Masterarbeit

Lukas Jakob

2022-05-09

# 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](#ref-kohlrauschNeueArbeitNeue2019)). 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](#ref-arendtVitaActivaOder1960)). 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](#ref-russellPraiseIdleness1932)). 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](#Xb56386dd3f52ce9522222651a38e6c625579c60)). Auch aus feministischer Perspektive ist die Digitalsierung eine Möglichkeit für Veränderung und kann die Bedingungen für FLINTAQ Personen verbessern ([Hauer 2016](#X00ca62cc9b252a86dbf38b5afa254d3905d0f77)). 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](#X9d71cf6de63fb497c8ba4009ae31b4e8786d922)). 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](#ref-canales-romeroJugglingSchoolWork2022)) oder eine ausgeglichenere räumliche Verteilung von Beschäftigung (z.B. zwischen Ost- und Westdeutschland) ([Garnadt, Schnitzer, and Viete 2020](#X8df0a287775c60688672b74a8e83b72ba4b9e04)).

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](#X3a4e4815d8dccb9a72e9627f7268704a5928565)). 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](#X073c3d47ec1d4f3b5a4ec16474e5b2043854c63)). Auch der Aufstieg zwischen den verschiedenen Berufsklassen und Schichten ist schwieriger geworden ([Groh-Samber and Hertel 2015](#X211b0c672cb93e1ce9694c7ebad3ebf04826a36)). 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](#X9d71cf6de63fb497c8ba4009ae31b4e8786d922) 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](#X00ca62cc9b252a86dbf38b5afa254d3905d0f77) 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](#ref-mohringCOVID19PandemicSubjective2021)). Die Digitalisierung und die neuen technischen Möglichkeiten führen ausserdem auch zu kritischen Diskussionen zur Arbeitsplatzüberwachung (zum Beispiel [Christl 2021](#ref-christlDigitaleUberwachungUnd2021)). 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](#Xb56386dd3f52ce9522222651a38e6c625579c60); [Hauer 2016](#X00ca62cc9b252a86dbf38b5afa254d3905d0f77)). 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]](#footnote-20) und eine im Nationalrat offen.[[2]](#footnote-22) Aber schon 1998 wurde von von Nationalrat Rennwald (SP) eine Initiative zur Viertagewoche eingereicht. [[3]](#footnote-24). Die Initiativen von Rennwald blieb erfolglos und auch für die Motion Funiciello & Prezisio 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]](#footnote-26) Auch in Island wurde dank einer Studie von Haraldsson und Kellam ([Haraldsson and Kellam 2021](#ref-haraldssonGoingPublicIceland2021)) die 35-Stundenwoche eingeführt.[[5]](#footnote-28). 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]](#footnote-30)

In dieser Arbeit werden zwei computergestützte Textanalysen durchgeführt. Das Ziel ist die explorative Untersuchung der Mitgliederkommunikation von zwei Ordnungskräften in der Schweiz. Dafür werden die Zeitungen der beiden Verbände *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und *Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen* in den Jahren 1930 - 1970 analysiert. Die Auswahl dieses Zeitraums hat zwei Gründe: Erstens gibt es einige Forschungsliteratur zu der Arbeitszeitdiskussion in diesem Zeitraum. Die Ergebnisse dieser Arbeit können somit gegen die bereits gewonnen Erkenntnisse geprüft werden. Zweitens stammt die einzige rechtliche Regulierung der Arbeitszeit, die für alle Arbeitnehmer:innen gilt, aus dem Arbeitsgesetz von 1964. Die Festschreibung der Wochenarbeitszeit in einem branchen- und sektorübergreifenden Gesetz ist ein einmaliger Kompromiss in der Geschichte der Schweiz. Die politische Diskussion um die 4-Tagewoche ist in der Schweiz sehr aktuell. Die Erkenntnisse der Arbeit zum Kompromiss von 1964 können die aktuellen Debatten unterstützen. Dieser Beitrag möchte somit sowohl zur soziologischen, wie auch zur politischen Diskussion der Arbeitszeit in der Schweiz beitragen. Im ersten Teil wird eine genauere Beschreibung des Begriffs der Arbeitszeit vorgenommen. Ausserdem wird spezifisch auf die rechtlichen und politischen Entwicklungen der Arbeitszeit in der Schweiz eingegangen. Im zweiten Teil folgt die Beschreibung des empirischen Materials und der angewendeten Methoden. Im Mittelpunkt steht dabei die explorative Erforschung der Zeitschriften mit der Latent dirichlet allocation (LDA). Im dritten Teil folgt die Darstellung der Resultate, die dann im vierten Teil diskutiert werden. Im abschliessenden fünften Teil der Arbeit findet sich die Zusammenfassung und ein Ausblick.

