

Masterarbeit

Lukas Jakob

2022-05-09

Contents

1	Einführung	2
1.1	Flexibilisierung	6
2	Forschungsstand	6
2.1	Forschungsgegenstand	10
2.1.1	Arbeitszeit	10
2.1.2	Arbeitszeitverkürzung	13
2.1.3	Arbeitsrecht in der Schweiz	13
2.1.4	Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz	14
2.1.5	Die Ordnungskräfte in der Schweiz	18
2.1.6	Gesamtarbeitsverträge	19
2.2	Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz	20
2.2.1	Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz	21
2.2.2	Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage	24
2.2.3	Fremdarbeiter:innen	28

3 Methoden	31
3.1 Technische Vorbermerkung	31
3.2 Daten	34
4 Resultate	36
4.1 Sentiment Analyse	36
4.2 LDA	36
4.2.1 Arbeitnehmer:innen	36
4.2.2 Arbeitgeber:innen	40
5 Diskussion	40
5.1 Probleme bei LDA	40
5.2 Erkenntnisse	40
6 Literaturverzeichnis	43

1 Einführung

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

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

Aber nicht alle sind von solchen hoffnungsvollen und positiven Entwicklungen überzeugt. Es gibt schon grundsätzliche Gegenthesen zu den Ansichten von Arendt und Russel. Sauer schreibt in einem Artikel vom weiteren bestehen der Arbeitsgesellschaft und der Wichtigkeit der Erwerbstätigkeit für den grössten Teil der Bevölkerung (Sauer 2007). Die Arbeit geht der Gesellschaft nicht aus und die Arbeit wird auch weiterhin eine der wichtigsten Lebensgrundlagen, wenn nicht sogar die wichtigste, sein. Auch in der aktuellen Debatte sind nicht alle von grundsätzlich positiven Entwicklungen überzeugt. Auch die Argumente, dass die Digitalisierung mehr Inklusion und Verminderung von Ungleichheit bedeutet wird nicht gestützt.

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

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

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

Das Thema Arbeitszeit findet sich also immer wieder, sowohl in philosophischen Abhandlungen, wie auch in politischen Debatten. In der Soziologie finden sich ganzen Stränge zu Arbeitssoziologie und der Auswirkung der Lohnarbeit auf die Strukturen unserer Gesellschaft. Dieser Beitrag möchte zur soziologischen Diskussion der Arbeitszeit beitragen. Dafür wird im ersten Teil 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

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

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

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

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

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

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

Teil folgt die Beschreibung des empirischen Materials und den angewendeten Methoden. Als Grundlage dienen die Zeitschriften des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen aus den Jahren 1930-1970. Diese Zeitschriften werden mithilfe von computergestützten Textanalyseverfahren analysiert. Im Mittelpunkt steht dabei die explorative Erforschung der Zeitschriften mit der Latent dirichlet allocation (LDA). Im dritten Teil folgt die Darstellung der Resultate, die dann im vierten Teil diskutiert werden. Im abschliessenden fünften Teil der Arbeit findet sich die Zusammenfassung und ein Ausblick.

1.1 Flexibilisierung

Das Normalarbeitsverhältnis ist wichtig für die kollektive Verhandlung von Arbeitsbedingungen. Insbesondere der Regulierung der Arbeitszeit kommt eine wichtige Rolle zu:

“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)

2 Forschungsstand

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

Das Thema Arbeitszeitverkürzung rund um den zweiten Weltkrieg und in der Nachkriegszeit wurde schon in einigen Schriften behandelt. In diesem Kapitel wird auf einige dieser Werke eingegangen und es wurde versucht die wichtigen Erkenntnisse zusammenzutragen. Die Werke setzten sich dabei mit der theoretischen Behandlung der Arbeitszeit auseinander. Einerseits ging es dabei um die Wirtschaftliche und

rechtliche Frage der Arbeitszeitverkürzung, andererseits um die politischen Verhandlungen zwischen den involvierten Organisationen.⁷ Seltener miteinbezogen wurde die Kommunikation der Organisationen (mit Ausnahme der Kommunikation des Staates) an die Öffentlichkeit. Die Kommunikation der Organisationen, ausserhalb von Verhandlungen, ist in diesem Kontext weniger oft beachtet worden. Dieses Thema bietet eine weitere interessante Dimension für die Analyse der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz.

Die Verbände der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen lassen sich unter Organisationssoziologischer Ansichtsweisen von Unternehmen unterscheiden. Es handelt sich um eine spezielle Art von Organisationen, die den Organisationen aus dem dritten Sektor ähnlich kommt (Seibel 1990). Eine neuere Klassifikation von Thomas Hoebel teilt die Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden in die Gruppe von *Politischen Organisationen* ein (Hoebel 2012). Das Ziel dieser Organisationen ist laut Hoebel politische Entscheidungen für kollektive Probleme zu erreichen oder zu verhindern. Die Organisationen sind auf zukünftige, noch zu treffende Entscheidungen fokussiert und wenden dafür ihre Ressourcen auf. Für Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbände gibt es dabei zwei weitere Probleme. Sie müssen einerseits durch ihre Aktivität die Mitglieder weiter für sich motivieren können und zusätzlich neue Mitglieder gewinnen können (Mitgliederlogik). Dies ist vor allem bei Gewerkschaften schwieriger, da die Mitglieder durch den Zweck und die politische Aktivität rekrutiert werden müssen. Bei den Arbeitgeber:innenverbänden funktionieren die Mitglieder meist als Geldgeber:innen für die Personen, die dann politische Ergebnisse erreichen. Dies bringt uns zum zweiten Problem, das nicht immer mit der Mitgliederlogik vereinbart werden kann. Die Organisationen müssen durch ihre Entscheidungen positive Folgen auslösen können (Einflusslogik). Weitere Herausforderungen der Organisationen (die typisch für Organisationen aus dem dritten Sektor sind) sind die Probleme der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft (Horch 1985; Schimank 2002), der Professional-

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

isierung (Hwang and Powell 2009) und von Refinanzierungsproblemen (Zimmer 2014). Inwieweit diese Probleme auch auf die beiden Verbände zutreffen kann im Rahmen dieser Arbeit nicht abschliessend diskutiert werden. Ein kleiner Kommentar ist aber dennoch möglich. Die Mitgliedschaft bei den Arbeitnehmer:innenverbänden ist je nach Land unterschiedlich. In den 70er Jahren sind die Mitgliedschaften in den Nachbarsländern zwischen 25% (Frankreich) und über 50%(Österreich)(Gallati 1976, S.161 ff.). Die Schweiz befindet sich mit ca. 35% im Mittelfeld (S.22). Die Anzahl der Mitglieder wird von Gallati auch als Organisationsgrad bezeichnet. Ein hoher Organisationsgrad bedeutet ein hoher relativer Anteil an Mitgliedern. Zu den Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keine vergleichbaren Zahlen. Auch da wird die Relevanz des jeweiligen Verbandes durch die erfassten Arbeitnehmer:innen bestimmt (z.B. S.27). Es dürften somit einige der Probleme der Mitgliedschaft auch bei den Verbänden zu erwarten sein. Zur Professionalisierungstendenz lässt sich auch wieder aus Arbeitnehmer:innensicht ein Kommentar abgeben. Im Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung von Peter Kaufmann, geht er auf die Definition der Arbeitszeit ein. An dieser Stelle bemerkt er, dass die Diskussionen rund um die Arbeitszeit immer wie komplexer werden und ohne genügend Freizeit und Erholung nicht mehr von den Arbeitnehmer:innen verfolgt werden können. Es führt zu einem Auseinanderleben der Basis und der “elitären” Führung in den Gewerkschaften (Kaufmann 1960, S. 76 ff.). Dies beschreibt eine Professionalisierungstendenz innerhalb der Gewerkschaften. Zur Problem der Refinanzierung gibt es in den Quellen keine Angaben, die auf ein Problem hinweisen würden. Auf Arbeitnehmer:innenseite ist dieses Problem wenn dann aber eher akuter. Durch die starke Institutionalisierung der Gewerkschaften wird eine Grundfinanzierung aber eher unproblematisch sein.⁸ Auf Seite der Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keinen Grund ein Finanzierungsproblem zu erwarten. Die hohe Solidarität unter den Arbeitgeber:innen zeigte sich unter anderem bei der finanziellen Unterstützung der Gipserbetriebe beim Gipser:innenstreik von 1963 in Zürich. Obwohl der Streik 105 Tage dauerte erhielten die Betriebe genügend finanzielle Mittel um ohne schwerwiegende Folgen aus dem Streik herauszugehen (Wüthrich 1987, S. 154 f.). Die Solidarität unter den Unternehmen wird sich wahrscheinlich auch auf den Verband übertragen lassen. Solange der Verband die wichtigen politischen Ziele erreicht. Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die Verbände von den Problemen einer drittsektor Organisation

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

nicht ausgeschlossen sind. Inwiefern die Probleme sich genau auswirken müsste jedoch noch untersucht werden.

Als Grundlage für die Analyse werden die Mitgliederzeitschriften des Arbeitnehmer:innenverbandes und des Arbeitgeber:innenverbandes analysiert. Es handelt sich um eine spezielle Art der Kommunikation, die zwar öffentlich war, sich jedoch an Mitglieder gerichtet hat. Durch diese Kommunikation an die Mitglieder wird vor allem eines der oben angesprochenen Probleme bearbeitet. Die Mitglieder werden über die politischen Ziele und Ansichten der Verbände informiert. Dies hilft die Mitglieder weiterhin oder neu für die Verbände zu gewinnen (Freiwilligkeit der Mitgliedschaft). Durch die vermeintliche Professionalisierung der Verbände ist es ausserdem ein wichtiges Mittel, um die beiden Ziele (Mitgliederlogik und Einfluslogik) nicht zu weit auseinanderklaffen zu lassen. Als Informationsmittel können diese Zeitschriften die Personen mit weniger Zeit, über die komplexeren Themen informieren und politisch abholen. Die Kommunikationssoziologische Frage ist in einem explorativem Forschungskontext zu verorten. Das Ziel ist die explorative Erforschung der Mitgliederkommunikation der beiden Verbände. Dabei steht das Thema der Arbeitszeitverkürzung im Vordergrund. Durch die quantitativ-explorative Forschungsmethode sind Einschätzungen über die komplexen Widersprüche der oben genannten Ziele von politische Organisationen nicht möglich. Dies ist einer präzisen, qualitativen Methode vorbehalten. Die Möglichkeit dieses Forschungsdesigns ist jedoch die Themen und Dimensionen in den Zeitschriften zu erforschen. Ausserdem können die Ähnlichkeiten und Differenzen der beiden Verbände explorativ untersucht werden. Diese Arbeit lässt sich somit als eine Art Vorbereitung für die genauere Analyse der Mitgliederkommunikation von Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden klassifizieren.

