jedoch mehrere Peaks.

Die Auswirkungen der Friedensabkommen sind seit den 1950er Jahren bis heute gut sichtbar. Die Zahl der Arbeitskämpfe in der Schweiz ist im internationalen Vergleich sehr niedrig. Der Arbeitsfrieden scheint ein einflussreicher Faktor auf den konservativen Charakter der Arbeitszeitverhandlungen zu sein.

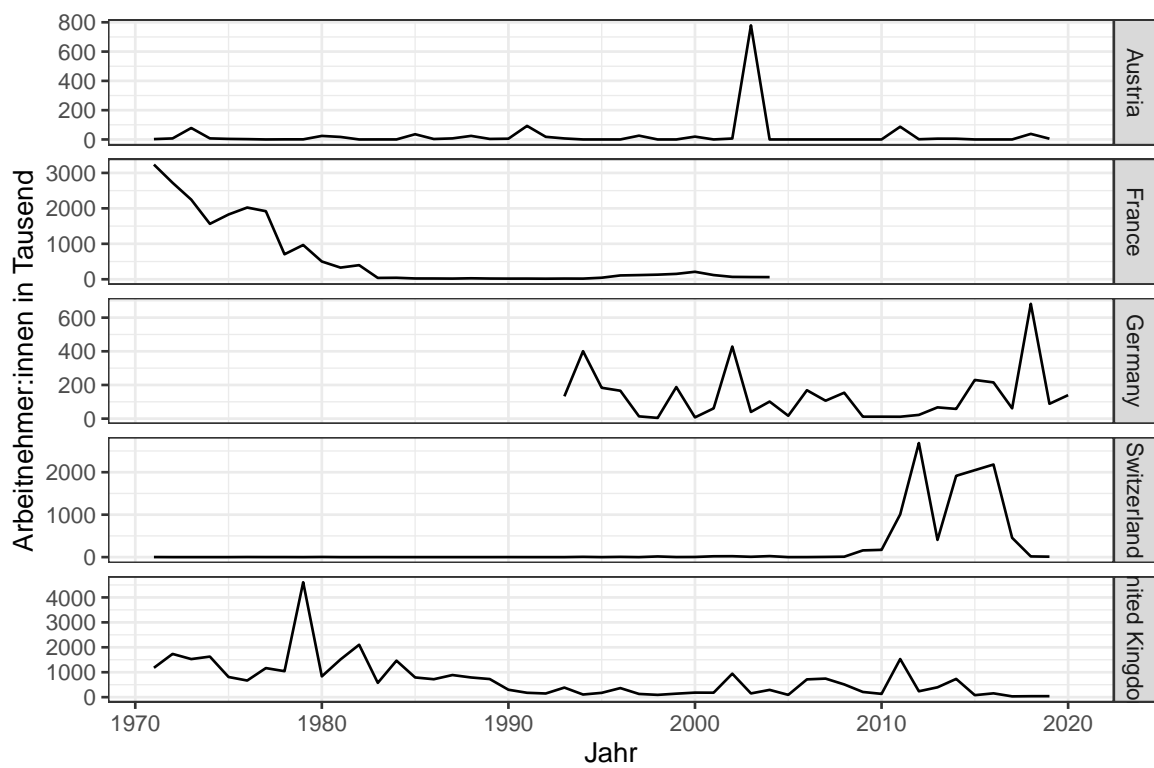
2.4.3 Arbeitsmigrant:innen

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



Quelle: International Labour Organization 2019

Figure 2.1: Tage nicht gearbeitet



Quelle: International Labour Organization 2019

Figure 2.2: Beteiligte Arbeitnehmer:innen

Arbeitgeber:innenverbänden und den Arbeitnehmer:innenverbänden stark geprägt (siehe Wüthrich 1987 Kapitel 3). Ein weiteres Thema, das sich in der Literatur über die Arbeitszeit in der Nachkriegszeit immer wieder findet, ist der Umgang mit Arbeitsmigrant:innen.¹⁴ Dabei ist es jedoch wichtig eine kritische Sichtweise in Bezug auf diese Geschichtsschreibung einzunehmen. Francesca Falk schreibt von einer nötigen Migrantisierung der Geschichtsschreibung:

“Die Geschichtsschreibung zu migrantisieren bedeutet demnach sowohl, sich unter anderem für die Agency von migrierenden Menschen in ihren je spezifischen Positionierungen zu interessieren wie auch zu realisieren, dass Migration nicht einfach ‚nur‘ in spezifischen Untersuchungsobjekten zu verorten ist, sondern sich in einem für Migrationsphänomene geschärften Blick auf die Welt findet. Migration ist nicht als eine getrennte Sphäre, sondern als prägende Dimension des Politischen, Gesellschaftlichen und Ökonomischen zu sehen.”

—(Falk 2019, S. 87)

Damir Skenderovic schreibt, wie die spätere Geschichtsschreibung der 1960er Jahre von Bedrohungsängsten der aktuellen Zeit beeinflusst worden sind und dementsprechend ein verzerrtes Bild dieser Zeit darstellen (Skenderovic 2015 S. 7 f.). Generell hat der sogenannte „Überfremdungsdiskurs“ eine einmalige Kontinuität und Wichtigkeit in der Schweizer Geschichte (Skenderovic 2015 S. 6). Der Begriff wird sogar in einem Gesetzestext von 1931 explizit festgehalten (Poglia Mileti 2019, S. 63f.). Kritisiert wird auch aus welcher Sicht die Geschichtsschreibung stattfindet. Es wird dabei oft nur auf „die Befindlichkeiten, Deutungsmuster und Umgangsformen der Schweizerischen Ankunftsgesellschaft“ Bezug genommen (Skenderovic 2015 S. 7 f.). Die Sichtweise und Erlebnisse von Migrant:innen werden hingegen kaum beachtet. Bei den Werken von Wüthrich und Riedo trifft diese Kritik genau zu. Es wird nur auf die Reaktionen und Debatten von den Verbänden und dem Bund eingegangen. Aus Sicht eine:r Migrant:in wird in den beiden Werken nie etwas erzählt. Dennoch findet sich in diesen Beiträgen eine Darstellung zu den schlechten Arbeitsbedingungen der Arbeitsmigrant:innen in

¹⁴In den Beiträgen von Wüthrich und Riedo wird der Begriff Fremdarbeiter [sic!] genützt. Dieser Begriff ist jedoch durch die Zeit des Nationalsozialismus historisch belastet. Im Glossar der neuen Medienmacher:innen wird der Begriff Arbeitsmigrant:innen empfohlen <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/fremdarbeiter/>.

der Schweiz. Die Arbeitsmigrant:innen wurden in einigen Belangen schlechter behandelt als andere Arbeitnehmer:innen. Ein Problem waren die schlechten Löhne, die den Arbeitsmigrant:innen gezahlt wurden und die zu sogenannten Tieflohninseln führten. Eine weitere Diskriminierung fand bei Jobwechseln statt. Für einen Wechsel mussten Arbeitsmigrant:innen im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmer:innen eine Bewilligung erhalten (Riedo 1976). Trotz der Darstellung der schlechten Arbeitsbedingungen wird nie auf eine Reaktion der Arbeitsmigrant:innen eingegangen. Es ist naiv anzunehmen, dass sich die Personen nicht gewehrt oder keinen Einfluss auf die gesellschaftlichen und politischen Debatten genommen hätten. Hier dominiert ein Bild von Arbeitsmigrant:innen als passive Opfer der Geschichte (Skenderovic 2015, S. 9).

Erwähnt wird der Druck des italienischen Staates, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der italienische Arbeitsminister Fiorentino Sullo reiste in den 1960er Jahren durch die Schweiz und konnte sich dort die schlechten Arbeits- und Wohnverhältnisse und die Rückständigkeit der schweizerischen Sozialversicherung machen. Sullo kritisierte dies aufs Schärfste und forderte eine Anpassung des Abkommens mit der Schweiz. Ein neues Abkommen mit Besserstellungen wurde anschliessend ausgehandelt. Bestandteil dieses Abkommens war unter anderem auch die Verkürzung der Wartezeit für den Familiennachzug von 36 auf 18 Monate (Wüthrich 1987, S. 157). Dies führte dazu, dass in den nachfolgenden Jahren Ehefrauen und Mütter einfacher in die Schweiz kommen konnten. Zusammen mit den Arbeiterinnen, die bereits hier waren, gründeten sie die Federazione delle Colonie Libere Italiane in Svizzera (FCLIS). Sarah Baumann schreibt über den grossen gesellschaftlichen Einfluss dieser Organisation, die die Stellung der Arbeitsmigrant:innen neu definierte und grundsätzlich die Stellung von Frauen* in der Gesellschaft beeinflusste (Baumann 2014).