# 2 Forschungsstand

Placeholder

## 2.1 Begriffsdefinition

## 2.2 Die Ordnungskräfte in der Schweiz

## 2.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

### 2.3.1 Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz

### 2.3.2 Gesamtarbeitsverträge

## 2.4 Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz

### 2.4.1 Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage

### 2.4.2 Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz

### 2.4.3 Fremdarbeiter:innen

# 3 Forschungsstand

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Debatte um die Arbeitszeit in der Schweiz. Aus weiter unten ersichtlichen Gründen wurde dafür der Zeitraum zwischen 1930 und 1970 gewählt. Das Thema Arbeitszeitverkürzung rund um den zweiten Weltkrieg und in der Nachkriegszeit wurde schon in einigen Schriften behandelt. In diesem Kapitel wird auf einige dieser Werke eingegangen und es wurde versucht die wichtigen Erkenntnisse zusammenzutragen. Die Werke setzten sich dabei mit der theoretischen Behandlung der Arbeitszeit auseinander. Einerseits ging es dabei um die Wirtschaftliche und rechtliche Frage der Arbeitszeitverkürzung, andererseits um die politischen Verhandlungen zwischen den involvierten Organisationen.[[7]](#footnote-43) 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 nie wirklich beachtet worden. Deshalb fokussiert sich der empirische Teil dieser Arbeit auf die Mitgliederkommunikation zwei wichtiger Verhandlungspartner in der Schweiz: Dem Arbeitnehmer:innenverband *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* und dem Arbeitgeber:innenverband *Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen*.

Die Verbände der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen lassen sind 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](#ref-seibelGibtEsDritten1990)). Eine neuere Klassifikation von Thomas Hoebel teilt die Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden in die Gruppe von *Politischen Organisationen* ein ([Hoebel 2012](#ref-hoebelPolitischeOrganisationen2012)). 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](#Xd1a3b93ae91b73ece60e5a87682ba3bb7c4f22d); [Schimank 2002](#X7d442a726caa3a06f5cfaed57d48777f3d50957)), der Professionalisierung ([Hwang and Powell 2009](#X9b3638290b9902dde3408e0044eff8d6ab6e7ca)) und von Refinanzierungsproblemen ([Zimmer 2014](#ref-zimmerMoneyMakesWorld2014); [Kette 2017](#Xaeec1af0a433195d59ec9afbbc8055d11ce3c6c)). 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](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) ff.). Die Schweiz befindet sich mit ca. 35% im Mittelfeld (S.22). Die Anzahl der Mitglieder wird von Gallati auch als Organisationsgrad bezeichnet. Ein hoher Organisationsgrad bedeutet ein hoher relativer Anteil an Mitgliedern. Zu den Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keine vergleichbaren Zahlen. Auch da wird die Relevanz des jeweiligen Verbandes durch die erfassten Arbeitnehmer:innen bestimmt (z.B. S.27). Es dürften somit einige der Probleme der Mitgliedschaft auch bei den Verbänden zu erwarten sein. Zur Professionalisierungstendenz lässt sich auch wieder aus Arbeitnehmer:innensicht ein Kommentar abgeben. Im Beitrag zur Arbeitszeitverkürzung von Peter Kaufmann, geht er auf die Definition der Arbeitszeit ein. An dieser Stelle bemerkt er, dass die Diskussionen rund um die Arbeitszeit immer komplexer werden und ohne genügend Freizeit und Erholung nicht mehr von den Arbeitnehmer:innen verfolgt werden können. Es führt zu einem Auseinanderleben der Basis und der “elitären” Führung in den Gewerkschaften ([Kaufmann 1960](#Xa29f836c02d871778804b58ed4eb73f473fbca9), 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]](#footnote-44) Auf Seite der Arbeitgeber:innenverbänden gibt es keinen Grund ein Finanzierungsproblem zu erwarten. Die hohe Solidarität unter den Arbeitgeber:innen zeigte sich unter anderem bei der finanziellen Unterstützung der Gipserbetriebe beim Gipser:innenstreik von 1963 in Zürich. Obwohl der Streik 105 Tage dauerte erhielten die Betriebe genügend finanzielle Mittel damit sie keine schwerwiegende Folgen erleiden mussten ([Wüthrich 1987](#ref-alma99312190105505), S. 154 f.). Die Solidarität unter den Unternehmen wird sich wahrscheinlich auch auf den Verband übertragen lassen. Solange der Verband die wichtigen politischen Ziele erreicht. Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die Verbände von den Problemen einer drittsektor Organisation nicht ausgeschlossen sind. Inwiefern die Probleme sich genau auswirken müsste jedoch noch untersucht werden.