Für die Analyse dieser Texte werden computergestützte Textanalyseverfahren verwendet. [MEHR ZU TEXTANALYSEN IN SOZIALWISSENSCHAFTEN](#) (grösste Datenmengen, historische Bedeutung etc.) Aus technischer Sicht sind für diese Arbeit mehrere Fragestellungen interessant. Einerseits ist die Frage, ob die bisherigen Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur mit diesen Methoden reproduzierbar sind. Idealerweise sollten die Erkenntnisse aus den (meist) qualitativen Analysen auch mit den quantitativen Vorgehensweisen erkennbar sein. Andererseits ist die Anwendung von computergestützten Methoden auf dieses empirische Material interessant. Da es sich beim empirischen Material um historische Zeitschriften aus Archivbeständen handelt und

nicht um digitale Produkte der Neuzeit. Somit leistet diese Arbeit auch einen Beitrag zur Erforschung der soziologisch-historischen Herangehensweise kombiniert mit Datenwissenschaften. Ein weiterer grosser Zusatzpunkt ist, dass sich diese grosse Menge an Text (40 Jahre Zeitschriften) in einer eher kleinen Masterarbeit bearbeiten lässt. Eine qualitative Betrachtung dieser Menge an Text ist im Rahmen einer Masterarbeit fast unmöglich.

weitere Mögliche Fragestellungen:

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

2.1 Forschungsgegenstand

Für eine klare und strukturierte soziologische Diskussion ist die Definition der Begriffe eine wichtige Grundlage. Auch bei der Diskussion um die Arbeitszeit gilt es im Vornherein die zentralen Begriffe für die Diskussion der Arbeitszeitverkürzung genauer zu beschreiben. Diese Beschreibung der zentralen Begriffe folgt im ersten Teil dieses Kapitels. Anschliessend folgt eine Übersicht über die wichtigen Organisationen und Institutionen, die mit dem Thema der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz stark involviert sind.

2.1.1 Arbeitszeit

Für das Wort Arbeitszeitverkürzung gibt es im aktuellen Sprachgebrauch mehrere Alternativen. Die Forschenden Bader et al. nutzen eine solche Alternative. Sie beschreiben in ihrem Working Paper den Begriff Erwerbsarbeitszeit (Bader et al. 2020). Ein anderer Begriff der sich auch auf dieses Verhältnis bezieht ist Lohnarbeit (Stöger et al. 2015). Diese beiden Begriffen grenzen sich vom Begriff der Arbeitszeitverkürzung durch eine Präzisierung ab. Arbeit bezieht sich in diesem Fall ausschliesslich auf ein Lohn- bzw. Erwerbsverhältnis, in dem die menschliche Arbeit für eine (heutzutage meistens) monetäre Entschädigung getauscht wird. Diese Arbeit

befindet sich somit in einem wirtschaftlichen Tauschverhältnis. Die Präzisierung macht klar, dass der Begriff der Arbeit somit auch in anderen Bereichen verwendet wird. Einer dieser Bereiche, der in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit erhalten hat, ist die sogenannte Care-Arbeit. [Literatur zum Thema Care Arbeit](#).

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

Die Zeit die für die Arbeit aufgewendet wird lässt sich weiter in unterschiedliche Phasen oder Teile einteilen, die alle eine gewisse Zeit beanspruchen. Zusätzlich zur Arbeitszeit gibt es die Pausen, die heutzutage üblicherweise in der Arbeitszeit mit eingerechnet werden. [QUELLEN](#). Nebst den Pausen gibt es jedoch auch noch andere “nicht-produktive”

Phasen während der Arbeitszeit, die zum Beispiel durch Ermüdung ausgelöst werden. Wie oben im Beispiel vom Unternehmen 25h Hotels gezeigt, werden auch die Überstunden (sowohl plus als auch minus) mit der Arbeitszeit verrechnet. Dies wird vermutlich in einem Jahresarbeitszeitmodell verrechnet. Die Arbeitszeit lässt sich somit in folgende Zeiten unterteilen:

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

Als Gegenstück zur Arbeitszeit gibt es die Freizeit, die neben der Arbeitszeit und der Zeit für den Schlaf, den Rest des Tages füllt. Doch auch die Freizeit besteht aus unterschiedlichen Phasen oder Teilen. So schreibt Kaufmann von der Erholungszeit und der tatsächlichen Freizeit. Die Erholungszeit ist die Zeit die der Körper für die physische und psychische Erholung nach der Arbeitszeit braucht. In seiner Analyse aus dem Jahr 1970 berechnete er die Erholungszeit anhand der verbrauchten Kalorien. Er gibt auch einen Hinweis darauf, dass dies für mental fordernde Arbeit schwieriger zu berechnen ist. Jedoch ist die Annahme, dass die Erholungszeit von psychisch fordernder Arbeit höher ist als von rein physischer Arbeit. Die echte Freizeit ist die Zeit, die nach Abzug der Erholungszeit noch zur Verfügung steht. Diese echte oder tatsächliche Freizeit kann ihrerseits wieder mit kultureller Zeit aufgefüllt werden. Diese kulturelle Zeit erfordert jedoch auch psychischer und/oder physischer Anstrengung. Anhand dieser Definitionen lässt sich die echte Freizeit folgendermassen berechnen:

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

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

Sowohl die Ferien wie auch der Arbeitszeit können in unterschiedlichen Zeiträumen betrachtet werden. Dabei sind es je nach Thema Jahres-, Monats, Wochen- oder Tagesdimensionen, die entscheidend sind. Zu Beginn der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung

in der Schweiz wurde jeweils die Arbeit pro Tag besprochen. Später fand ein Paradigmenwechsel zur Diskussion um die Wochenarbeitszeit statt (dazu weiter unten mehr). Die Jahresarbeitszeit spielt vor allem in den GAV eine wichtige Rolle, da die meisten Unternehmen mit einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten^{QUELLE}. Wichtig für die Diskussion ist die Normierung von Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum, da diese Quantifizierung der Arbeit es ermöglicht Vergleiche und Analysen durchzuführen (Espeland and Stevens 2008).

Nebst den Verhandlungen um die Arbeitszeit sind auch stets Lohnverhandlungen geführt worden. Die Analyse und Diskussion um Lohnverhandlungen kann an diesem Punkt jedoch nicht aufgenommen werden, da sie zu komplex ist und einer eigenen Analyse bedarf. [eventuell ein Hinweis auf ein Werk, das sich mit Lohnverhandlungen in der Schweiz beschäftigt](#) Dennoch gibt es einen Begriff der in der Debatte um Arbeitszeitverkürzungen eine zentrale Rolle spielt. Der volle Lohnausgleich bedeutet, dass für die neue (tiefere) Arbeitszeit immer noch derselbe Lohn bezahlt wird. Nebst dem vollen Lohnausgleich gibt es auch einen Teil-Lohnausgleich. Wie bei den Ferien und Überstunden werden die meisten Arbeitszeitverkürzungskompromisse zusammen mit Lohnausgleichen verhandelt.

2.1.2 Arbeitszeitverkürzung

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

2.1.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

Die Gesetzgebung in der Schweiz betreffend des Arbeitsrechts besteht aus vier verschiedenen Grundpfeilern. Erstens ist sie durch die Bundesverfassung geregelt. Hier sind insbesondere der Artikel 110 (Rechtliche Erlaubnis Vorschriften zum Thema Ar-

beit zu erlassen), Art. 122 (Regelung Zivilrecht), Art. 28 (Koalitionsfreiheit) und der Artikel 8 Ziff. 3 (Gleichstellung von Mann und Frau [!sic]) zu erwähnen.⁹ Der zweite Einfluss auf das Arbeitsrecht ist der Einzelarbeitsvertrag, der vor allem durch die OR Artikel 319-355 definiert wird. Drittens gibt es das Recht des Gesamtarbeitsvertrages (OR Artikel 356 bis 358). Als vierte und letzte Gesetzgebung gibt es das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz oder ArG). Wie oben bereits erwähnt ist der Fokus dieser Arbeit auf der Frage rund um nationale oder branchenübergreifenden Bestimmungen zur Arbeitszeit. Eine Bestimmung zur Arbeitszeit findet sich nur in einer dieser verschiedenen Rechtsgrundlagen und zwar im Arbeitsgesetz (ArG). Die anderen Gesetze dienen als Grundlagen für die Rechte und Pflichten der Vertragsteilnehmenden und für die Rechte und Pflichten des Bundes. Ausserdem werden grundlegende ideologischen Grundlagen für die Arbeitszeitverhandlungen definiert (z.B. Art. 28 Ziff. 3 Streik). Im nächsten Abschnitt wird aus diesem Grund vor allem die Entwicklung bis hin zum Arbeitsgesetz, das 1964 in Kraft getreten ist, beschrieben. Wo nötig werden weitere Anpassung der Rechtsgrundlagen (z.B. der Verfassung) vermerkt.

2.1.4 Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz

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

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

Die Arbeitszeitbestimmungen der wichtigsten kantonalen Fabrikgesetze bis 1874

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

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

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

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

In der Schweiz gab es somit bis zum Arbeitsgesetz von 1964 keine eidgenössische Gesetzgebung, die auf alle Arbeitnehmenden zugetroffen hat. Dieses Arbeitsgesetz stellt aber auch in der aktuellen Zeit die einzige nationale Rechtsgebung für die Arbeitszeit dar. Das Gesetz hat ausserdem seit der Einführung auch kaum Anpassungen (im Bereich Arbeitszeit) erhalten. Die normale Wochenarbeitszeit wurde bei der Einführung auf 46 Stunden pro Woche für Arbeitnehmer *“in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels”* (Art. 9 Ziff. 1 Lit. a) festgelegt. Für alle übrigen Arbeitnehmer war die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden (Art. 9 Ziff.1 Lit. b) festgelegt. In einer Klausel wurde es dem Bundesrat ermöglicht bei passenden wirtschaftlichen Verhältnissen, *“...insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung...”* (Schweizerisches Bundesarchiv), den Artikel 9.1a anzupassen. Diese Reduktion der Arbeitszeit von 46 auf 45 Stunden erfolgte

in einer Berichtigung von 1975.

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

2.1.5 Die Ordnungskräfte in der Schweiz

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

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

Die Zusammenarbeit zwischen den Minderheitsgewerkschaften, dem VSA und dem SGB ist kaum vorhanden (Hardmeier 1970). Der SGB ist ausserdem fast der einzige Gewerkschaftsbund, der in der politischen Diskussion rund um die Arbeit-

szeitverkürzung aktiv war. Auch der CNG war noch ein bisschen involviert, die andere Bunde jedoch kaum oder gar nicht (Wüthrich 1987, S.6).

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

2.1.6 Gesamtarbeitsverträge

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

- Firmenverträge, die das Verhältnis innerhalb eines Unternehmens regeln

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

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

Bis zu den 1920er Jahren war der GAV auf beiden Seiten nicht beliebt. Für die Arbeitgeber:innen war die Verhandlung eine Privatsache und nicht kollektiv machbar. Die Arbeitnehmer:innen befürchteten einen Stillstand durch kollektive Verhandlungen. Mit der Änderung der Rechtslage und der Integration des GAV in das OR im Jahr 1911 war zumindest der rechtliche Pfeiler gestellt. Es dauerte aber trotzdem noch einige Jahre bis sich der GAV als Arbeitszeitregulation durchsetzen konnte. Ab den 30er Jahren bis zum heutigen Tag ist der GAV das wichtigste Mittel zur kollektiven Festsetzung der Arbeitszeit (Gallati 1976, S.74 ff.).