Der Gewerkschaftsbund kritisierte zwar die schlechten Arbeitsbedingungen und die Tieflohninseln, nahm aber in der ganzen Debatte teilweise auch eine fremdenfeindliche Haltung ein. Unter anderem forderte der SGB eine Begrenzung der Arbeitsmigrant:innen (Riedo 1976, S. 97 ff.). Grund dafür waren die Angst vor Konkurrenz, Lohndumping und höheren Mieten (Maissen 2010, S. 225). Des Weiteren gab es die Befürchtung, dass der Kontakt mit den „ungewohnten Lebensweisen“ der Arbeitsmigrant:innen für Arbeitnehmer:innen am höchsten sei (Maissen 2010, S. 292). Auf Arbeitgeber:innenseite wurde vor allem viel Aufwand betrieben, um Personen aus dem Ausland für die Arbeit zu rekrutieren. Zu nennen ist diesbezüglich zum

Beispiel der Berner Bauernverband, der ab 1945 einen grossen Aufwand für zusätzliche Arbeitskräfte aufwendete (Falk 2019, S. 147). Wie bereits bemerkt setzten sich die Arbeitgeber:innenverbände aber kaum für die Rechte der Arbeitsmigrant:innen ein, wie am Beispiel der Tieflohninseln erkennbar ist. Dies änderte sich mit dem neuen Abkommen zwischen der Schweiz und Italien. So waren die Arbeitgeber:innen zum Beispiel verpflichtet, den Arbeitsmigrant:innen einen Wohn- und Lebensraum zu Verfügung zu stellen (Wüthrich 1987, S. 157).

Der Anteil¹⁵ der Arbeitsmigrant:innen in der Schweiz hatte einen Einfluss auf die Arbeitszeitdebatten in der Nachkriegszeit. Evident ist das etwa am Beispiel der fremdenfeindlichen Idee, die Arbeitszeit um einige Stunden zu erhöhen, um die Anzahl der Arbeitsmigrant:innen herunterzutreiben (Wüthrich 1987, S. 156 ff.). Wie gross der Einfluss auf die Debatte war, ist jedoch schwierig zu sagen. Die kritischen Auseinandersetzungen von Falk und Skenderovic zeigen, dass einige Aspekte zwar unterbeleuchtet, die ganze Debatte aber auch überbeleuchtet worden ist. Was sich in Bezug auf diese Arbeit sagen lässt, ist, dass in den beiden Verbänden fremdenfeindlichen und rassistischen Debatte geführt wurden. Inwieweit dieses Thema auch in den Zeitschriften der Verbände zu finden ist, gilt es im empirischen Teil zu überprüfen.

2.5 Zwischenfazit

Die Verhandlungen um die Arbeitszeit in der Schweiz waren von verschiedenen Einflussfaktoren abhängig. Wie in den meisten Ländern wurden die Verhandlungen am Arbeitsmarkt von den unterschiedlichen Ordnungskräften geführt. Im Rahmen dieser Arbeit war auf der Arbeitnehmer:innenseite die wichtigste Ordnungsmacht der SGB, auf der Arbeitgeber:innenseite der ZSAO. Die dritte Ordnungsmacht wurde meistens durch den Bundesrat, aber teilweise auch durch den National- oder Ständerat vertreten. Die Verhandlungen um die Arbeitszeit wurden nie in einem Vakuum geführt. Meistens handelte es sich bei der Frage der Arbeitszeit um einen Teil der Verhandlungen von allgemeinen Arbeitsbedingungen. Zwei der wichtigsten Themen, neben der Arbeitszeit, waren die Verhandlungen von Lohn und Ferien. In der Schweiz hatte die Verhandlung der Arbeitszeit einen besonderen Charakter. Ausgezeichnet wurde dieser Charakter vor allem durch eine konservative Haltung. Wenn branchenübergreifende

¹⁵Im Jahr 1964 erreichte die Anzahl der Arbeitsmigrant:innen 721'000 und machte damit über einen Drittel aller Erwerbstätigen aus (Wüthrich 1987, S. 156).

gesetzliche Arbeitszeitreduktionen stattfanden, hatten diese kaum Auswirkungen auf die effektive Arbeitszeit. Die Festlegung der Arbeitszeit in den Gesetzen kam eher einer Sicherung des Fortschritts gleich. In der Praxis wurden effektive Verkürzungen der Arbeitszeit mithilfe der GAV verhandelt. Ein Grund für diese konservative Haltung war die starke Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage. Eine weitere wichtige Charaktereigenschaft war die friedliche Verhandlung von Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Aufgrund des Friedensabkommens, ursprünglich aus dem Jahre 1937, fanden kaum Arbeitskämpfe statt. Ein letzter Punkt der in der Literatur immer wieder aufgegriffen wurde, ist der Einfluss von Arbeitsmigrant:innen in der Nachkriegszeit. Inwiefern dies sich auf die Arbeitszeitverkürzung ausgewirkt hat, ist schwierig zu sagen. Die schlechte Behandlung der Arbeitsmigrant:innen führte jedoch zu rückständigen Arbeitsbedingungen in einigen Unternehmen. Dies trug wahrscheinlich auch zu einer langsameren Entwicklungen der Arbeitszeitdiskussion bei.

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. Im Fokus steht die Analyse der Diskussion um die Arbeitsverkürzung im Zeitraum der ersten und einzigen gesamtschweizerische Rechtsgebung: dem Arbeitsgesetz von 1964. 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 (Granell et al. 2018; Peels and Bouter 2018). Mit der zunehmenden Ausbreitung von computergestützten Methoden in den Sozialwissenschaften erhält dieses Thema zusätzlich Gewicht. Viele

Algorithmen verwenden unsupervised oder semi-supervised Methoden und werden darum auch oft „Blackboxes“ genannt (für eine Einführung wie solche Algorithmen funktionieren siehe O’Neil and Schutt 2013). 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 (Baker 2016). Einzig die Daten dürfen nicht veröffentlicht werden, da diese unter Copyright stehen. Im Kapitel 3.1 wird jedoch darauf eingegangen, wo die Daten zur Verfügung stehen.

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 dessen Dokumentation geschrieben von Yihui Xie, der das Package auch entwickelt hat (Xie 2022). Die Scripts für die Analyse sind zum grössten Teil in der R-Programmiersprache geschrieben (R Core Team 2022). Eines der Data-Cleaning-Scripts wurde in Python geschrieben, da ein Problem nicht in R gelöst werden konnte. Auch dieses Python-Script ist innerhalb der RStudio Umgebung mithilfe des **reticulate-Packages** ausführbar (Ushey, Allaire, and Tang 2022). Ein grosser Vorteil dieses Workflows ist die einfache Anpassung der Analysen. Es ist möglich, die Analysen des vierten Teils dieser Arbeit nachrechnen zu lassen und allenfalls andere Parameter zu wählen, um bessere Forschungsergebnisse zu erhalten. Damit können immer wieder neue Erkenntnisse in die Analysen miteinbezogen werden, ohne noch einmal alles von Grund auf programmieren zu müssen. Ausserdem können dieselben Verfahren für anderes empirisches Material genutzt werden. Dies ermöglicht es wiederum, verschiedene Materialien zu vergleichen und die Methoden auf ihre Generalisierbarkeit zu überprüfen.

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 bere-

its angesprochen sind der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO) zwei der wichtigsten Verhandlungsteilnehmer:innen rund um die Arbeitszeitdiskussion. Der Erwerb der Zeitschriften war zu seiner Zeit kostenpflichtig. Dies zeigt, dass die Zeitschriften vor allem an aktive und interessierte Mitglieder gerichtet waren. Es unterscheidet sich somit von einem Flugblatt oder politischen Abstimmungswerkzeugen wie z.B. Plakaten. Für diese Arbeit wurde der gesamte Bestand der Mitgliederzeitungen beider Verbände von 1930 bis 1970 analysiert. Die Mitgliederzeitung des SGB heisst *Gewerkschaftliche Rundschau* und wurde im Untersuchungszeitraum monatlich herausgegeben. Erst ab den 1980er 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 werden in Bänden pro Jahr zusammengefasst. Für diese Arbeit hat der Autor die digitalisierten Texte im txt-Format direkt vom Archiv erhalten. Die Zeitung des ZSAO ist jährlich erschienen und trägt den Namen *Schweizer Arbeitgeber*. Die Zeitschriften sind vor Kurzem an das Archiv für Zeitgeschichte an der ETH Zürich übergeben worden. Sie sind jedoch nicht öffentlich zugänglich. Eine digitalisierte Version der Zeitschriften konnte das Wirtschaftsarchiv der Universität Basel zur 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 eines 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 entsprechend 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. Ausgegeben werden das Wort und fünf Wörter vor und nach dem Wort. Zusätzlich wird in der Ausgabe die ID des Textes angegeben. Diese IDs wurden zu einer Liste zusammengefasst und anhand derer schliesslich alle Texte aussortiert. So blieben bei beiden Korpora nur noch Texte übrig, in denen mindestens einmal das Wort *Arbeitszeit* vorkommt.¹⁶

Nach dem Aussortieren blieben beim Korpus des SGB noch 1'027 (5.7%) Dateien übrig. Beim Korpus des ZSAO noch 2'217 (3.7%) Dateien. In beiden Korpora ist aus jedem Jahr mindestens ein Text vorhanden. Das Wort „Arbeitszeit“ wurde also mindestens einmal pro Jahr in den Zeitschriften erwähnt. Die Grösse der Dateien ist in den beiden Korpora unterschiedlich. Durchschnittlich hat eine Datei der *Gewerkschaftlichen Rundschau* 365 Tokens. Der Durchschnitt beim *Schweizer Arbeitgeber* ist rund 1'100 Tokens. Der Korpus des ZSAO bleibt also 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 2021).¹⁷ Weitere störende Wörter, die durch die Analysen identifiziert werden konnten, wurden nach und nach hinzugefügt. Eine genaue Übersicht über die Stopwörter findet sich im Script *stopwords.R*.