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

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

## 3.1 Begriffsdefinition

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

Ein Begriff der vor allem in den Medien und in der Politik stellvertretend für eine Arbeitszeitverkürzung steht, ist die Viertagewoche. Dieser Begriff bezeichnet die Reduktion der Lohn-/Erwerbsarbeitszeit von fünf auf vier Tage. Die Diskussion um die Verkürzung der Arbeitswoche um einen Tag ist schon eine ältere. In den früheren Phasen der Arbeitszeitverkürzung wurde von einer Verkürzung zu einer Fünftagewoche gesprochen, da in der Schweiz noch bis Mitte des 20 Jahrhunderts an sechs Tagen pro Woche gearbeitet worden ist. Ein Problem bei diesem Begriff ist die Unklarheit ob eine Arbeitszeitverkürzung mitgemeint ist oder nicht. Auch wenn in der Viertagewoche eine Arbeitszeitverkürzung impliziert ist, bedeutet dies nicht automatisch, dass eine Verminderung der Arbeitstage zu einer Arbeitszeitverkürzung führt. Die Viertagewoche kann für die Gestaltung attraktiverer Arbeitsverhältnisse genutzt werden, ohne die Arbeitszeit zu verkürzen. Dies zeigt ein Beispiel der Firma 25h Hotels [<https://abouttravel.ch/reisebranche/25hours-hotels-fuehrt-4-tage-arbeitswoche-ein/>]. Das Unternehmen führte im Frühjahr 2022 die Viertagewoche für alle ihre Mitarbeitenden ein. In diesem Modell wird an vier Tagen neun Stunden gearbeitet. Die Differenz zur Vertraglichen Normalarbeitszeit wird wie (Minus)Überstunden gehandhabt. Die Debatte um die Viertagewoche wurde in den 1970er Jahren schon verstärkt in Deutschland, den USA und anderen Ländern in Europa geführt. In Deutschland war der Anlass die Verkürzung der Arbeitswoche auf 35 Arbeitsstunden. Im Buch von Mark W. Rien findet sich eine detailierte Übersicht über die Argumente der Debatte in den 70er Jahren ([Rien 1972](#ref-rien4TageWoche1972)). Dabei sind die volkswirtschaftlichen und gesundheitlichen Argumente gleich wie heute oder wie bei der Verkürzung am Anfang des 20. Jahrhunderts (dazu weiter unten mehr). Im Vergleich zur heutigen Debatte in der Schweiz sind, zumindest im Beitrag von Rien, keine feministischen und ökologischen Argumente aufgeführt.