2.2 Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz

Der Autor Wüthrich schreibt in seiner Dissertation von einem *“schweizerischen, arbeitszeitpolitischen Stil”*, der vor allem durch ein starke Disziplin im Arbeitsverhältnis und Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage definiert wird (Wüthrich 1987, S.195 ff.). Grundsätzlich ist die Einstellung zur Arbeitszeitreduktion eher zurückhaltend. In der Diskussion zur Einführung des Arbeitszeitgesetzes kommt dies gut zum vorschein. So sind die Arbeitgeber klar der Meinung, dass ein bundesweites Gesetz die Arbeitszeit nicht heruntersetzen dürfe. Obwohl ein Gesetz eine Grundlage zur Debatte stellen könnte, muss ein Spielraum zwischen Gesetz und Vertrag bestehen bleiben. Das Gesetz darf auf keinen Fall die Einzel- und Gesamtarbeitsverträge aushöhlen. Der Bundesrat hat sich einige Jahre zuvor, bei der Landesringinitiative zur 44-Stundenwoche, auch noch Argumente der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. So sollte das Gesetz eine Sicherung des bereits Erreichten darstellen und an Orten, die hinter der allgemeinen

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

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

Entwicklung sind, einen besseren Standard setzten. In der Diskussion zum Arbeitsgesetz schliesste er sich aber dann vollkommen den Argumente der Arbeitgeber:innen an (S.92 ff.). Dieser Wechsel zu einer konservativeren Haltung lässt sich dann auch aus dem Arbeitsgesetz rauslesen. Denn die öffentlich rechtliche Festlegung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz von 1964 führte zu keinen wesentlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Bei der Einführung des ArG war die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie bei 44.8 Stunden (Botschaft des Bundesrat 1966, S.379). Dennoch ist anzunehmen, dass doch einige Personen von einer Arbeitszeitreduktion profitieren konnten. Immerhin wurden mit dem neuen Gesetz zusätzlich 800'000 Arbeiter:innen einer gesetzlichen Arbeitszeitregulierung unterstellt. Von den 1.8 Millionen Arbeiter:innen waren demnach “nur” eine Million Teil eines GAV’s.

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

2.2.1 Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz

Der Arbeitsfriede ist ein Wort, das in den von Wüthrich geschilderten Diskussionen immer wieder fällt. Nebst der offensichtlichen Bedeutung für die politische Debatte, ist es ausserdem eine spezielle Eigenschaft der Arbeitsrechtsverhandlungen, die es in dieser Form sonst in anderen Ländern nicht gibt. Der Arbeitsfriede ist für alle beteiligten Parteien ein wichtiges Prinzip, das es einzuhalten gilt. Aus diesen Gründen ist es sinnvoll an dieser Stelle genauer auf das Konzept des Arbeitsfrieden einzugehen.

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

“Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich

um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind; die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.”

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

Ein wichtiger Punkt in der Entwicklung des Arbeitsfriedens war das sogenannte Friedensabkommen von 1937. In diesem Jahr schlossen die Arbeitnehmer:innenverbände der Metallindustrie (unter anderem der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband SMUV) und der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (!sic) ASM zusammen einen speziellen GAV ab. In diesem GAV wurde nur die absolute Friedenspflicht geregelt, alle anderen Themen wurden später in zusätzlichen Verträgen geregelt. Die Besonderheit dieses Ereignisses war vor allem, dass die beiden Verbände in der Vergangenheit eher verfeindet waren. Grund für dieses plötzliche Übereinkommen war die geplante Einmischung des Bundes bei der Bestimmung der Löhne. Dieser Wechsel von freiwilliger Schlichtung des Staates zu einer Zwangsschlichtung wurde von beiden Seiten nicht geduldet. Eine Möglichkeit den Bund an diesem Plan zu hindern, war gemeinsam ein Abkommen abzuschliessen. Dieses Abkommen war ein Wendepunkt im Sozialpartnerverhältnis (Gallati 1976, S.111 ff.). In den nachfolgenden Jahren

mussten waren die Verhandlungen für die Verlängerung öfters zäh. Trotzdem wurde das Friedensabkommen immer wieder erneuert. Die Auswirkungen des Abkommens sind mannigfaltig und auf alle einzugehen sprengt den Rahmen dieser Arbeit. Die Arbeitszeitdiskussionen sind lediglich ein Teil der Verhandlungen. Dennoch ist das Friedensabkommen ein sehr grosser Teil des Verhandlungscharakters und bestimmt wie diese Verhandlungen geführt werden. Gallati schreibt von sechs Verabredungen in den Jahren 1949 bis 1975, in der die Arbeitszeit für die Metallbranche neu geregelt wird. Nebst der Arbeitszeit wurde unter anderem auch Kinderzulagen, Lohn, Ferien und vieles andere aufgrund des Friedensabkommens neu geregelt (S.125). Auch in anderen Branchen wurde das Friedensabkommen in diesen Jahren mehr und mehr angewandt.

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

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

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

In einem weiteren Teil des Buches beschreibt Gallati die Arbeitsmarktstrategien von umliegenden Ländern. Dabei unterscheidet er zwischen zwei unterschiedlichen Typen. In Österreich und Deutschland sind es eher friedlichen Arbeitsmarktstrategien, die der Schweiz ähnlich sind. Keines der beiden Ländern kennt jedoch den expliziten Arbeitsfrieden. Der andere Typ sind Länder, in denen Arbeitskämpfe stark verbreitet sind. Gallati beschreibt in diesem Typ die Länder Frankreich und England. Da die Publikation von Gallati aus den 70er Jahren ist, werden hier die Entwicklung seit dieser Zeit dargestellt. Wichtig zu beachten sind die Skalen auf der Y-Achse die je nach Land unterschiedliche Grössen haben. Bei den “verlorenen” Arbeitstagen (ILO 2019a) ist

gut zu sehen, dass in den deutschsprachigen Ländern weniger Arbeitstage betroffen sind.

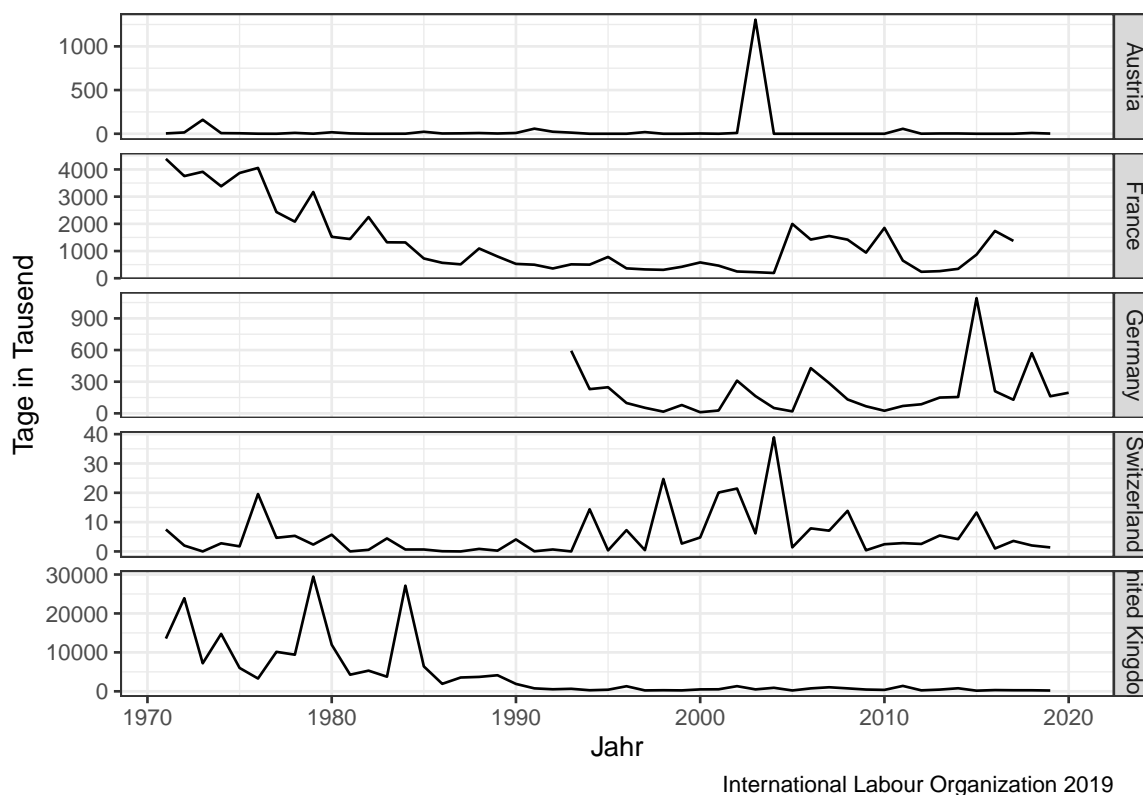
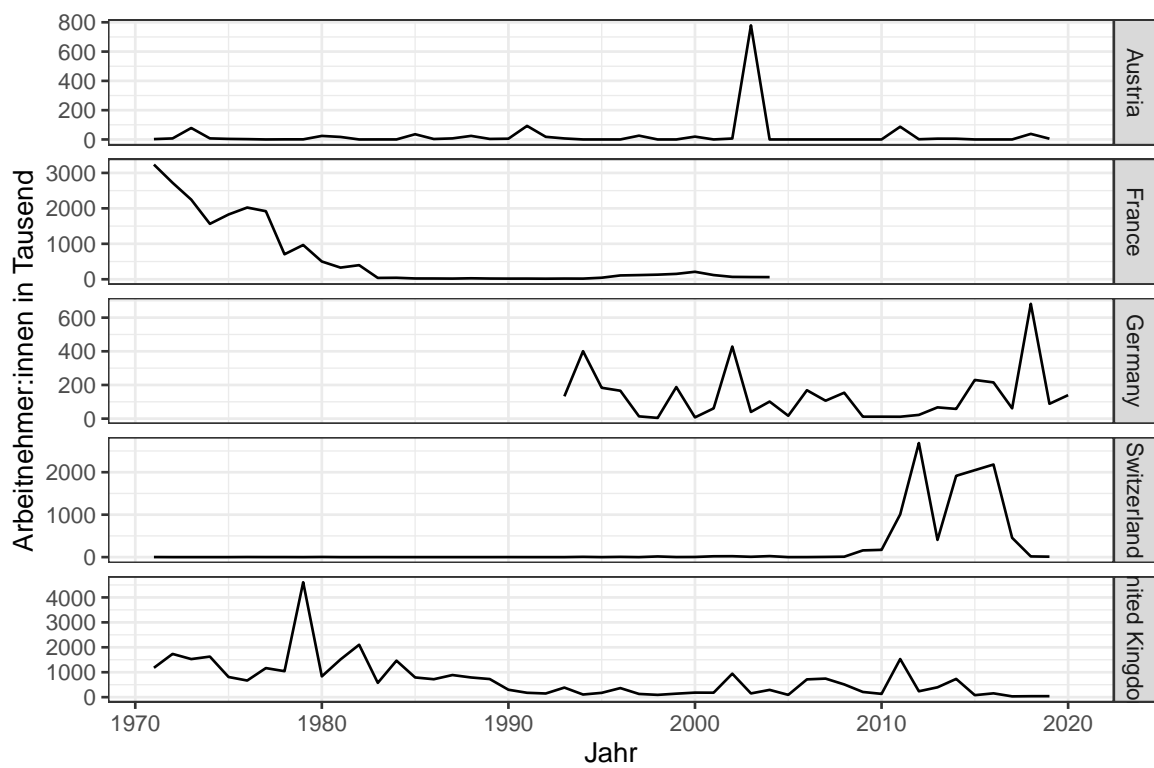


Figure 2.1: Tage nicht gearbeitet

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

2.2.2 Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage

Wie bereits erwähnt ist ein wichtiger Teil des Schweizerischen Arbeitszeitpolitischen Stils die starke Rücksicht auf die volkswirtschaftliche Lage des Landes. Es macht Sinn



International Labour Organization 2019

Figure 2.2: Beteiligte Arbeitnehmer:innen

an dieser Stelle genauer auf dieses Themen einzugehen.