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 Meth-

¹⁶Auf dem Github-Repository dieser Arbeit sind die Scripts 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*-Scripts.

¹⁷Stopwörter 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.

ode 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, da das Ziel eine Reduktion der Dimension bleibt. 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 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.¹⁸ Um dies zu verhindern werden beim **LDA-Prototype-Package** mehrere Durchgänge gemacht. Von all diesen Durchgängen wird schliesslich der LDA-Durchgang mit der grössten Ähnlichkeit zu allen anderen bestimmt. Diesen LDA-Durchgang nennen Rieger et al. den Prototype. Diese Methode dient 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. Da es keine objektiven Kriterien zur Festlegung der Anzahl Topics gibt, ist die Überprüfung der Validität der Ergebnisse absolut zentral. Eine Möglichkeit ist, die Topics auf ihre intersubjektive Nachvollziehbarkeit und ihre Konsistenz zu überprüfen. 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). Bei diesem Verfahren wird eine Auswahl aus Wörtern aus einem bestimmten Topic gezeigt. Unter dieser Auswahl verstecken sich auch (ein oder mehrere) Wörter, die nicht in diesem Topic zu finden sind. Diese Wörter sind die sogenannten Intruderwords. 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

¹⁸Eine genaue technische Ausführung zu den LDA-Methoden findet sich in den zitierten Texten von Blei et al. und Rieger et al.

angegeben werden. Es werden pro Durchgang jeweils fünf Wörter angezeigt. Die Anzahl der Intruder wurde auf ein Wort angesetzt. Weiter kann festgelegt werden, wie viele der Topwords genutzt 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 so viele Stichproben, wie es Topics gibt. 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 Stichproben als die Anzahl Topics haben. Durchgeführt wurde die Validitätsprüfung von drei verschiedenen Personen. Eine Person war der Autor dieser Arbeit. Die anderen zwei Personen haben sich nicht mit der Arbeitszeitverkürzung auseinandergesetzt. Dadurch soll überprüft werden, ob das Kontextwissen bei der Interpretation der Topics eine Hilfe ist. Für die Validitätsprüfung wurden jeweils drei Durchgänge pro Person durchgeführt.

Eine weitere verwendete Methode ist die Sentiment-Analyse mithilfe eines Wörterbuchs. Wie politische Organisationen über bestimmte Themen reden ist 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). Bei der Sentiment Analyse werden alle Wörter in eine positive oder negative Kategorie eingeteilt.¹⁹ Dies geschieht mithilfe des Wörterbuchs, in dem die Wörter zusammen mit einem positiven oder negativen 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 kaum andere Wörterbücher als das SentiWS und das Wörterbuch von Rauh. Das Wörterbuch von Rauh fokussiert sich auf politische Kommunikation und wurde für diesen Bereich validiert. Da es sich bei den Zeitschriften der beiden Verbände um politische Kommunikation handelt, können sie mit dem Wörterbuch

¹⁹Einige Wörterbücher verwenden auch eine dritte Kategorie für neutrale Wörter. Siehe dafür zum Beispiel das *Lexicoder Sentiment Dictionary* (Young and Soroka 2012).

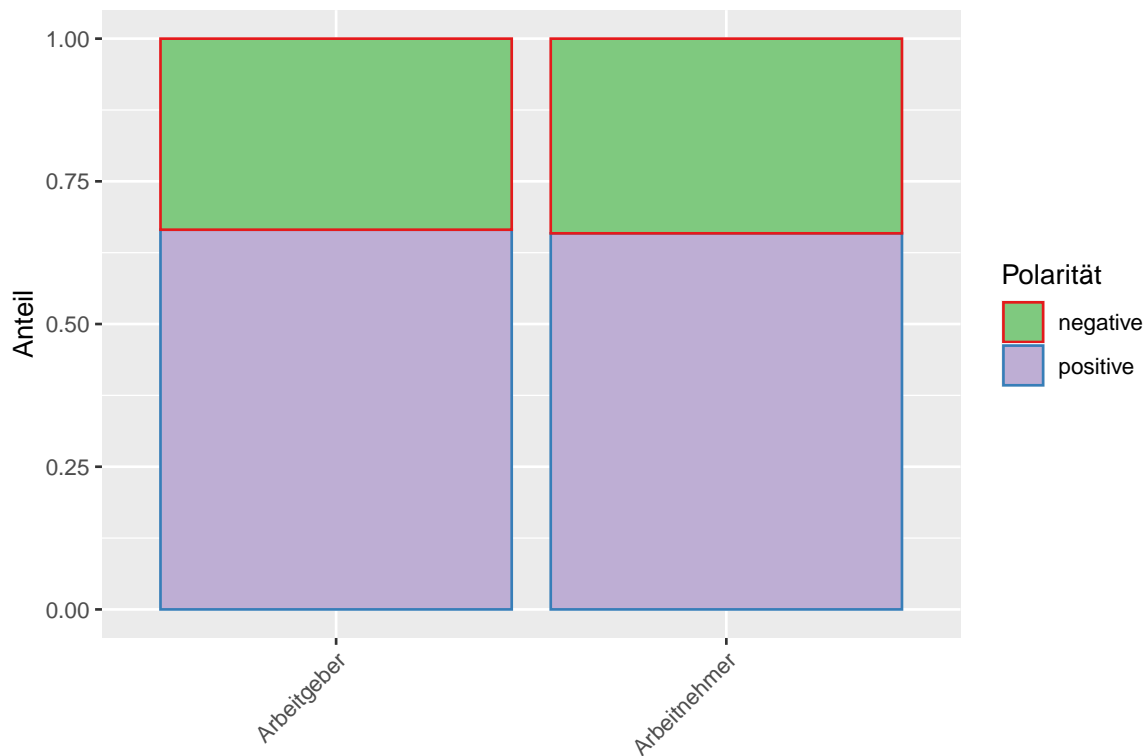
von Rauh analysiert werden. Das Ziel der Sentiment-Analyse ist herauszufinden, ob das Thema Arbeitszeit in der Kommunikation der Gewerkschaften und/oder den Arbeitgeber:innen-Organisationen positiv oder negativ bewertet wurde.

4 Resultate

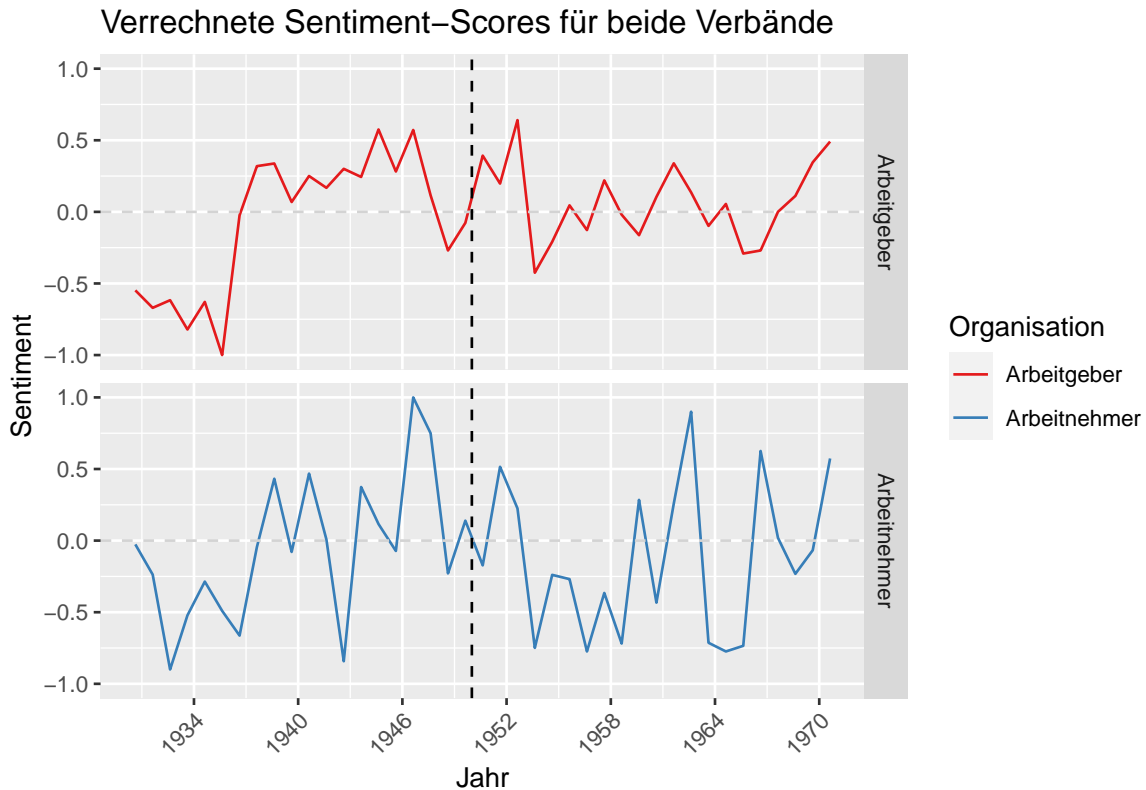
In diesem Kapitel werden die Resultate der beiden Methoden vorgestellt. Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Sentiment-Analyse besprochen. Im zweiten Teil folgt die Beschreibung der Ergebnisse der LDA-Methode.