Aber nicht nur der Begriff Arbeitszeitverkürzung ist nicht eindeutig. Schon das erste Wort *Arbeit* oder *Arbeitszeit* muss genauer angeschaut werden. Die Forschenden Bader et al. beschreiben in ihrem Working Paper den Begriff Erwerbsarbeitszeit ([Bader et al. 2020](#ref-baderWenigerIstMehr2020)). Eine andere mögliche Ausdrucksweise dafür ist Lohnarbeit ([Stöger et al. 2015](#X5828650359fbbdb1f1dc2c66cbe30a8432a949f)). Diese beiden Begriffe sind eine Präzisierung des umgangsprachlichen Wortes Arbeit. In diesem Fall bezieht sich das Arbeiten ausschliesslich auf ein Lohn- bzw. Erwerbsverhältnis, in dem die menschliche Arbeit für eine (heutzutage meistens) monetäre Entschädigung getauscht wird. Diese Arbeit befindet sich somit in einem wirtschaftlichen Tauschverhältnis. Der Begriff der Arbeit kann aber auch in anderen Bereichen verwendet werden. Einer dieser Bereiche, der in den letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit erhalten hat, ist die sogenannte Care-Arbeit ([Fuchs et al. 2021](#ref-fuchs_gesine_2021_5824656); [Isler and Peter 2015](#ref-IslerSimona2015C-df)). Die Zeit die für die Arbeit aufgewendet wird lässt sich weiter in unterschiedliche Phasen oder Teile einteilen, die alle eine gewisse Zeit beanspruchen. Kaufmann präzisiert diese Phasen mit verschiedenene Begriffen ([Kaufmann 1960](#Xa29f836c02d871778804b58ed4eb73f473fbca9), S. 77 ff.). Die *nominelle Arbeitszeit* ist die gesamte Anwesenheitszeit der Arbeitnehmer:innen. Zusätzlich zur Arbeitszeit gibt es die Pausen, die heutzutage üblicherweise in der Arbeitszeit mit eingerechnet werden. Die nominelle Arbeitszeit abzüglich der Pausen wird *reine Arbeitszeit* genannt. Von dieser reinen Arbeitszeit können noch der Verlust durch Krankheit, Streiks oder Kurzarbeit abgezogen werden. Das ist dann die *effektive Arbeitszeit*. Als letztes gibt es noch andere “nicht-produktive” Phasen während der Arbeitszeit. Dies sind zum Beispiel WC- oder Trinkpausen oder Wartezeiten. Wird diese Zeit auch noch abgezogen, spricht Kaufmann von der *produktiven Arbeitszeit*. Wie oben im Beispiel vom Unternehmen 25h Hotels gezeigt, werden auch die Überstunden (sowohl plus als auch minus) mit der Arbeitszeit verrechnet. Die Arbeitszeit lässt sich somit in folgende Zeiten unterteilen:

Als Gegenstück zur Arbeitszeit gibt es die Freizeit, die neben der Arbeitszeit und der Zeit für den Schlaf, den Rest des Tages füllt. Doch auch die Freizeit besteht aus unterschiedlichen Phasen oder Teilen. Auch hier benennt Kaufmann die unterschiedlichen Phasen (S.84 f. & 92 ff.). Die Erholungszeit ist die Zeit, die der Körper für die physische und psychische Erholung nach der Arbeitszeit braucht. In seiner Analyse aus dem Jahr 1970 berechnete er die Erholungszeit anhand der verbrauchten Kalorien. Er gibt auch einen Hinweis darauf, dass dies für mental fordernde Arbeit schwieriger zu berechnen ist. Jedoch ist die Annahme, dass die Erholungszeit von psychisch fordernder Arbeit höher ist als von rein physischer Arbeit. Nach und vor der Arbeit muss eine gewisse Zeit für den Arbeitsweg einberechnet werden. Diese Reisen sind für Kaufmann ganz klar keine Phasen der Erholung, sondern eher zusätzliche Stressmomente. Weitere solche Belastung in der Freizeit sind grundlegende Verpflichtungen wie z.B. die Pflege der Familie oder Hausarbeiten. Der grösste übrige Teil der verbleibenden Stunden wird dann noch von der benötigten Zeit zum Schlafen aufgefüllt. Übrig bleibt noch die *echte Freizeit*. Laut Kaufmann ist das Ziel einer Arbeitszeitverkürzung die Verlängerung dieser echten Freizeit. Der Diskurs hat sich im Vergleich zu früheren Arbeitszeitdiskussionen geändert. Im Vordergrund steht nicht mehr die Freizeit als reine Erholungszeit, sondern die Möglichkeit ein Mindestmass dieser Freizeit als *kulturelle Zeit* aufzuwenden. Diese kulturelle Zeit ist ein Teil der Freizeit, die wiederum psychisch oder physisch beanspruchend ist. Anhand dieser Definitionen lässt sich die echte Freizeit folgendermassen berechnen:

Die Arbeitszeit kann auf unterschiedlichen Zeiträumen normiert werden. In den Diskussionen wird immer wieder von Jahres-, Monats, Wochen- oder Tagesarbeitszeiten gesprochen. Zu Beginn der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz wurde jeweils die Arbeit pro Tag besprochen. Später fand ein Paradigmenwechsel zur Diskussion um die Wochenarbeitszeit statt (dazu weiter unten mehr). Wichtig für die Diskussion ist die Normierung von Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum. Einerseits erlaubt diese Quantifizierung Vergleiche und soziologische Analysen durchzuführen ([Espeland and Stevens 2008](#ref-espelandSociologyQuantification2008)). Andererseits ist die Standardisierung der Arbeitszeit wichtig für ein Normalarbeitsverhältnis und somit für die kollektive Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen:

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

—([Bosch 1986](#Xf998c4366fe7e50a136e2138c1a0b7eaa02ba65), S. 174)

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

## 3.2 Die Ordnungskräfte in der Schweiz

Auf Arbeitnehmerseite gibt es viele unterschiedliche Verbände, die teilweise zusammengeschlossen und teilweise unabhängig voneinander sind. Eine der wichtigsten Dachorganisationen ist der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB). Viele der wichtigsten Gewerkschaftsverbände sind Teil des SGB. Nach dem 2. Weltkrieg waren dies unter anderem (alle Namen nur im generischen Maskulin) der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV) oder der Schweizerische Textil- und Fabrikarbeiterverband (STFV). Aber auch der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), der heutzutage zu den grössten Gewerkschaften zählt, ist Teil des SGB. Speziell zu erwähnen ist ausserdem noch, dass die meisten Mitglieder des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltung und Betriebe (rund 100’000 Mitglieder), auch Mitglieder eines Verbandes innerhalb des SGB sind. Der SGB ist 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 ([Wüthrich 1987, S.4](#ref-alma99312190105505) ff.).

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

Die Zusammenarbeit zwischen den Minderheitsgewerkschaften, dem VSA und dem SGB ist kaum vorhanden ([Hardmeier 1970](#Xe1143b970cee09701da95731a394b6286fe6a6a)). Der SGB ist ausserdem fast der einzige Gewerkschaftsbund, der in der politischen Diskussion rund um die Arbeitszeitverkürzung aktiv war. Der CNG war als einziger Verband nebst dem SGB involviert, die andere Verbände jedoch kaum oder gar nicht ([Wüthrich 1987, S.6](#ref-alma99312190105505)).