In einer Analyse zu den wirtschaftlichen Folgen und Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung schreibt der Autor Michaelis auch über die geeignete Konjunkturphase. Dabei kommt er zu folgendem Schluss:

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

—(Michaelis 1960, S. 87)

Die Konjunkturphase ist somit nicht die einzige Dimension, die es zu beachten gilt. Da in den politischen Debatten und den Verhandlungen zwischen den Verbänden vor allem auf die Konjunktur eingegangen worden ist, macht es sinn den Einfluss der Phasen genauer anzuschauen. Denn auch Michaelis gibt Hinweise darauf welche Phasen weniger oder besser geeignet sind. Generell lässt sich sagen, dass eine Arbeitszeitverkürzung vor allem bei einer Veränderung der Konjunktur, also einem Aufschwung oder Niedergang, am besten geeignet ist. Bei einem Aufschwung ist der Wille die Produktivitätseinbussen durch Investitionen auszugleichen am höchsten. Nicht nur sind die finanziellen Möglichkeiten gegeben, zusätzlich ist es auch politisch das beste Klima für eine Arbeitszeitreduktion. In einem Niedergang wäre das politische Klima zwar weniger geeignet, dafür wäre es die beste Ausgangslage aus finanzieller Sicht. Umso kürzer der Höhepunkt der Konjunktur zurückliegt, desto mehr Kapital haben die Unternehmen um die Arbeitszeitreduktion ausgleichen zu können. In diese Phasen der Veränderung wäre es somit theoretisch am geeignetsten Arbeitszeitreduktionen zu veranlassen. Im Gegensatz dazu sind die Depression und die Hochkonjunktur nicht geeignet, um die Arbeitszeit zu verkürzen. In einer Depression sind die finanziellen Mittel sowohl für Löhne wie auch Investitionen nicht hoch genug. Einerseits besteht somit keinen hohen Anspruch an eine Arbeitszeitverkürzung, da die finanzielle Lage der

Arbeitnehmer:innen zuerst gesichert werden muss. Andererseits können durch fehlende Mittel und Nachfrage keine Änderung in der Produktivität erzeugt werden. In einer Hochkonjunktur ist das grösste Problem die Vollbeschäftigung von Arbeiter:innen. Da alle Personen arbeiten aber die Nachfrage immer noch stark vorhanden ist kann nicht genügend produziert werden, um die Nachfrage zu decken. Eine Arbeitszeitverkürzung würde diese Tendenzen noch verstärken. Dies resultiert dann entweder in Überstunden (damit die Produktion erhöht wird) oder einer Zunahme der Preise (damit nicht mehr soviel konsumiert werden kann). Somit wären auch Arbeitnehmer:innen negativ von einer Arbeitszeitreduktion betroffen (Michaelis 1960, S. 79-90).

Die Analyse von Michaelis ist aus einer betriebs- und volkswirtschaftlichen Perspektive. Viele der theoretischen Annahmen gründen somit in der Lehre der Wirtschaftswissenschaften. Gerade aus soziologischer Perspektive ist es aber notwendig diese Annahmen auch zu hinterfragen. Ein gutes Beispiel zum Grund für die Hinterfragung von wirtschaftlichen Theorien findet sich einem Beitrag von Mirowski und Nik-Kha zur Radiofrequenzversteigerung in den USA (Mirowski and Nik-Khah 2007). Generell ist die ganze Forschung rund um die Performativität von Wirtschaftstheorien (siehe zum Beispiel Callon 1998a; MacKenzie 2007) ein guter Anlass um Annahmen der Wirtschaftstheorie auch kritisch zu beleuchten. Bezogen auf die Analyse von Michaelis gibt es dabei vor allem zwei Punkte, die es zu hinterfragen gibt. Ersten geht der Autor davon aus, dass mit einer Arbeitszeitverkürzung ein Produktionsrückgang verbunden ist. Dass dies nicht immer so ist zeigt unter anderem das Experiment der Arbeitszeitverkürzung in Island (Haraldsson and Kellam 2021). In diesem Beitrag zeigen die Autoren Haraldsson und Kellam auf, dass die Verkürzung der Arbeitszeit vor allem mit einer Reorganisation verbunden ist. Bestehende Strukturen werden verändert und optimiert, sodass dieselbe Arbeit in weniger Zeit erledigt werden kann. Einen grossen Punkt der sich zeigte war vor allem das Einsparen oder Verkürzen von Meetings. Dieses Experiment wurde in einem spezifischen nationalen Kontext und “nur” mit Staatsangestellten durchgeführt. Daher sind die Ergebnisse nicht zwingend auf alle anderen Staaten oder auf die Privatwirtschaft übertragbar. Dennoch sollten diese Ergebnisse nicht einfach ignoriert werden. Denn auch theoretische Abhandlungen des Themas aus eher sozialwissenschaftlichen Perspektive zeigen, dass mit Arbeitszeitreduktion nicht unbedingt eine Einbusse an Produktivität verbunden sein muss (Siehe dazu Bader et al. 2020; Stöger et al. 2015). Zweitens geht Michaelis von der Annahme aus, dass Lohnverhandlungen den Arbeitszeitsverhandlungen zuvor kommen

und erst wenn der Lohn auf der “gerechtfertigten” Höhe ist, wird überhaupt über die Arbeitszeit diskutiert. Wie bereits beschrieben lassen sich diese Themen aber nicht so einfach voneinander lösen. In der Dissertation von Wüthrich wird klar, dass diese Verhandlung rund um die Themen Lohn, Arbeitszeit und Ferien parallel und gleichzeitig verlaufen. Ein weiteres Beispiel, das der Annahme von Michaelis widerspricht, ist in der Dissertation von Kaufmann aufzufinden. Kaufmann schreibt von einer *bewussten Mehrarbeitspolitik*, die das Ziel hat durch Arbeitszeitreduktion den Lohn zu erhöhen. Die Reduktion der Arbeitszeit wird dann zu einem Mittel zur Lohnpolitik (Kaufmann 1960, S. 65f.). Die Ansprüche rund um den Lohn und die Arbeitszeit lassen sich somit nicht in eine Reihenfolge einteilen. Beide Bedürfnisse können je nach Voraussetzung von der Arbeitnehmer:innenseite gefordert und unterschiedlich gewichtet werden.

2.2.3 Fremdarbeiter:innen

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

Ein Merkmal der Hochkonjunktur in der Nachkriegszeit war die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer:innen. Doch auch mit einer Vollbeschäftigung war es immer noch nicht möglich der Nachfrage im In- und Ausland nachzukommen. Da die Unternehmen weiterhin investierten und zusätzliche Produktionsanlagen oder Standorte gebaut haben, mussten diese irgendwie mit Personal besetzt werden. Die Lösung war Arbeitnehmer:innen (vor allem italienische Arbeitnehmer) aus dem Ausland in der Schweiz anzustellen. Diese Anstellungen sind in den 50er und 60er Jahren immer weiter gestiegen. Im Jahr 1964 hat die Anzahl der Fremdarbeiter:innen 721'000 erreicht und machte damit über einen Drittel aller Erwerbstätigen aus (Wüthrich 1987, S. 156). Die Anstellungsverhältnisse für diese Arbeitnehmer:innen waren generell ziemlich schlecht. So war es zum Beispiel nur mit einer Bewilligung möglich den Beruf zu wechseln. Da viele der einheimischen Arbeitnehmer:innen die Phase ausnutzen konnten um in einen anderen (Wunsch)Beruf zu wechseln ¹³, war dies den ausländischen Arbeitstätigen

¹³Durch die Vollbeschäftigung waren überall immer wieder Leute gesucht um Stellen zu besetzen.

nicht möglich. Des weiteren war es der Familie der Fremdarbeiter:innen nicht erlaubt in die Schweiz nachzuziehen. Dies war erst möglich nach einer gesetzlich festgelegten Frist, die zu Beginn drei Jahre dauerte. Nach einer Reise des italienischen Arbeitministers Sullo Anfangs der 60er Jahre, forderte er eine bessere Behandlung der Fremdarbeiter:innen in der Schweiz. In seiner Reise durch die Schweiz hat er die schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen der italienischen Arbeitnehmer:innen gesehen und kritisierte diese aufs schärfste. Der Bundesrat hat anschliessend ein Abkommen ausgehandelt in dem wirtschaftliche und soziale Besserstellungen der Fremdarbeiter:innen veranlasst werden. Ausserdem wurde die Nachzügelfrist von 36 auf 18 Monate verkürzt (Wüthrich 1987, S. 157 f.). Im Buch von Wüthrich und in den von ihm zitierten Quellen wird auf diesen Zustand oft das Wort Überfremdung angewendet. Dieser Zustand führte immer wieder zur Kritik aus unterschiedlichen Richtungen. Es geht sogar soweit, dass der Autor Riedo dies als eine innenpolitische Krise der Schweiz beschreibt (Riedo 1976). Riede beschreibt zwei sozialpolitische Probleme, die durch die Fremdarbeiter:innenbeschäftigung ausgelöst oder verstärkt worden sind. Eines dieser Probleme die Wohnknappheit, die schon vor dem erhöhten Zuzug von Fremdarbeiter:innen ein Problem war. Das andere Problem bezieht sich auf die Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Von den Seiten der Arbeitgeber:innen wurden vor allem die Vorschriften des Staates kritisiert. Durch die innenpolitischen Probleme der hohen Fremdarbeiter:innenzahlen wurde vom Bundesrat verlangt, diese Zahlen nicht weiter zu erhöhen. Dies machte er in der Anfangsphase durch eine Auferlegung eines Kontingents. Es war der ganzen Wirtschaft nicht gestattet mehr als eine bestimmte Anzahl Fremdarbeiter:innen in einem Jahr anzustellen. Eine weitere Massnahme war zum Beispiel ein Baubeschluss von 1964, wo der Bau von bestimmten Gebäuden (vor allem Vergnügungsanlagen) nicht mehr gestattet war. Dies hatte vor allem die Absicht den Wachstum und die Investition zu stoppen. Zur selben Zeit wurde auch ein Kreditbeschluss verfasst, der zum Ziel hatte den Geldzufluss aus dem Ausland zu stoppen. Dies führte zu heftigen Protesten auf der Seite von der Arbeitgeber:innen und wurde als Einschnitt in die Wirtschaftsfreiheit betrachtet (Wüthrich 1987, S. 157 ff.). Auch auf Seite der Arbeitnehmer:innen gab es Unzufriedenheit mit dem hohen Fremdarbeiter:innenbestand.