4.1 Sentiment-Analyse

Bei der Sentiment-Analyse werden die unterschiedlichen Wörter in positive oder negative Kategorien eingeteilt und zusätzlich wird auch die „Stärke“ der Ausprägung angegeben. 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. Damit soll identifiziert werden, ob es bei den beiden Verbänden grundsätzliche Unterschiede bei der Kommunikation betreffend der Arbeitszeit gab. Auf der rechten Seite befindet sich der Plot für den Korpus des SGB und 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 befand sich der Anteil der positiven Wörter bei knapp über 65%. Beim SGB war der Anteil von negativen Wörtern mit 34.1% ganz wenig höher als beim ZSAO mit 33.5%.



In einer zweiten Analyse wird der Fokus nicht auf den gesamten Korpus, sondern auf die Texte pro Jahr gelegt. Dies gibt mehr interpretierbare Informationen, da die Umstände in den einzelnen Jahren berücksichtigt werden können. In diesem Verfahren wurden die Scores der Wörter anhand der Gewichtung des Wörterbuchs miteinander verrechnet. Anschliessend wurde das Ergebnis auf einer Skala von -1 bis 1 herunterskaliert. In der Darstellung ist zu sehen, dass die Schwankung beim SGB um einiges ausgeprägter war, als beim ZSAO. Beim Arbeitgeber:innenverband wurde ab Mitte der 1930er-Jahre eher neutral über das Thema Arbeitszeit geschrieben. Der verrechnete Sentiment-Score schwankte 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 erreichte sogar das Ende der negativen Skala. Dieses negative Ende der Skala wurde bei der Zeitschrift des SGB nie erreicht. Beim Arbeitnehmer:innenverband schwankte der Score in einem grösseren Bereich und blieb kaum stabil. Spitzenwerte wurden sowohl auf der positiven Skala (1) wie auch auf der negativen Skala (-0.9) erreicht. Generell schien der SGB somit emotionaler über das Thema der Arbeitszeit zu berichten als der ZSAO.



4.2 LDA

Bei der LDA wurden die beiden Korpora getrennt voneinander analysiert. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse in zwei Unterkapiteln beschrieben. Neben der quantitativen Klassifizierung wurden qualitative Auswertungen 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. Erstens konnten so Topics, die vorher nicht interpretierbar waren, verstanden werden, etwa wenn Abkürzungen in den Topwörtern nicht aufgefallen sind oder wenn Wörter nicht eindeutig interpretierbar waren. Zweitens konnte ein besseres Verständnis bestimmter Topics erreicht werden. Zum Beispiel konnte erkannt werden, dass die französischen Wörter nur in den Statistiktabelle vorkommen. Für Topwörter, die trotz diesen zufällig ausgewählten Texten nicht interpretiert werden konnten, wurde jeweils eine KWIC-Suche durchgeführt. Dies erlaubte es, das Wort mithilfe des Kontexts zu verstehen. Ein weiterer Parameter, der bei der LDA Analyse von Rieger et al. aus-

gewählt werden muss, ist die Anzahl der Wiederholungen. Im Text von Rieger 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. Unterschiede ergaben sich nur in der Sortierung der Topics. Es gibt keine genaue Dokumentation, wie oft die LDA-Analysen durchgeführt worden sind. Beim Debugging von Scripten oder Plots wurde jeweils immer wieder der ganze Durchlauf reproduziert, inklusive den LDA-Analysen. Dies führte dazu, dass die Analysen mehrere Dutzend Mal durchgeführt worden sind und auf die Robustigkeit überprüft werden konnten.

4.2.1 Arbeitnehmer:innen

Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurden neun verschiedene Topics vorgegeben. Bei einer grösseren Anzahl Topics gab es solche, die nicht interpretiert werden konnten. Bei weniger Topics fielen aber jeweils einige der sonst differenzierbaren Topics weg. Die Anzahl der Topics wurde in Annäherungsschritten 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 zehn häufigsten Wörter 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	TM	frage	pro	betriebe	buch	immer	schriften
länder	jugendlichen	getränke	kongress	mehr	vertrag	zeit	heute	jährlich
soziale	gesetz	heimarbeit	wurde	wurden	evd	ersten	müssen	trägt
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. Wie in der Tabelle zu sehen ist, gab es zwei unbrauchbare Topics. Diese Topics hatten nichts mit dem Thema der Arbeitszeit zu tun, sondern sind aufgrund der Beschaffung des Datenmaterials herausgebildet worden. Das Topic 9 wird aus Wörtern gebildet, die jeweils in einem spezifischen Abschnitt der Zeitschrift zu finden waren. In diesem Abschnitt fanden sich die Angaben zum Herausgeber („Gewerkschaftsbund“, „Bern“), zu den Bestellmodalitäten 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 der Auflistung dieser Informationen erschienen. Auch das Topic 7 wurde wahrscheinlich aufgrund dieser Auflistung geformt. Die Wörter „wurde(n)“ und „damals“ implizieren etwas Vergangenes. „Buch“, „Seiten“ und „Verfasser“ beziehen sich auf eine Publikation. Es ist möglich, dass dieses Topic auch teilweise in den Texten auftauchte, bei denen eine Referenz gemacht wurde.

Die anderen sieben Topics zeigten gut abgrenzbare Themen, die mit dem Thema Arbeitszeit zu tun haben. Das Topic 1 entsprach der Diskussion um die Automatisierung und wie die zu erwartenden Zeitgewinne verteilt werden. Die Wörter „soziale“ und „Freizeit“ weisen dabei auf eine sozialpolitische Haltung hin, was beim SGB durchaus sinnvoll war. „Ländern“ und „Bundesrepublik“ zeigt, dass dieses Thema nicht national isoliert war, sondern sich jeweils auch an anderen Ländern orientiert hat.

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) berichteten. Dies wird durch die Wörter „Übereinkommen“ und „Kommission“ gut gezeigt. Gleichzeitig berichtete der SGB auch über die eigenen Verhandlungen. Dies ist im Topic 6 erkennbar, in dem auch Wörter zu politischen Verhandlungen verwendet wurden („Verträge“, „Verhandlung“). Bei diesen Verträgen bezog es sich wohl auf die abgeschlossenen GAV zwischen den Betrieben und den Verbänden. Auch der Staat wurde als dritte Ordnungskraft erwähnt („EVD“ stand für Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement). Die rechtlichen Dimensionen der Arbeitszeitfrage war in den Topics gut erkennbar. Das Topic 2 bezog 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 wurde 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 bezogen sich auf die Entwicklung oder den momentanen Stand der Arbeitszeit („Arbeiter“, „Arbeitszeit“). Das Topic 5 scheint sich dabei mit Statistiken zu befassen. Es wurden einige Wörter verwendet, die auf die Quantifizierung von Sachverhalten

hindeuten („Prozent“, „Stunden“, „Zahl“, „pro“, „Jahr“). Auch im Topic 8 wurde das Wort „mehr“, das einen quantitativen Vergleich zeigt, benützt. Dabei ist jedoch nicht ganz klar, ob sich das mehr auf die Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen bezog. Es wird eine negative Wertung des Diskurses für Arbeitnehmer:innen deutlich. Diese Wertung wird 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 war. Die nicht brauchbaren Topics wurden nicht in diese Analyse miteinbezogen. Aus diesem Grund sind nur sieben Topics auf dem Plot zu sehen.