Im Gegensatz zu schlechtere Konjunkturphasen war also eine Arbeitnehmer:innen Knappheit auf dem Arbeitsmarkt. Dies sorgte dafür, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen grösser war als zu anderen Zeiten. Viele Personen nutzten dies um aus den Jobs in der Industrie in Gewerbe oder Bürojobs zu wechseln(Riedo 1976).

Sowohl bei den Lohn- und Wohnungspolitischen Diskussionen wurde kritisiert, dass die Übermässigen Einnahmen der guten Konjunkturphase ausschliesslich für den weiteren Ausbau der Gewinne der Unternehmer:innen eingesetzt wurde. Es wurde kaum oder zu wenig in den Sozialapparat oder öffentliche Ausgaben investiert. Ausserdem wurde den Arbeitgeber:innen vorgeworfen, dass sie für die ausländischen Arbeiter:innen ausserordentliche Dinge machten, die sie für die schweizerischen Arbeitnehmer:innen nicht machen würden. Obwohl dies nicht immer tatsächlich so war, wurde dieses Gefühl der Benachteiligung durch die Arbeiter:innenschaft an den SGB herangetragen. Es wurde verlangt, die Anzahl der Fremdarbeiter:innen zu beschränken. Dem SGB war bewusst, dass die Schweiz mit der bisher strikten Regelung zum Familiennachzug hinter dem europäischen Standard war und erwartete 1960 eine Anpassung dieser Regelung in der Zukunft. Deshalb war es für den SGB wichtig, dass nicht zu viele Fremdarbeiter:innen mehr angestellt werden. Das frühere Nachzügeln würde die Wohnungsknappheit noch mehr verschärfen. In der Lohnpolitik wird von Seiten der Arbeitnehmer:innen vor allem das Problem von Tieflohninseln kritisiert. Da viele Fremdarbeiter:innen den Lohn nicht verhandeln können oder die Lohnvorstellung von z.B. Italien haben, wurden viele mit tiefen Löhnen angestellt. Dies führte dazu, dass sich sozial rückständige Unternehmen und Branchen nur dank diesem Zuzug am Leben halten konnten. Ausserdem führte es generell eher zu einem Stillstand der Löhne als zu einer Entwicklung (Riedo 1976, S.97 ff.). Ein speziellen Kritikpunkt gibt es an dieser Stelle noch zu erwähnen, da es sich explizit auf die Dimension der Arbeitszeit bezieht und nicht auf Lohn- oder Wohnungspolitische Probleme. Dabei geht es um die Kompensation der Arbeitszeit vor Weihnachten. Da viele der Familien der italienischen Erwerbstätigen nicht in die Schweiz kommen durften, wollte ein grosser Teil zurück nach Italien. Da die Transportmittel der Bahnen dies aber nur in mehreren Wochen bewältigen konnten, verliessen schon viele vorher den Arbeitsplatz. Der Ausgleich der Arbeitszeit war gesetzlich gestattet. Das Problem war jedoch, dass auch viele inländische Arbeitnehmer:innen diese Arbeitszeit vorholen mussten und auf die Fünftagewoche für einige Monate verzichten mussten. Sie kritisierten deshalb die Arbeitgeber:innen und waren der Meinung, dass der Produktionsausfall von denen getragen werden soll, der übermässig investiert hat und die hohe Anzahl Fremdarbeiter:innen zu verschulden hat. Stattdessen waren es die Arbeitnehmer:innen die für diese übermässigen Investitionen aufkommen mussten.

In den letzten Abschnitten wurden die wichtigsten Dimensionen der Frage rund um die

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

3 Methoden

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

3.1 Technische Vorbermerkung

Ein wichtiger Aspekt für Forschung ist die Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen. Erst durch die Reproduzierbarkeit können Ergebnisse nachgeprüft und von der Forschungsgesellschaft verifiziert werden. Einer der Grundpfeiler vieler Journals ist das sogenannte Peer-Reviewing. Es ist somit von grösster Wichtigkeit Forschungsarbeiten so zu verfassen, dass die Ergebnisse nicht nur nachvollziehbar, sondern eben auch reproduzierbar sind. Mit dem immer grösseren Zufluss von computergestützten Methoden in den Sozialwissenschaften erhält dieses Thema noch mehr Gewicht. Viele Algorithmen verwenden unsupervised oder semi-supervised Methoden und werden darum auch oft “Blackboxes” genannt. Doch auch wenn nicht immer ganz durchsichtig, können

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

Die ganze Arbeit wurde in RStudio geschrieben. Die Texte sind in RMarkdown geschrieben und werden mithilfe von **Bookdown** zu einem PDF Output zusammengefügt. Der Workflow für die Arbeit und das Github Repository stammt von Thea Knowles (Knowles 2019) in Anlehnung an Lucy D’Agostino McGowan (D’Agostino McGowan 2018). Ein weiteres wichtiges Mittel für die Arbeit mit Bookdown in RStudio stammt aus der Dokumentation des Packages geschrieben von Yihui Xie, der das Package auch entwickelt hat (Xie 2022). Die Scripte für die Analyse sind zum grössten Teil in der R Programmiersprache geschrieben. Eines der Data Cleaning Scripts wurde in Python geschrieben, da eines der Probleme nicht in R gelöst werden konnte. Auch dieses Python Script ist innerhalb der RStudio Umgebung mithilfe des **reticulate** Packages ausführbar. Es ist möglich, die Analysen im vierten Teil dieser Arbeit nachrechnen zu lassen und allenfalls andere Parameter zu wählen, um bessere Forschungsergebnisse zu erhalten. Für diese Analyse wurde unter anderem das **LDA Prototype** Package von Rieger et al. verwendet (Rieger et al. 2020; Rieger 2020). Dieses Package sorgt für bessere Reproduzierbarkeit bei LDA Analysen von Texten.

Die *Latent dirichlet allocation* (LDA) ist eine Textanalyse Methode, die dazu dient die Dimensionen eines Korpus zu verringern (Blei, Ng, and Jordan 2003). In dieser Methoden werden alle Wörter in unterschiedliche Wortlisten zugeteilt. In diesen Wortliste, auch Topics genannt, werden die Wörter aufgrund eines Wahrscheinlichkeitswertes sortiert. Die Topwörter mit den höchsten Werten sollten idealerweise ein menschlich interpretierbares Thema innerhalb des Korpus repräsentieren. Die Anzahl der Topics kann vor der Analyse vorgegeben werden. Die Anzahl soll dabei so gewählt werden, dass nicht alle Themen der Texte in den Wortlisten vorkommen. Das Ziel soll eine

Reduktion der Dimension bleiben. Dennoch müssen es genügend Topics sein, um als Grundlage für eine Analyse des Forschungsgegenstands dienen zu können (von Nordheim, Müller, and Scheppe 2019). Die Anzahl der Topics wird also durch die Themen und die Komplexität des Korpus vorgegeben (Binkley et al. 2014). Da die Topics menschlich interpretierbar sein sollen, spielt auch die Vertrautheit mit dem empirischen Material eine wichtige Rolle, da sonst allfällige wichtige Wörter nicht erkannt werden. Weil in der Bestimmung der Wahrscheinlichkeiten der erste Schritt zufällig ist, kann das LDA Verfahren oft verschiedene Resultate ergeben. Um dies zu verhindern werden beim **LDA Prototype Package** mehrere Durchgängen gemacht. Von all diesen Durchgängen wird schlussendlich ein LDA Durchgang mit der grössten Ähnlichkeit zu allen anderen bestimmt. Diesen LDA Durchgang nennen Rieger et al. den Prototype. Diese Methode dient somit zur Absicherung und besseren Reproduzierbarkeit eines LDA Ergebnisses. Die Autor:innen empfehlen mindestens 50 Durchgänge ausrechnen zu lassen und dies je nach Komplexität der Korpora zu erhöhen.¹⁴

Eine weitere verwendete Analyse Methode ist die Sentiment Analyse mithilfe eines Wörterbuchs. Bei der Sentiment Analyse werden alle Wörter in eine positive oder negative Kategorie eingeteilt.¹⁵ Dies geschieht mithilfe des Wörterbuchs, in dem viele Wörter zusammen mit einem positiven oder negative Wert eingetragen sind. Die Wörter aus den Texten werden mit dem Wörterbuch gematcht und der Wert wird übertragen. Anschliessend lässt sich durch das Aufsummieren und zusammenfassen sagen, ob der Text/Korpus insgesamt eher negativ oder positiv ist. Dafür wird ein deutsches Wörterbuch von Christian Rauh (Rauh 2018) verwendet, das auf Grundlage des SentiWS Wörterbuchs der Universität Leipzig gebaut wurde (Goldhahn, Eckart, and Quasthoff 2012). Für die deutsche Sprache gibt es fast keine anderen Wörterbücher als das SentiWS und das Wörterbuch von Rauh. Daher ist die Validität dieser Wörterbücher extrem wichtig. Für eine genaue Diskussion zur Validität kann der Text von Rauh beigezogen werden. Wie politischen Organisationen über bestimmte Themen reden, sind eine wichtige Informationsquelle zur Interpretation des Themas (Rauh 2018, S.319). Die Sentiment Analyse wird in unterschiedlichen Forschungsdisziplinen angewendet (z.B. Sportwissenschaften Wunderlich and Memmert 2020; oder Gesundheitswissenschaften Yang, Xiao, and Li 2020). Ein wichtiger Punkt bei den Sentiment

¹⁴Eine genaue technische Ausführung zu den LDA Methoden findet sich in den zitierten Texten von Blei et al. und Rieger et al.

¹⁵Einige Wörterbücher verwenden auch eine dritte Kategorie für neutrale Wörter. Siehe dafür zum Beispiel das Lexicoder Sentiment Dictionary (Young and Soroka 2012)

Analyse mit einem Wörterbuch ist die Validität des Wörterbuches. Das Wörterbuch von Rauh fokussiert sich glücklicherweise auf politische Kommunikation. Die Kommunikation in den Zeitschriften der Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden kann als politische Kommunikation kategorisiert werden. Die Validität für dieses Wörterbuch ist im Forschungskontext dieser Arbeit somit besser gegeben, als wenn es sich um nicht-politische Kommunikation handeln würde. Durch die Sentiment Analyse kann herausgefunden werden, ob die Gewerkschaften und die Arbeitgeber-Organisationen positiv oder negativ über das Thema Arbeitszeit kommunizieren.