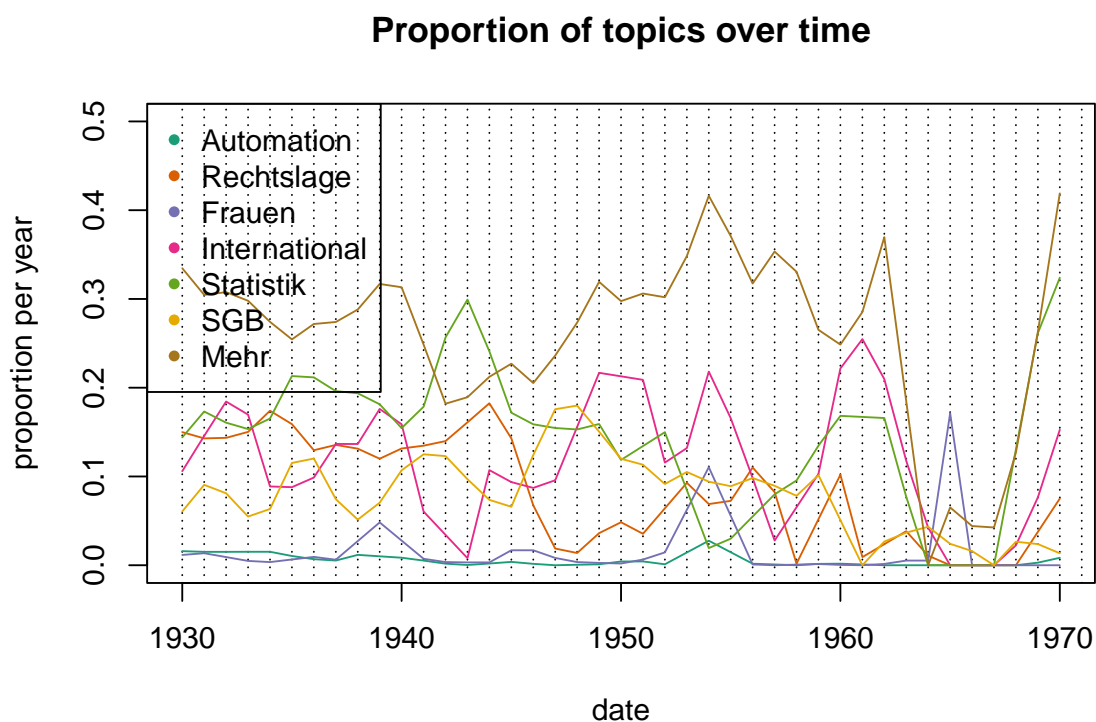


Figure 4.1: Anteil der Topics beim SGB verteilt über die Jahre

Am häufigsten vertreten war Topic 8, das die negativen Erfahrungen in der Diskussion um die Arbeitszeit ausdrückt. Bis ins Jahr 1962 hatte dieses Topic, mit kleinen Ausnahmen, den höchsten Anteil aller Topics am Gesamtkorpus. Nach 1962 fiel das Topic

steil, bis es 1967 wieder stark anstieg und bis 1970 wieder das meist vertretene Topic war. Das zweite starke Topic war die Nummer 5, das die Spitzenposition vom Topic 8 in den 40er-Jahren kurz abgelöst hat und durchgehend stark vertreten war. Dabei handelte es sich um die Statistiken über die Arbeitszeit. Das letzte Topic mit hohen Höchstwerten war das internationale-Topic. Auch dieses Topic blieb konstant wichtig, war jedoch von hoher Fluktuation gekennzeichnet.

Die mittleren Topics waren das Topic 2 und 6. Das Topic um rechtliche Bestimmungen blieb bis Mitte der 1940er-Jahre ziemlich stark vertreten. Anschliessend nahm 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 tauschte den Anteil ungefähr mit dem rechtlichen Topic aus. Bis zu den 1940er-Jahren war das SGB-Topic konstant unterhalb des rechtlichen Topics. Ab den 1950er-Jahren stieg und fiel es kontrastierend des rechtlichen Topics, bis es dann ab den 1960er-Jahren kaum mehr vorkam. Die Topics, die am wenigsten häufig vorkamen, sind das Topic 1 und 3. Die Diskussion um Frauen und die Arbeitszeit erreichte immer wieder kurze und hohe Gipfel. Dabei ist vor allem der Gipfel zwischen 1964 und 1966 interessant. Das Frauen-Topic war da mit Abstand das meist vertretene Topic. Das Automation-Topic hatte einen sehr kleinen Anteil am ganzen Korpus. Es blieb jedoch relativ konstant und kam trotzdem immer in den Texten vor. Generell ist auffällig, wie fast alle Topics im Jahr 1964 stark an Anteil verloren und alle ausser drei Topics (Frauen, SGB und Mehr) sogar auf Null Prozent Anteil sanken. Ab dem Jahr 1966 und 1967 stiegen fast alle Topics wieder rasant an.

4.2.2 Arbeitgeber:innen

Auch beim Korpus des *Schweizer Arbeitgebers* wurde die Anzahl Topics mit Annäherungsschritten bestimmt. Da der Korpus allerdings um einiges grösser ist, wurde auch die Anzahl der Topics höher angesetzt. Ausprobiert wurden LDAs 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. Die Topwords der Topics sind folgende:

Ähnlichkeiten mit dem anderen Korpus zeigen die Topics 1 und 5. Das Topic 1 entsprach dem Topic 8 des SGB. Die Wörter „heute“, „mehr“, „müssen“ und „Arbeitszeit“ waren in beiden Korpora in diesem Topic aufzufinden. Beim Topic 5 handelte

Table 4.2: 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 ferien beschäftigung 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 streiks wurden arbeiter	städte logements limportation millions demploi	co bern tel schweiz prof

es sich um ein Topic über die rechtlichen Bestimmungen. Die Wörter „Bestimmung“, „Art“, „Vorschriften“ und „Stunden“ waren in beiden Korpora in diesem Topic zu finden. Während es beim SGB vor allem um Jugendliche und die Ferien ging, schien es beim ZSAO um das Arbeitsgesetz oder das Fabrikgesetz als ganzes zu gehen. Das Thema Ferien wurde in den Texten des Arbeitgeber:innenverbandes in einem eigenen Topic ausgewiesen. Im Topic 9 schien 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, war jedoch anders ausgestaltet. In diesem Topic ging es um die Aktivität und den Bestand des Verbandes. Nebst der Berichterstattung über seine politische Aktivität berichtete der ZSAO auch über die eigenen Mitglieder. Die Wörter „Arbeitgeberorganisation“, „Verband“, „Arbeitgeberverband“ und „Zentralverband“ bezogen sich sowohl auf den ZSAO wie auch auf kleinere Verbände. Die Angaben „Schweiz“ und „Zürich“ beschreiben, an welchen Orten die Mitgliederverbände tätig waren. Die Mitglieder scheinen in Zürich sehr aktiv gewesen 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 Titel einer Person angeben („Dr“ und „Prof“). Nach einer genaueren Analyse des Kontexts der Wörter wurde klar, dass mit diesem Topic auf bestimmte Personen verwiesen wurde. Meistens war dies entweder im Kontext eines Zitats (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 ein Argument der Arbeitszeitdiskussion auf. Es ging um die Ansicht, dass Arbeit eines der Grundbedürfnisse der Menschen war („Arbeit“ und „Menschen“). Ausserdem ging es um die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf die Betriebe und Mitarbeitenden („Mitarbeiter“, „Betrieb“, „Vorgesetzten“, „Arbeiter“, „Angestellten“ und „Meister“). Im Korpus des ZSAO waren Wörter, die quantifizieren, um einiges öfter vorhanden als bei den Texten des SGB. So fanden 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 repräsentierte kein bestimmtes Thema, sondern zeigt die Verwendung quantifizierender Wörter auf („rund“, „Zahl“, „Quartal“, „Jahr“, „Mio“ und „Franken“). Das Topic 11 zeigt Statistiken zu Wohnungen, Beschäftigung („d’emploi“) und Import („l’importation“). Diese Statistiken wurden jeweils auf deutsch und französisch abgedruckt. Es schien sich dabei um ein regelmässiges Register („index“) eines Quartals zu handeln. Das Topic 7 repräsentierte Exportstatistiken. Im Topic 2 schien es um eine Gegenüberstellung von Lebenskosten und Stundenverdiensten zu gehen.

Ein schön abgrenzbares Topic fand sich bei den Nummern 6 und 10. Im Topic 6 wurden verschiedene politische Verhandlungsparteien („Bundesrat“, „Kommission“ und „Nationalrat“) und das politische Instrument („Initiative“) erwähnt. Mit grosser Wahrscheinlichkeit bezog sich das Topic auf die Initiative der 44-Stundenwoche des Landesrings der Unabhängigen und der SGB Initiative „Zur Verkürzung der Arbeitszeit“. Im Topic 10 wurden Begriffe über Streik und dessen Auswirkung angezeigt. Dabei schien 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 (Initiativen), 8 (Aktivität des ZSAO), 9 (Ferien) und das Topic 10 (Streik) ausgewählt.