3.2 Daten

Bevor genauer auf die Methoden eingegangen wird folgt hier noch eine Beschreibung der Daten, die für die Analysen genutzt worden sind. Wie im theoretischen Teil bereits angesprochen sind der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO) zwei der wichtigsten Verhandlungsteilnehmer rund um die Arbeitszeitdiskussion. Es war möglich für beide dieser Verbände den gesamten Bestand der Mitgliederzeitungen von 1930 bis 1970 zu erhalten. Der Erwerb der Zeitschriften war kostenpflichtig. Dies zeigt, dass die Zeitschriften vor allem an aktive und sehr interessierte Mitglieder gerichtet war. Die Mitgliederzeitung des SGB heisst *Gewerkschaftliche Rundschau* und wurde im Untersuchungszeitraum monatlich herausgegeben. Erst ab den 80er Jahren wurde die Rundschau dann zweimonatlich und schlussendlich vierteljährlich veröffentlicht. **MEHR INFOS ZUR ZEITUNG** Die digitalen Scans der Gewerkschaftlichen Rundschau sind auf dem E-Periodica Archiv der ETH Zürich öffentlich zugänglich. Die einzelnen Ausgaben, auch Hefte genannt, werden in Bänden pro Jahr zusammengefasst. Für diese Arbeit hat der Autor die digitalisierten Texte im .txt Format erhalten. Die Zeitung des ZSAO ist jährlich erschienen und trägt den Namen *Schweizer Arbeitgeber*. **MEHR INFOS ZUR ZEITUNG** Die Zeitschriften sind vor Kurzem auch an das Archiv der ETHZ übergeben worden. Sie sind jedoch nicht öffentlich zugänglich. Eine digitalisierte Version der Zeitschriften konnte das Wirtschaftsarchiv der Universität Basel zu Verfügung stellen. Diese Texte waren im OCR Verfahren der Firma ... eingelesen worden. Als Output dieses Verfahrens entstehen XML Dateien. Wie bereits angesprochen mussten für das Einlesen dieser Texte in RStudio ein Python Script verwendet werden. Der Grund dafür war die Struktur des XML, in dem der Textinhalt

in einer verschachtelten Child Node zu finden war. In der R Sprache konnte dieses Problem leider nicht gelöst werden, da der gewünschte Synthax nicht herausgefunden werden konnte. Da dieses Problem einfacher in Python gelöst werden konnte, wurde schlussendlich zu dieser weniger eleganten Lösung zurückgegriffen.

ZUSAMMENFASSENDE INFORMATIONEN ZU DEN TEXTEN Die beiden Korpus sind von unterschiedlicher Grösse. Die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurde in diesen Jahren rund 480 Mal herausgegeben. Die Zeitschrift *Schweizer Arbeitgeber* wurde jeweils einmal pro Jahr veröffentlicht. Bei beiden Korpora entspricht eine Datei jeweils einer Seite des Hefts. Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* sind für die Jahre 1930 - 1970 insgesamt rund 18'000 Dateien vorhanden. Dies entspricht 450 Seiten pro Jahr oder 37.5 Seiten pro Monat. Beim *Schweizer Arbeitgeber* sind es insgesamt rund 59'000 Dateien. Also 1475 Seiten pro Jahr und ca. 123 Seiten pro Monat. Der Korpus des ZSAO ist somit rund dreimal grösser als der des SGB.

Da das Thema dieser Arbeit der Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung ist, war es sinnvoll das empirische Material vorzusortieren. In den Zeitungen werden viele verschiedene Themen angeschnitten und diskutiert. Daher wurden die Texte so vorsortiert, dass nur Texte mit dem Wort Arbeitszeit in die zwei Analyse-Korpora integriert worden sind. Für diese Auswahl wurde eine *Keywords in context* (KWIC) Analyse mit dem Schlagwort "Arbeitszeit" durchgeführt. Die KWIC Analyse wurde mithilfe des *quanteda* Packages durchgeführt. Bei dieser Analyse werden die Texte nach dem gewünschten Wort durchsucht. Als Ausgabe wird das Wort und einige Wörter vor und nach dem Wort ausgegeben. In diesem Moment war der Kontext des Wortes Arbeitszeit aber noch eher unwichtig. Zusätzlich wird in der Ausgabe noch die ID des Textes angegeben. Diese ID's wurden zu einer Liste zusammengefasst und mit dieser Liste wurden dann alle Texte aussortiert. Schlussendlich blieben bei beiden Korpora nur noch Texte übrig in denen mindestens einmal das Wort Arbeitszeit vorkommt.¹⁶

Nach dem Aussortieren blieben beim Korpus des SGB noch 1027 (5.7%) Dateien übrig. Beim Korpus des ZSAO noch 2217 (3.7%) Dateien. Der Unterschied zwischen den Korpora wurde somit von über dreifacher Grösse zu nur noch doppelter Grösse reduziert. In beiden Korpora sind aus jedem Jahr mindestens ein Text vorhanden. Das Wort Arbeitszeit wurde somit mindestens einmal pro Jahr in den Zeitschriften erwähnt.

¹⁶Auf dem Github Repository dieser Arbeit sind die Scripte für die Auswahl unter /scripts zu finden. Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurde das Script *Aussortieren* benutzt. Beim *Schweizer Arbeitgeber* ist das Aussortieren im ersten Teil des *Arbeitgeber* Script.

Dennoch besteht ein auch bei der Grösse der Dateien ein Unterschied. Durchschnittlich hat eine Datei der *Gewerkschaftlichen Rundschau* 365 Tokens. Der Durchschnitt beim *Schweizer Arbeitgeber* ist rund 1100 Tokens. Bei der Umwandlung in ein Korpus Objekt werden die verschiedene Zeichen und Wörter aus den Texten entfernt. Was genau entfernt wird kann jeweils mit Parametern angegeben werden. Bei beiden Korpora wurden Sonderzeichen und eine Liste von deutschen und französischen Stopwörtern entfernt. Dafür wird eine Liste von Stopwörtern (oft verwendete Wörter ohne interpretierbaren Inhalt wie z.B. Konjunktionen oder Artikel) aus dem **Stopwords Package** aus den Texten entfernt (Muhr, Benoit, and Watanabe [2017] 2021).¹⁷ Zusätzlich wurden nach qualitativer Analyse der Texte und Auswertungen einige störende Wörter zusätzlich entfernt. Eine genaue Übersicht über die Stopwörter findet sich im Script *stopwords.R*. Anschliessend bleiben keine ganzen Sätze mehr übrig, sondern nur noch die einzelnen Wörter. Diese Wörter werden Tokens genannt.

4 Resultate

4.1 Sentiment Analyse

4.2 LDA

4.2.1 Arbeitnehmer:innen

Table 4.1: Topics Arbeitnehmer

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
automation	menschen	leben	muß	technischen	länder	soziale	freizeit	maschine	bundesrepublik
stunden	bestimmungen	art	arbeitnehmer	arbeitszeit	jugendlichen	gesetz	vorschriften	ferien	regelung
frauen	uhr	frau	pausen	™	getränke	heimarbeit	£	mutter	luft
internationalen	konferenz	uebereinkommen	internationale	frage	kongress	wurde	staaten	stimmen	kommission
prozent	arbeiter	stunden	zahl	pro	mehr	wurden	arbeitszeit	jahre	jahr
verband	verträge	wurde	verbandes	betriebe	vertrag	evd	verhandlungen	nr	abgeschlossen
wurde	jahre	seiten	damals	buch	zeit	ersten	verfasser	wurden	schweizerischen
gewerkschaften	arbeitszeit	mehr	arbeiter	immer	heute	müssen	sozialen	arbeiterschaft	wäre
gewerkschaftsbund	gewerkschaftliche	bern	rationalisierung	schriften	jährlich	beträgt	schweiz	bestellungen	gewerkschaftsbundes

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 bei historischen Texten 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.