Bei dieser Grafik fällt direkt auf, dass der Anteil des Topic 1 am gesamten Korpus hoch war. Teilweise war es in fast 50% aller Texte zu finden. Es bestand eine grosse Differenz zwischen diesem Topic und den restlichen. Einzig das Ferien-Topic hatte einmal einen Anteil im ähnlichen Bereich. Mitte der 1940er-Jahre schien das Ferien Topic den Anteil des Topic 1 zu übernehmen. Nach diesem kurzen Hoch fiel der Anteil aber schnell wieder auf unter 10%. Am Ende des Untersuchungszeitraums stieg der Anteil des Ferien Topic wieder steil an. Das Topic zur Rechtslage hatte auch einen kurzen Anstieg zu Beginn der 40er-Jahren. Zwei weitere Spitzenwerte erreichte das Topic in den 1960er-Jahren. Das Topic der Initiativen wurde kurz vor den 50er-Jahren bis Ende der 60er-Jahre diskutiert. Dies bestätigt die Annahme, dass es sich wirklich um die beiden Initiativen handelte. Der Sammelbeginn der Initiative zur 44-Stundenwoche war 1954 und die Abstimmung schlussendlich 1958. Bei der Initiative

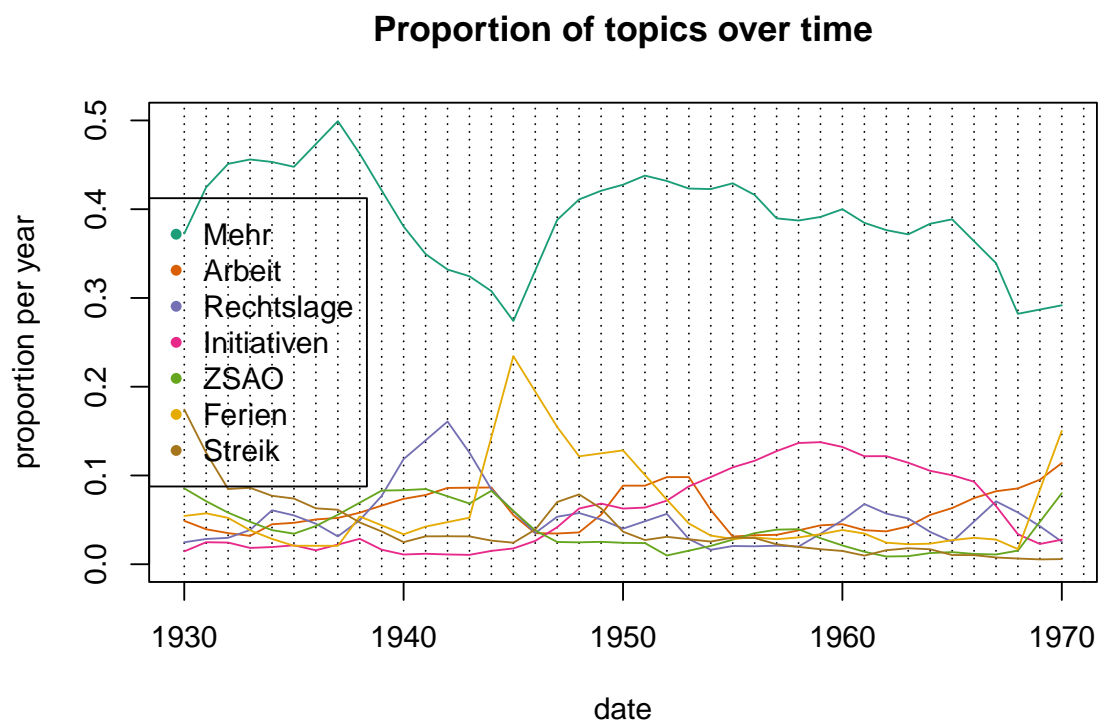


Figure 4.2: Anteil der Topics beim ZSAO verteilt über die Jahre

des SGB wurde 1959 begonnen, Unterschriften zu sammeln, bis sie 1964 schlussendlich zurückgezogen worden ist.

Die letzten Topics über Streik, die Diskussion um Arbeit und die Aktivität des Verbandes kamen selten vor. Der höchste Anteil des Streik-Topics wurde zu Beginn des Zeitstrahls in den 1930er-Jahren gemessen. Nach dem Friedensabkommen von 1937 stieg der Anteil aber kaum über 5%, mit Ausnahme von vier Jahren um 1950. Beim Topic 3 waren vor allem zwei Phasen mit höherem Anteil zu erkennen. Die erste Phase dauerte ca. zehn Jahre zwischen 1935 - 1945. Die zweite Phase war kürzer und dauerte von ca. 1949 - 1954. Ähnlich wie beim Ferien-Topic stieg am Ende des Untersuchungszeitraums der Anteil dieses Topics wieder an. Das Aktivität-Topic hatte bis Mitte der 40er-Jahre einen kleinen Anteil zu verzeichnen. Danach kam es kaum noch vor, bis der Anteil am Ende des Zeitstrahls wieder anstieg.

4.2.3 Validität

5 Diskussion

Die Diskussion der Analysen in dieser Arbeit erfolgt in zwei 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.

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 wurde in beiden Zeitungskorpora in einem eigenen Topic erkannt. In beiden Zeitschriften wurde das Thema vor allem in Zusammenhang mit der Rechtslage besprochen. Das Thema Lohn war weniger gut ersichtlich. Es war lediglich das Wort „Stundenverdienste“ im zweiten Topic des ZSAO-Korpus zu finden. Beim SGB fand sich kein Wort, dass auf Lohnverhandlungen hindeutet. Ein Thema, das dafür beim SGB besonders her-

vorstach, 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 sein würde. Es wurde im Korpus ein ganzes Topic zur Diskussion der Arbeitsbedingungen von Frauen und Müttern herausgebildet. Über Jugendliche wurde vor allem im Zusammenhang mit der Rechtslage gesprochen. Beim ZSAO gab es keinen speziellen Fokus auf Jugendliche oder Frauen. Die empirischen Befunde bestätigen folglich, dass die Arbeitszeit immer in Zusammenhang mit anderen Arbeitsbedingungen besprochen und verhandelt wurde.

Die speziellen Charaktereigenschaften der Schweizer Arbeitszeitverhandlung waren in den Resultaten nicht ausgeprägt erkennbar. Die Wichtigkeit der volkswirtschaftlichen Lage war in den Topics am besten zu erkennen. Die Statistik-Totics, vor allem beim ZSAO, wiesen 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 Arbeitsfrieden war kaum in den Topics erkennbar. Das Wort selber wurde in keinem der Topics angezeigt. Einzig das Streik-Topic des ZSAO (Nummer 10) wies auf dieses Thema hin. Es scheint, als wäre der Arbeitsfrieden und die Beachtung der volkswirtschaftlichen Lage nicht explizit in den Texten erwähnt worden. Dies deutet darauf hin, dass es vor allem charakterliche Eigenschaften waren, welche die Diskussion oder Verhandlungen als eine Art Bias beeinflussten. Beide Faktoren steuerten zur konservativen arbeitszeitpolitischen Haltung in dieser Zeit bei.

Die Arbeitsmigrant:innen wurden im ZSAO-Korpus im Topic 4 erwähnt („ausländischen“), im SGB-Korpus gar nicht. Das Thema scheint somit in den Zeitschriften nicht wirklich als Thema behandelt worden zu sein. Da das Wort in einem Statistik-Topic vorkam ist es ausserdem wahrscheinlich, dass lediglich über die Anzahl an Arbeitsmigrant:innen berichtet worden war. Inwiefern das Thema für die Verhandlungen der Verbände wichtig war, lässt sich hier nicht beurteilen. Es ist jedoch ein Indiz, dass die Thematik bei der Kommunikation mit den Mitgliedern keine wichtige Rolle gespielt hat. Die Ergebnisse unterstützen die These einer Überrepräsentation des „Überfremdungsdiskurses“ in der Forschungsliteratur.

Die beiden Korpora zeigen einige Gemeinsamkeiten bei den Topics auf. Eines der

gemeinsamen Topics wurde schon besprochen: Die Diskussionen bezüglich Ferien spielte bei beiden Verbänden eine wichtige Rolle. Ein weiteres gemeinsames Topic war 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). Eine dritte Gemeinsamkeit war der Fokus auf die Rechtslage der bestehenden Arbeitsbedingungen. Auch wenn beide Verbände unterschiedliche Themen öfters erwähnten, schien der Bezug auf die Rechtslage sehr wichtig zu sein. Im theoretischen Teil wurde gezeigt, wie selten eine rechtliche Festlegung der Arbeitszeit stattgefunden hat. Auch bei den Gesetzen über Ferien und zu den Arbeitsbedingungen für Jugendliche und Frauen fanden sich nur einige rechtliche Abmachungen. Einerseits könnten sich diese Topics herausgebildet haben, da Meinungen zu den Gesetzen formuliert worden sind. Andererseits, und dies ist erkenntnistheoretisch interessanter, könnte es zeigen, wie wichtig die Gesetze für eine weitere Diskussion der Arbeitszeit waren. Falls in den Texten immer wieder Bezug auf die bestehenden Regelungen gemacht wurde, war die gesetzliche Festlegung der Arbeitszeit die Grundlage von weiteren Diskussionen. Somit wurde nicht nur der Fortschritt festgehalten (wie vom Bundesrat beschrieben), sondern es diente gewissermassen auch als ein Anker der als vernünftig geltenden Arbeitszeit in den Verhandlungen. Ein sehr wichtiges Topic in beiden Korpora, war das Thema mit dem Titel „Mehr“. In beiden Korpora hatte dieses Topic regelmässig einen Anteil von 30–40%. Die beiden Topics sind jedoch nicht einfach zu interpretieren. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen wäre es sinnvoll zu erwarten, dass sie eine Entwicklung zu mehr Arbeit empfunden haben oder sehen konnten. Es machte jedoch aufseiten der Arbeitgeber:innen keinen Sinn, dies so zu formulieren. Auf Arbeitgeber:innenseite wäre eine Bemänglung von mehr Freizeit sinnvoll gewesen. Wiederum machte 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 war für beide Seiten mit viel Aufwand und Mühe verbunden. Dabei waren die Standpunkte der beiden Seiten klar und im Widerspruch zueinander: Eine Seite wollte mehr oder gleichbleibende Arbeitszeit, die

andere Seite wollte weniger Arbeitszeit.²⁰ Beide Seiten haben aus ihrer Sicht schon viel für die momentane Situation gegeben. Negative Wörter wie „müssen“ und „immer“ sprechen für eine gewisse Frustration. Auch die Identifikation der eigenen Seite war 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 war die Erwähnung von Statistiken im Kontext des Arbeitsmarkts oder der Volkswirtschaft. Dies war vor allem im Korpus des ZSAO sehr stark ausgeprägt. Wie im theoretischen Teil gezeigt (siehe Kapitel 2.4.1) war die Verhandlung der Arbeitszeit von vielen wirtschaftlichen Faktoren abhängig. Michaelis nannte als wichtigste Faktoren den Beschäftigungsgrad, das Produktionsvolumen, die Höhe der Lohnsätze, der Unternehmensgewinne und des Realeinkommens. Die Resultate zeigen, dass auf diese und weitere wirtschaftliche Grössen (wie z.B. Import und Export) Bezug genommen wurde.