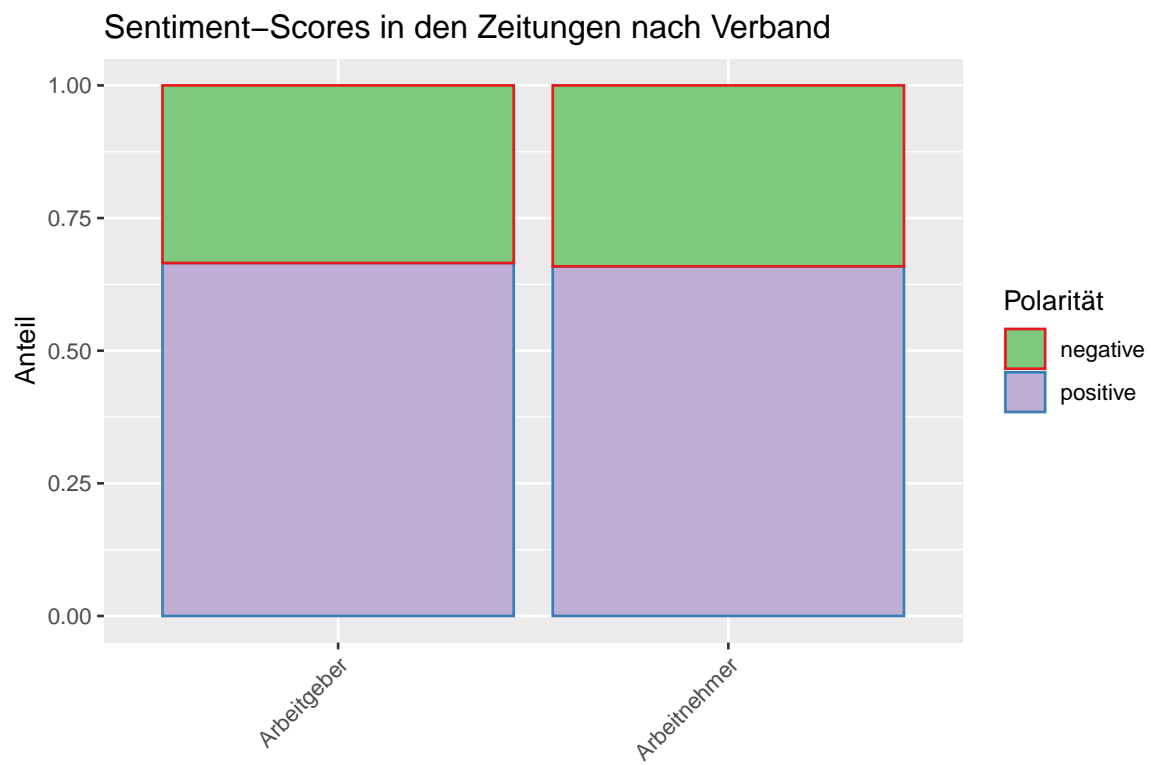


Figure 4.1: Sentiment Analyse

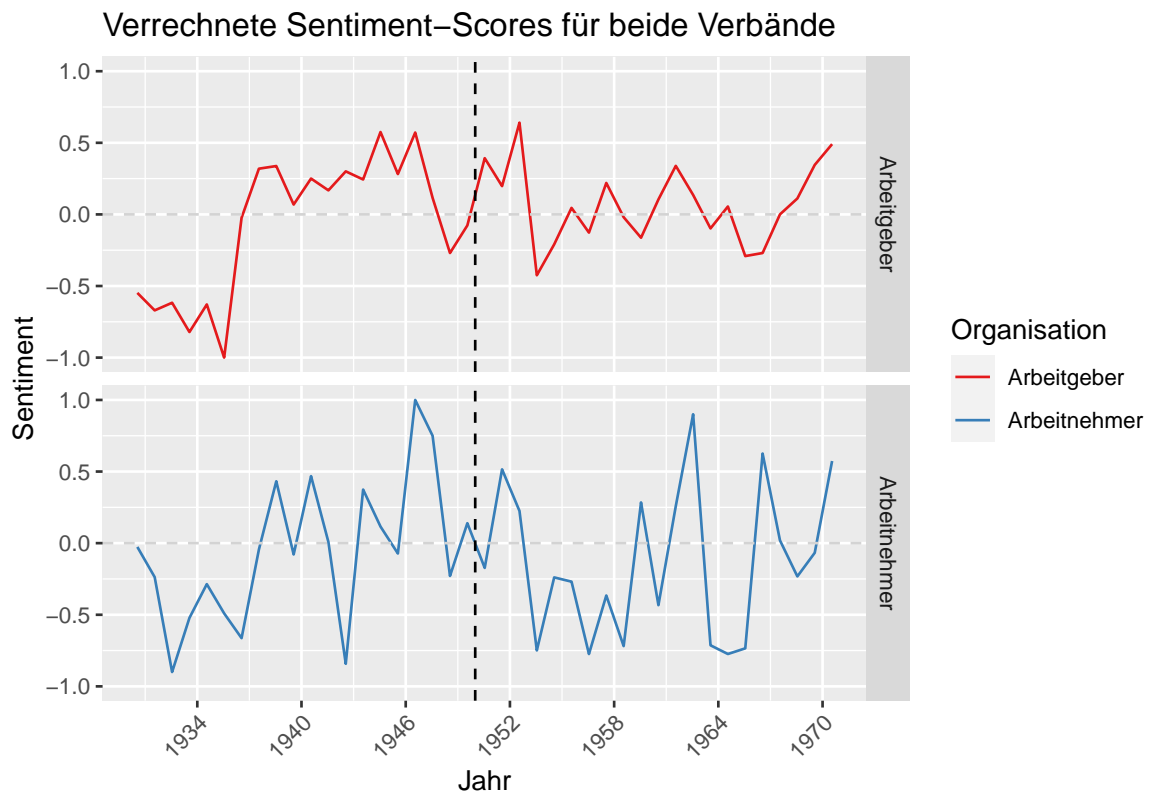


Figure 4.2: verrechneter Sentiment Score pro Jahr pro Organisation

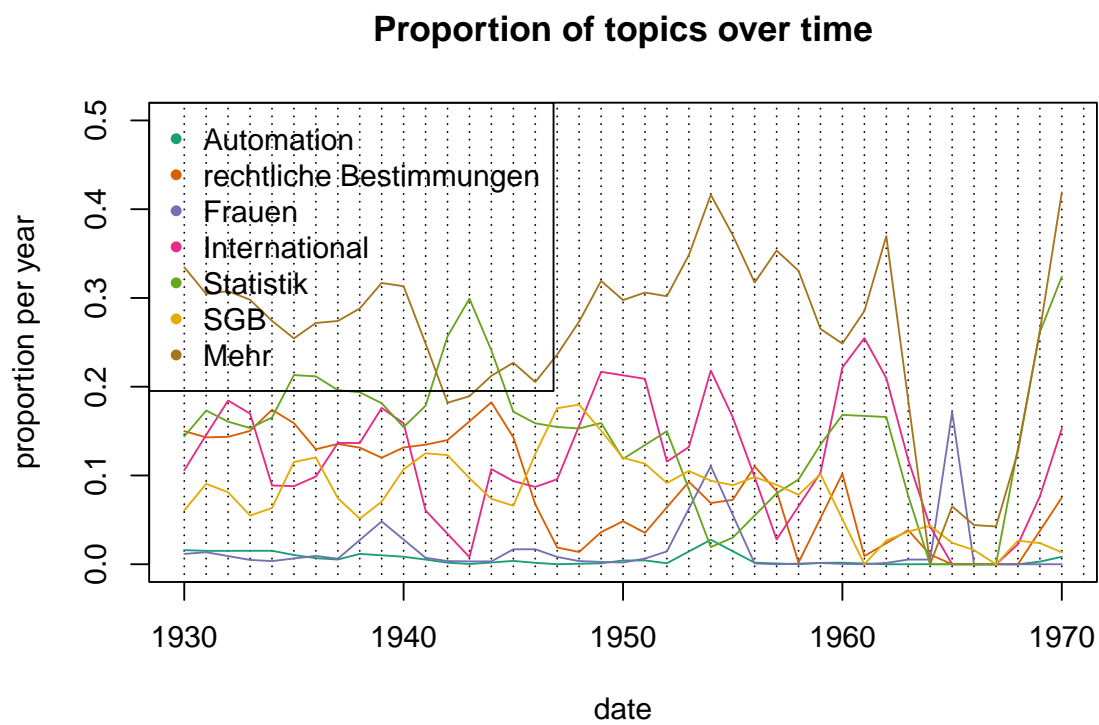


Figure 4.3: Topics verteilt über die Jahre SGB

4.2.2 Arbeitgeber:innen

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

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
art	vorschriften	verfügung	bestimmungen	kantone	gesetz	eidgenössischen
e	i	a	gen	©	ag	grauguss
mitarbeiter	arbeit	betrieb	vorgesetzten	menschen	meister	unfälle
wurde	streik	gewerkschaften	verhandlungen	gewerkschaft	arbeiterschaft	arbeiter
quartal	export	beschäftigung	preise	gegenüber	immer	millionen
bundesrat	nationalrat	initiative	arbeitszeitverkürzung	stundenwoche	kommission	gewerkschaften
wb	schweiz	vt	a	u	arbeitgeberorganisationen	verband
art	arbeitnehmer	stunden	ferien	arbeitszeit	bestimmungen	arbeiter
mehr	heute	schon	muß	arbeitszeit	wurde	sei
quartal	index	wohnungen	marché	francs	städte	logements
franken	mio	rund	jahre	jahr	arbeitskräfte	zahl
dr	zürich	seiten	ag	prof	ausbildung	schweizerischen

5 Diskussion

5.1 Probleme bei LDA

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

5.2 Erkenntnisse

- Computergestützte Verfahren sind vor allem für die predictive Modelling und Vorhersagen bekannt, können aber auch retrospectiv oder für historische Analysen eingesetzt werden
- Die Verfahren sind gut im Muster erkennen, was in diesem Fall so mässig geklappt hat
- Die Methode des LDA eignet sich gut für die explorative Untersuchung von Textkorpora, gerade bei viel Material ist es extrem hilfreich um sich einen Überblick zu verschaffen.

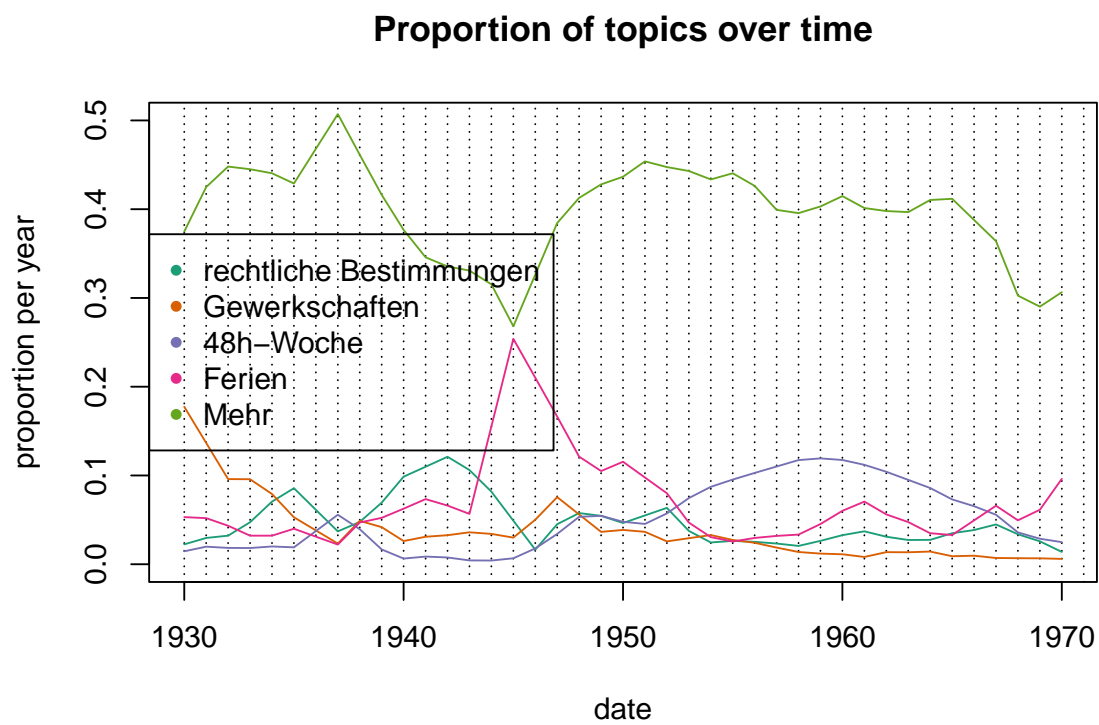


Figure 4.4: Topics verteilt über die Jahre ZSAO

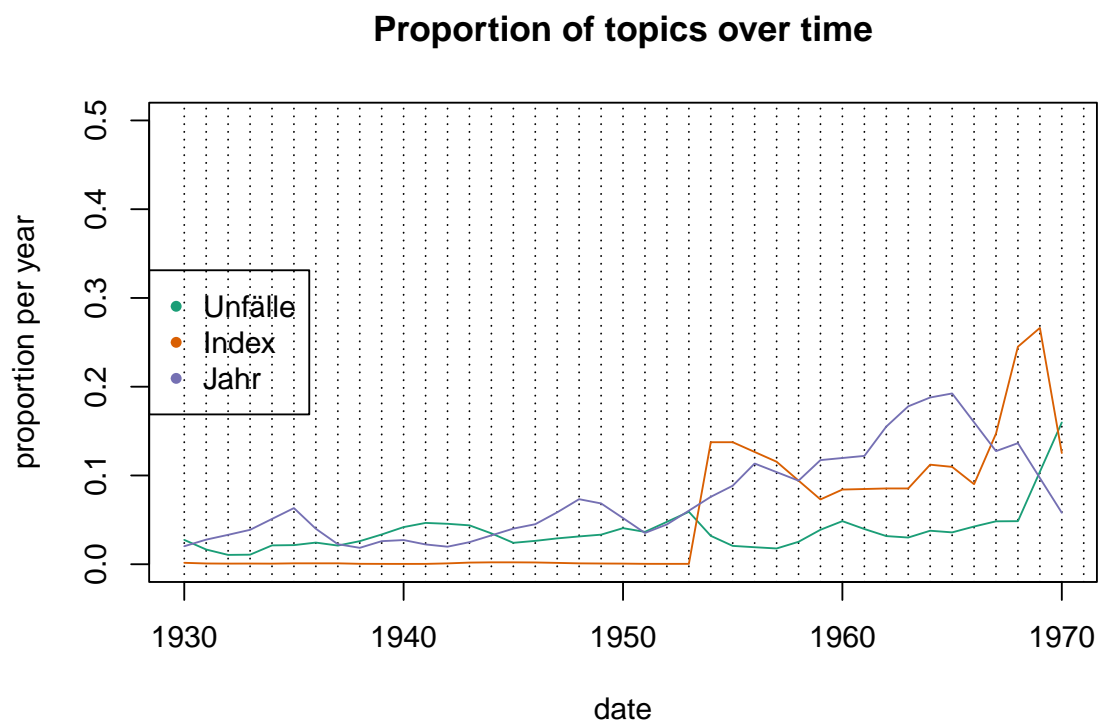


Figure 4.5: Statistik Topics verteilt über die Jahre ZSAO

- Wichtigster Punkt für die Analyse von grossen Textkorpora bleibt aber immer noch das Wissen über den Gegenstand und die Vertrautheit mit dem empirischen Material. Ohne das theoretische Fundament ist es nicht möglich aus dem Material soziologisch sinnvolle Erkenntnisse zu ziehen (Muster können immer erkannt werden, können aber auch unnütz oder falsch sein). Ohne die Kenntnisse über das empirische Material ist es nicht (oder schlechter) möglich die Ergebnisse aus den computergestützten Verfahren zu interpretieren.