Die beiden Korpora zeigen aber auch einige Differenzen bei den Topics auf. Beim SGB waren zwei Topics vorhanden, die im anderen Korpus nicht vorkommen. Beim ZSAO waren es sogar vier. Eines dieser Topics beim SGB war das Topic 4. Der Gewerkschaftsbund berichtete regelmässig über die Aktivitäten der International Labour Organization. Wie dies auch im theoretischen Teil angetönt worden ist, waren die Verhandlungen zu Arbeitsbedingungen oder zu 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 gut erkennbar. Die Arbeitgeber:innen bevorzugten im Allgemeinen eine individuelle Verhandlung der Arbeitszeit. Dass der ZSAO nicht auf internationale Diskussionen einging, ist durchaus erwartbar. Das zweite Topic im SGB-Korpus befasste sich mit den Themen Automation und Freizeit. Dabei schien 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 vorkam, ist auch hier zu erwarten. Beim ZSAO-Korpus kam jedoch ein Topic mit einem Gegenargument vor. Die Arbeit sei ein Grundbedürf-

²⁰Dies ist eine Vereinfachung der ganzen Debatte um die Arbeitszeit. Natürlich gab es auf beiden Seiten andere Meinungen. Zum Beispiel wurde 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.

nis des Menschen und jede Person sollte arbeiten wollen. Im Beitrag von Kaufmann wurde von der Angst von mehr Freizeit berichtet (Kaufmann 1960, S. 87 – 91). Das Topic wird wahrscheinlich in dieser Argumentationslinie verortbar sein. Anhand dieser beiden Topics ist schön zu sehen, wie sich die beiden Verbände unterschiedlich zur Arbeitszeitfrage positioniert haben. Ein weiteres Thema, dass nur im ZSAO-Korpus zu finden war, 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 vorkamen, wurden oben schon erwähnt. Es handelt sich um das Streik-Topic und die Erwähnung der Arbeitsmigrant:innen. Auch hier ist es schwierig theoretisch zu begründen, wieso diese Topics nur beim ZSAO vorkamen. Wie bereits beim Initiativen-Topic könnte die Beschaffenheit des empirischen Materials ein Grund sein.

Nach der Interpretation der LDA-Ergebnisse können auch die Resultate der Sentiment-Analyse besser verortet werden. Der SGB berichtete jeweils mit stärker ausgeprägten Emotionen (sowohl negativ als auch positiv). Beim ZSAO waren die negativen und positiven Emotionen ausgeglichener. Ein Grund für diesen Unterschied könnte die Anzahl an Statistik-Totics sein. Beim ZSAO waren vier Statistik-Totics zu erkennen, beim SGB nur eines. Bei Statistiken wird eine objektive, rationale Sprache gebraucht. Stark ausgeprägte emotionale Wörter sind eher nicht zu erwarten. Der grössere Anteil dieser Topics beim ZSAO neutralisierte den Score. Beim SGB fehlte dieser neutralisierende Faktor, was zu stärkeren Fluktuationen des Scores führte. Insgesamt glich sich der Anteil an positiven und negativen Wörtern jedoch wieder aus. Über den gesamten Korpus gesehen gab es bei den beiden Verbänden keinen signifikanten Unterschied und es wurde sogar eher positiv über das Thema berichtet. Eine mögliche Erklärung sind die speziellen Eigenschaften der Mitgliederzeitungen. Wie bereits geschrieben könnten die Zeitungen einen wichtigen Teil zum Weiterbestehen der Verbände beigetragen haben. Es macht Sinn, dass vor allem über die Aktivität der Verbände berichtet wurde. Dies wurde (voraussichtlich) eher in positiver als negativer Sprache gemacht. Die negative Sprache wurde wahrscheinlich vor allem in den Texten, in denen die andere Seite erwähnt worden war, gebraucht. Ein Punkt, der gegen dieses Argument spricht, ist, dass die identifizierten Topics der Verbandsaktivitäten nicht allzu oft in den Korpora vorkamen. Es ist aber davon auszugehen, dass die eher positive Tendenz nicht nur in einem Topic, sondern im gesamten Korpus erkennbar war.

5.2 Probleme bei Methoden

Durch die Resultate werden einige Schwierigkeiten bei der Anwendung von computergestützten Textanalysen sichtbar. Die grösste Schwierigkeit besteht bei der Interpretation der Ergebnisse. Obwohl es möglich ist, Erklärungen für die unterschiedlichen Topics oder die Sentiment-Scores zu formulieren, ist es schwierig diese auf ihre Validität zu überprüfen. Gerade bei kleineren Auffälligkeiten ist es schwierig, die Resultate erklären zu können. So ist zum Beispiel der plötzliche Anstieg des Frauen-Topics beim SGB oder die negative Prägung der Kommunikation des ZSAO vor 1937 ohne weiteres Wissen nicht interpretierbar. Theoretisch ist es möglich, sogenannte Ad-hoc-Hypothesen zu formulieren. Doch genau solche Annahmen sollten in der wissenschaftlichen Arbeit nicht gemacht werden. In ihrem einflussreichen Beitrag von 2012 schreiben Boyd & Crawford über die Wichtigkeit von Theorie bei der Anwendung von Algorithmen (Boyd and Crawford 2012).²¹ Das Wissen und die Theorie, die im zweiten Teil besprochen wurden, sind zentral für das Verständnis der Resultate. Doch auch dadurch können nicht alle Muster in den Daten erklärt werden. Das Ziel dieser Arbeit ist jedoch nicht die kausale Erklärung von Zusammenhängen oder die Erklärung aller Muster aus den Daten, sondern die explorative Untersuchung des empirischen Materials. Dabei kann auf Themen, die durch das Vorwissen interpretiert werden können, eingegangen werden. Andere Auffälligkeiten, wie zum Beispiel der Anstieg des Frauen-Topics beim SGB, können in weiteren Forschungsarbeiten bearbeitet werden. Ein Vorteil von computergestützten Textanalyseverfahren wird hier erneut aufgezeigt. Es war einfach möglich, eine grosse Menge an Text in einer relativ kurzen Zeit zu bearbeiten. 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.

Neben den allgemeinen Problemen der Verfahren gab es auch spezifische Probleme, die sich beim empirischen Material gezeigt haben. Eines davon war die relativ geringe Anzahl Texte, die nach dem Auswahlverfahren noch übrig geblieben sind. Gerade beim Arbeitnehmendenkorpus waren es noch knapp über 1'000 Seiten Text. Diese Menge an Textmaterial wäre auch für qualitative Methoden geeignet gewesen. Trotzdem war es wichtig, diese Vorsortierung durchzuführen. Ein Interessenspunkt im Forschungsprozess war herauszufinden, ob das Thema Arbeitszeit als Topic im

²¹Siehe auch Halavais (2015) und McFarland, Lewis, and Goldberg (2016).

gesamten Korpus aufzufinden ist. Dies musste dann aber schnell wieder verworfen werden, da die Prototype-Analyse zu viel Rechenleistung benötigt. Obwohl die Ausstattung des Computers ziemlich gut war, hat es nicht gereicht, um den gesamten Korpus der 40 Jahre zu verarbeiten. Dieses Problem kann zwar durch Cloud-Lösungen umgangen werden, es setzt aber finanzielle Mittel voraus. Wie Boyd und Crawford geschrieben haben, ist dies ein Faktor, der zu einem neuen „digital divide“ führt (Boyd and Crawford 2012, S. 674).

Aber nicht nur die Quantität der Texte, sondern auch die Qualität führte zu gewissen Problemen. So gab es einen Teil der Texte, der keinen wirklichen Bezug zum Thema hatte. Darunter fallen die Angaben zu den Zeitschriften oder die Liste der bereits herausgegeben Büchern. Im Korpus des SGB führte dies zu einem eigenen Topic und im Korpus des ZSAO zu Verzerrungen einiger Topics. Ein weiterer Problempunkt war die Homogenität der Texte, die sich daran zeigte, dass einige Wörter in mehreren Topics vorkamen. Als bei der Festlegung der Anzahl Topics mit einer höheren Anzahl an Topics experimentiert wurde, wurde schnell deutlich, dass sich bei einer höheren Anzahl der Topics viele davon sehr stark ähnlich waren. Durch die Homogenität des Korpus war es schwierig, die Resultate zu interpretieren und Differenzen zu erkennen.

6 Fazit

Das Verhältnis von Lohnarbeit und Gesellschaft hat sich in der Vergangenheit immer wieder geändert. In den letzten Jahren wurde dieses Verhältnis unter anderem durch die Digitalisierung und die Flexibilisierung der Arbeit geprägt. Ausserdem wurden (zum Teil) neue Bedenken aus feministischen und ökologischen Perspektiven lauter. Die politische Lage in Europa zeigt, dass eine Neuverhandlung der wöchentlichen Arbeitszeit vor der Tür steht oder bereits im Gange ist.

In dieser Masterarbeit wurde die letzte grosse Arbeitszeitdiskussion in der Schweiz behandelt. Ausschlaggebend war die Verabschiedung des Arbeitsgesetzes von 1964, in dem die Normalarbeitszeit auf 46 bzw. 50 Stunden festgelegt worden war. Dafür wurden die Mitgliederzeitschriften von zwei sogenannten Ordnungskräften, die massgeblich an der Verhandlung der Arbeitszeit beteiligt waren, analysiert. Auf der einen Seite war dies der Schweizerische Gewerkschaftsbund, auf der anderen Seite war es der Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen. Bei der Analyse der Zeitschriften

wurden zwei computergestützte Textanalyseverfahren genutzt: die Sentiment-Analyse und die Latent Dirichlet allocation (LDA). Mithilfe dieser Analysen war es möglich, die Ausgaben der beiden Zeitschriften zwischen 1930 und 1970 explorativ zu untersuchen. Das Ziel war dabei einerseits, die theoretischen Erkenntnisse aus anderen Forschungsarbeiten nachzuvollziehen, andererseits sollte durch den Fokus auf die Mitgliederzeitungen eine vernachlässigte Dimension der Arbeitszeitdiskussion erschlossen werden.

Aus den Resultaten wird ersichtlich, dass die Ergebnisse bisheriger Forschungsarbeiten nur zum Teil nachvollziehbar sind. Die aus der Literatur zusammengetragenen wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdiskussion wurden in den Korpora nur zum Teil behandelt. Der Fokus der Zeitschriften unterscheidet sich von diesen Themen, der grundsätzliche konservative Charakter kann aber auch in den Resultaten dieser Arbeit erkannt werden. Insgesamt wird jedoch vor allem der Unterschied zwischen den Themen in den Zeitschriften der Verbände und den politischen Verhandlungen der Verbände aufgezeigt. Eine Erklärung für diese Differenzen könnte der Zweck dieser Zeitschriften sein. Sie erfüllen die Aufgabe, die Mitglieder über die Anstrengungen und Erfolge der Verbände zu informieren. So sollen die Mitglieder durch diese Kommunikation weiterhin an die Verbände gebunden bleiben oder idealerweise sogar noch mehr Mitglieder gewonnen werden. Die Zeitschriften decken damit die Mitgliederlogik von politischen Organisationen ab (Hoebel 2012). Aus methodologischer Sicht kann die Wichtigkeit von Theorie bei computergestützten Analysen ein weiteres Mal unterstrichen werden. Das Wissen über den Forschungsgegenstand und das empirische Material bildet die Grundlage für die Formulierung von Thesen. Ohne dieses theoretische Fundament ist es nicht möglich, aus dem Material soziologisch sinnvolle Erkenntnisse zu ziehen. Ausserdem verhindert das theoretische Fundament die Erklärung von Mustern mit Ad-hoc-Hypothesen. Mit dieser Arbeit wurde ein Grundstein für die weitere Erforschung der Mitgliederkommunikation der Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenverbände gelegt. Weitere Arbeiten können sich mit der qualitativen Erforschung der Arbeitszeitdiskussion in den Zeitschriften befassen. Eine weitere Möglichkeit wäre ein Vergleich mit der heutigen Kommunikation der Verbände vorzunehmen.

Die gesetzliche Festlegung einer verkürzten Arbeitszeit in der heutigen Zeit würde zweifelsohne einen grossen Einfluss auf die arbeitszeitpolitische Lage in der Schweiz haben, würde doch dadurch erst das zweite Mal eine Normalarbeitszeit gesetzlich für

alle Arbeitnehmer:innen der Schweiz festgelegt werden. Auch würde, je nach Grösse der Verkürzung, der konservative Charakter, der die letzten 80 Jahre der Arbeitszeitpolitik geprägt hat, in Frage gestellt werden. Für die Verbände auf den beiden Seiten wird die Verhandlung rund um die Arbeitszeit ein wichtiger Faktor für die Bindung oder den Neugewinn von Mitgliedern sein. Gerade aus Sicht der Gewerkschaften könnte dies eine Chance sein, den negativen Trend der Mitgliederzahlen zu unterbinden und die neuen Generationen in die Organisationen zu integrieren.

7 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).
- Baker, Monya. 2016. “Why Scientist Must Share Their Research Code.” *Nature*, September. <https://doi.org/10.1038/nature.2016.20504>.
- Baumann, Sarah. 2014“... und es kamen auch Frauen : Engagement italienischer Migrantinnen in Politik und Gesellschaft der Nachkriegsschweiz.” In... *und es kamen auch Frauen Engagement italienischer Migrantinnen in Politik und Gesellschaft der Nachkriegsschweiz*. Geschlechterfragen. Zürich: Seismo.
- 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.

- Boyd, Danah, and Kate Crawford. 2012. “Critical Questions for Big Data.” *Information, Communication & Society* 15 (5): 662–79. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.678878>.
- Bundesamt für Statistik, BFS. 2019. “Rund 7,9 Milliarden Arbeitsstunden Im Jahr 2018.” Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Und Abgeleitete Statistiken: Arbeitszeit. Neuchâtel. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.8508843.html>.
- 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 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>.
- Falk, Francesca. 2019. “Wir brauchen eine Migrantisierung der Geschichtsschreibung : und eine Mobilitätskritik.” *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte* 69 (1): 146–63.
- 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.
- Granell, Carlos, Daniel Nüst, F. O Ostermann, and Rusne Sileryte. 2018. “Reproducible Research Is Like Riding a Bike.” *PeerJ (San Francisco, CA)* preprint.
- 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/>.
- Halavais, Alexander. 2015. “Bigger Sociological Imaginations: Framing Big Social Data Theory and Methods.” *Information, Communication & Society* 18 (5): 583–94. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1008543>.
- 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.

- Holst, Hajo, Andreas Aust, and Susanne Pernicka. 2008. "Kollektive Interessenvertretung Im Strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte Und Die „Dreifache Krise“ Der Gewerkschaften / Collective Representation of Interests in a Strategic Dilemma – Atypical Employees and the ‘Threefold Crisis’ of the Labor Unions." *Zeitschrift Für Soziologie* 37 (2): 158–76. <https://doi.org/doi:10.1515/zfsoz-2008-0204>.
- 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>.
- Maissen, Thomas. 2010. *Geschichte Der Schweiz*. 2nd ed. Baden: hier + jetzt, Verlag

für Kultur und Geschichte.

- McFarland, Daniel A., Kevin Lewis, and Amir Goldberg. 2016. "Sociology in the Era of Big Data: The Ascent of Forensic Social Science." *The American Sociologist* 47 (1): 12–35. <https://doi.org/10.1007/s12108-015-9291-8>.
- 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>.
- 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. 2021. *Stopwords: The R Package*. cran. <https://github.com/cran/stopwords>.
- Müller, Roland. 2017. "Was Ist Arbeitszeit?" *Zeitschrift Des Bernischen Juristenvereins*, August, 453–77. <http://www.alexandria.unisg.ch/252237/>.
- O’Neil, Cathy, and Rachel Schutt. 2013. *Doing Data Science : Straight Talk from the Frontline*. First edition. Sebastopol, CA: O’Reilly.
- Peels, Rik, and Lex Bouter. 2018. "The Possibility and Desirability of Replication in the Humanities." *Palgrave Communications* 4 (1): 1–4.
- Poglia Miletì, Francesca. 2019. "Labelling Migrants in Switzerland: Social, Political and Symbolic Dimensions." In *Switzerland and Migration: Historical and Current Perspectives on a Changing Landscape*, edited by Barbara Lüthi and Damir Skenderovic, 61–78. Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94247-6_3.
- R Core Team. 2022. *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. Manual. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>.
- Rae, Madeline. 2021. *Amazon Busts Union Efforts in Alabama: What’s Next for Workers?* London. <https://doi.org/10.4135/9781529779363>.
- 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.
- Skenderovic, Damir. 2015. “Vom Gegenstand zum Akteur : Perspektivenwechsel in der Migrationsgeschichte der Schweiz.” *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte* 65 (1): 1–14.
- 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.
- Ushey, Kevin, JJ Allaire, and Yuan Tang. 2022. *Reticulate: Interface to Python*. Manual. <https://CRAN.R-project.org/package=reticulate>.
- 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.
- Wiedemann, Gregor. 2013. “Opening up to Big Data: Computer-assisted Analysis of Textual Data in Social Sciences.” *Historical Social Research / Historische Sozialforschung* 38: 332–57. <https://www.jstor.org/stable/24142701>.
- 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.