6 Literaturverzeichnis

- Arendt, Hannah. 1960. *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bader, Christoph, Hugo Hanbury, Sebastian Neubert, and Stephanie Moser. 2020. “Weniger Ist Mehr - Der Dreifache Gewinn Einer Reduktion Der Erwerbsarbeitszeit. Weniger Arbeiten Als Transformationsstrategie Für Eine Ökologischere, Gerechtere Und Zufriedenere Gesellschaft - Implikationen Für Die Schweiz.” {{CDE Working Papers}} 6. Bern: Centre for Development and Environment (CDE).
- Binkley, David, Daniel Heinz, Dawn Lawrie, and Justin Overfelt. 2014. “Understanding LDA in Source Code Analysis.” In *Proceedings of the 22nd International Conference on Program Comprehension*, 26–36. ICPC 2014. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2597008.2597150>.
- Blei, David M., Andrew Y. Ng, and Michael I. Jordan. 2003. “Latent Dirichlet Allocation.” *Journal of Machine Learning Research* 3 (March): 993–1022.
- Bosch, Gerhard. 1986. “Hat Das Normalarbeitsverhältnis Eine Zukunft?” *WSI-Mitteilungen* 3: 163–76.
- Callon, Michel. 1998a. *The Laws of the Markets*. Sociological Review Monograph. Oxford [etc: Blackwell/The Sociological Review.
- Canales-Romero, Deborah, and Axinja Hachfeld. 2022. “Juggling School and Work From Home: Results From a Survey on German Families With School-Aged Children During the Early COVID-19 Lockdown.” *Frontiers in Psychology* 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.734257>.
- Christl, Wolfie. 2021. “Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?” September. <https://crackedlabs.org/daten-arbeitsplatz>.
- D’Agostino McGowan, Lucy. 2018. “One Year to Dissertate.” Live Free or Di-

- chotomize. 2018. <https://livefreeordichotomize.com/2018/09/14/one-year-to-dissertate/>.
- Espeland, Wendy Nelson, and Mitchell L. Stevens. 2008. "A Sociology of Quantification." *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv Für Soziologie* 49 (3): 401–36. <https://www.jstor.org/stable/23998802>.
- Flecker, Jörg, Annika Schönauer, and Thomas Riesenecker-Caba. 2016. "Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution?" *WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 39 (4): 17–34.
- 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 Viete. 2020. "Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung." *Wirtschaftsdienst* 100 (9): 661–66. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2734-z>.
- Goldhahn, Dirk, Thomas Eckart, and Uwe Quasthoff. 2012. "Building Large Monolingual Dictionaries at the Leipzig Corpora Collection: From 100 to 200 Languages." In *Proceedings of the Eighth International Conference on Language Resources and Evaluation (LREC'12)*, 759–65. Istanbul, Turkey: European Language Resources Association (ELRA). http://www.lrec-conf.org/proceedings/lrec2012/pdf/327_Paper.pdf.
- Groh-Samber, Olaf, and R. Florian Hertel. 2015. "Ende Der Aufstiegsgesellschaft?" *Unten*, Aus Politik und Zeitgeschichte, no. 10 (February). <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/201649/ende-der-aufstiegsgesellschaft/>.
- Haraldsson, Gudmundur D., and Jack Kellam. 2021. "Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week – Alda," June. <https://en.alda.is/2021/07/04/going-public-icelands-journey-to-a-shorter-working-week/>.
- Hardmeier, Benno. 1970. *Aus Der Geschichte Der Schweizerischen Arbeiterbewegung*. Bern: Schweizerische Arbeiterbildungszentrale.
- Hauer, Gerlinde. 2016. "Digitalisierung - Selbstläufer Richtung Gleichstellung." *WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 39 (4): 172–83.
- Hoebel, Thomas. 2012. "Politische Organisationen." In *Handbuch Organisationstypen*, edited by Maja Apelt and Veronika Tacke, 63–90. Wiesbaden: VS Verlag für

- Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_4.
- Horch, Heinz-Dieter. 1985. "Personalisierung und Ambivalenz - Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no. 37: 257–76.
- Hwang, Hokyu, and Walter W. Powell. 2009. "The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector." *Administrative Science Quarterly* 54 (2): 268–98. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.2.268>.
- 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/>.
- Kaufmann, Peter. 1960. "Vierzigstundenwoche in der Schweiz? : ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz." *Vierzigstundenwoche in der Schweiz? ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz*. Staatswissenschaftliche Studien. Neue Folge Bd. 41. Zürich: Polygr. Verl.
- Knowles, Thea. 2019. *Dissertating with RMarkdown and Bookdown*. https://bookdown.org/thea_knowles/dissertating_rmd_presentation/.
- Kohlrausch, Bettina, Christina Schildmann, and Dorothea Voss, eds. 2019. *Neue Arbeit - neue Ungleichheiten? : Folgen der Digitalisierung*. 1. Auflage. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim: Beltz Juventa.
- MacKenzie, Donald. 2007. *Do Economists Make Markets?: On the Performativity of Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10vm29m>.
- Michaelis, Dietrich. 1960. "Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz." 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: Lon-

- gitudinal Evidence on Satisfaction with Work and Family.” *European Societies* 23 (February): S601–17. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>.
- Muhr, David, Kenneth Benoit, and Kohei Watanabe. (2017) 2021. *Stopwords: The R Package*. cran. <https://github.com/cran/stopwords>.
- Raghunadha Reddy, T., M. Lakshminarayana, B. Vishnu Vardhan, K. Sai Prasad, and E. Amarnath Reddy. 2019. “A New Document Representation Approach for Gender Prediction Using Author Profiles.” In *First International Conference on Artificial Intelligence and Cognitive Computing*, edited by Raju Surampudi Bapi, Koppula Srinivas Rao, and Munaga V. N. K. Prasad, 39–47. Advances in Intelligent Systems and Computing. Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-1580-0_4.
- Rauh, Christian. 2018. “Validating a Sentiment Dictionary for German Political Language—a Workbench Note.” *Journal of Information Technology & Politics* 15 (4): 319–43. <https://doi.org/10.1080/19331681.2018.1485608>.
- Reddy, T Raghunadha, B Vishnu Vardhan, and P Vijayapal Reddy. 2016. “A Survey on Authorship Profiling Techniques.” *International Journal of Applied Engineering Research* 11 (5): 3092–102.
- Riedo, Ren’e. 1976. “Das Problem der ausländischen Arbeitskräfte in der schweizerischen Gewerkschaftspolitik von 1945-1970.” *Europäische Hochschulschriften*. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft Bd. 133. Bern: H. Lang.
- Rieger, Jonas. 2020. “ldaPrototype: A Method in R to Get a Prototype of Multiple Latent Dirichlet Allocations.” *Journal of Open Source Software* 5 (51): 2181. <https://doi.org/10.21105/joss.02181>.
- Rieger, Jonas, Lars Koppers, Carsten Jentsch, and Jörg Rahnenführer. 2020. “Improving Reliability of Latent Dirichlet Allocation by Assessing Its Stability Using Clustering Techniques on Replicated Runs.” <https://doi.org/10.48550/arXiv.2003.04980>.
- Rien, Mark W. 1972. *4-Tage-Woche*. Bern: Scherz.
- Rudischhauser, Sabine. 2017. “From the 8-Hour Day to the 40-Hour Week: Legitimation Discourses of Labour Legislation Between the Wars in France and Belgium.” *Politics and Governance* 5 (1): 6–14.
- Russell, Bertrand. 1932. “In Praise of Idleness.” *Harper’s Magazine*, October 1, 1932. <https://harpers.org/archive/1932/10/in-praise-of-idleness/>.
- Sauer, Dieter. 2007. “Die Zukunft Der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in

- Zeithistorischer Perspektive.” *Vierteljahrshefte Für Zeitgeschichte* 55 (2): 309–28.
- Schimank, Uwe. 2002. “Organisationen: Akteurkonstellationen - Korporative Akteure - Sozialsysteme.” In *Organisationssoziologie*, edited by J. Allmendinger and T. Hinz. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Seibel, Wolfgang. 1990. “Gibt Es Einen Dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick.” *Journal Für Sozialforschung* 30: 181–88.
- Stöger, Ursula, Fritz Böhle, Norbert Huchler, Marc Jungtäubl, Vera Kahlenber, and Margit Weihrich. 2015. “Arbeitszeitverkürzung Als Voraussetzung Für Ein Neues Gesellschaftliches Produktionsmodell.” Expertise. München: ISF München. https://www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf.
- Voigt, Sebastian. 2018. “Wandel der Arbeitswelt – Ökonomische Transformationen, Gewerkschaften und soziale Ungleichheit seit den 1970er Jahren: Ein Graduiertenkolleg als Kooperationsprojekt des Instituts für Zeitgeschichte, des Zentrums für Zeithistorische Forschung und des Instituts für soziale Bewegungen.” *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 66 (4): 685–99. <https://doi.org/10.1515/vfzg-2018-0037>.
- von Nordheim, Gerret, Henrik Müller, and Michael Scheppe. 2019. “Young, Free and Biased: A Comparison of Mainstream and Right-Wing Media Coverage of the 201516 Refugee Crisis in German Newspapers.” *Journal of Alternative & Community Media* 4 (1): 38–56. https://doi.org/10.1386/joacm_00042_1.
- Watson, Timothy, Michael Corliss, and Michelle Le. 2018. “Digitalisation and Women’s Workforce Participation in the Indo-Pacific.” *Australian Journal of Labour Economics* 21 (1): 45–74.
- Wunderlich, Fabian, and Daniel Memmert. 2020. “Innovative Approaches in Sports Science—Lexicon-Based Sentiment Analysis as a Tool to Analyze Sports-Related Twitter Communication.” *Applied Sciences* 10 (2). <https://doi.org/10.3390/app10020431>.
- Wüthrich, Werner. 1987. “Ökonomische, rechtliche und verbandspolitische Fragen in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit während der Hochkonjunktur (1946–1975) in der Schweiz und in Österreich.” Grösch: Rüegger.
- Xie, Yihui. 2022. *Bookdown: Authoring Books and Technical Documents with R Markdown*. <https://bookdown.org/yihui/bookdown/>.
- Yang, Junyi, Liang Xiao, and Kangning Li. 2020. “Modelling Clinical Experience Data as an Evidence for Patient-Oriented Decision Support.” *BMC Medical Informatics*

- and Decision Making* 20 (3): 138. <https://doi.org/10.1186/s12911-020-1121-4>.
- Young, Lori, and Stuart Soroka. 2012. “Affective News: The Automated Coding of Sentiment in Political Texts.” *Political Communication* 29 (2): 205–31. <https://doi.org/10.1080/10584609.2012.671234>.
- Zimmer, Annette. 2014. “Money makes the world go round! Ökonomisierung und die Folgen für NPOs.” In *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement: Quo vadis?*, edited by Annette E. Zimmer and Ruth Simsa, 163–80. Bürgergesellschaft und Demokratie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06177-7_9.