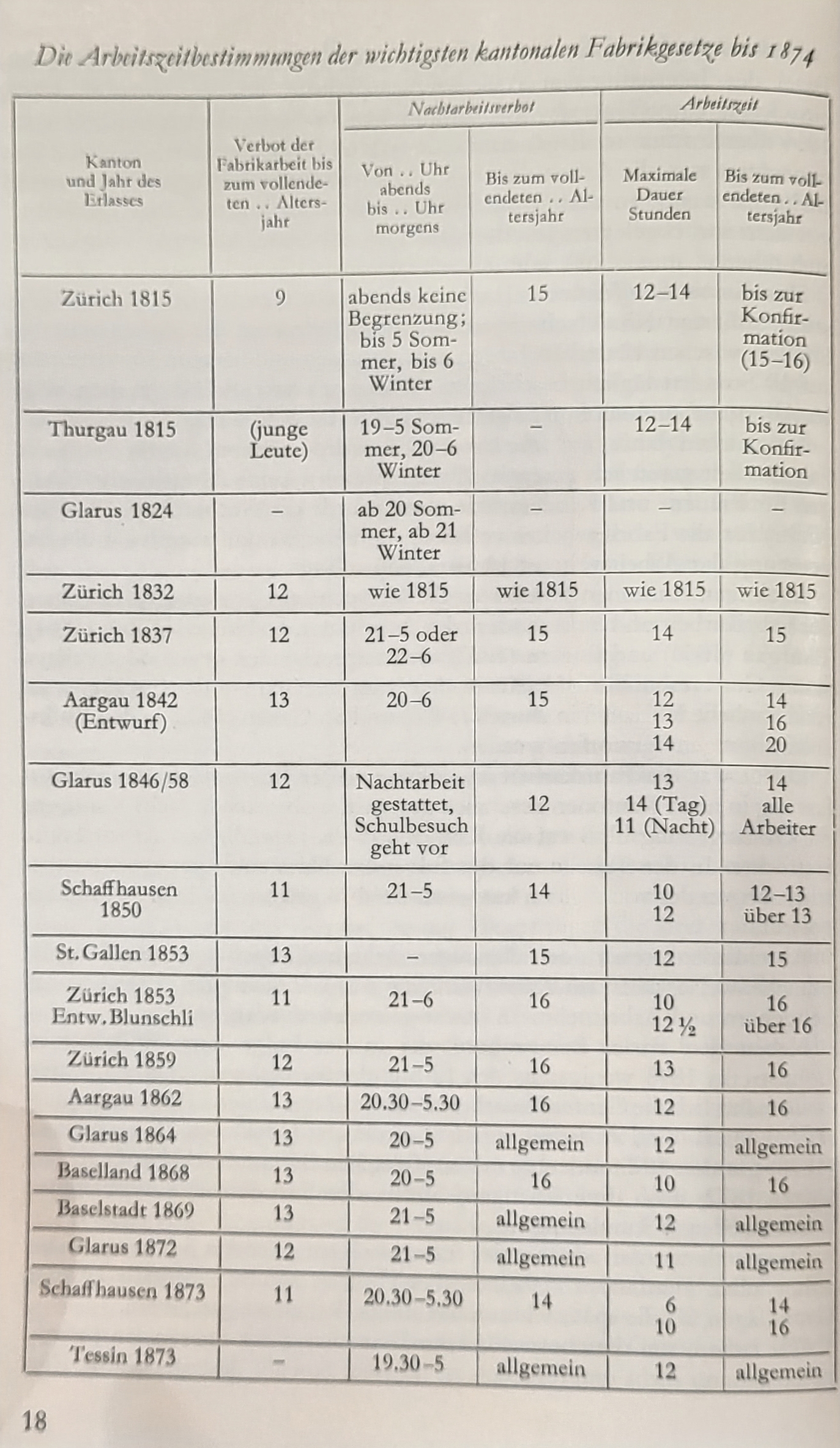
Die Arbeitgeber:innen sind in vier Dachverbänden organisiert: Schweizerischer Handels- und Industrieverein (SHIV), Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO), Schweizerischer Gewerbeverband (SGV) und dem Schweizerischen Bauernverband (SBV). Der wichtigste Verband für die politische Stellung der Arbeitgeber:innen zur Arbeitszeitverkürzung war der ZSAO, der in den 1920er Jahren praktisch als Gegenbewegung zur Arbeitnehmer:innenbewegung gegründet wurde. Der Bauernverband ist in der Frage der Arbeitszeit als Arbeitgeberverband kaum wichtig. Der Austausch zwischen den Arbeitgeber:innenverbänden ist viel ausgeprägter als auf der Arbeitnehmer:innenseite. Im Gegensatz dazu setzten sich die drei Verbände ZSAO, SHIV und SGV für die wichtigen Entscheidungen zusammen. Viele der Mitglieder in einem Verband sind auch in anderen Verbänden Mitglieder. Und auch auf der Führungsstufe ist die Koordination durch gegenseitige Vertretung gesichert ([Wüthrich 1987, S.7](#ref-alma99312190105505) ff.).

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

## 3.3 Arbeitsrecht in der Schweiz

Die Gesetzgebung in der Schweiz betreffend des Arbeitsrechts besteht aus vier verschiedenen Grundpfeilern. Erstens ist sie durch die Bundesverfassung geregelt. Hier sind insbesondere der Artikel 110 (Rechtliche Erlaubnis Vorschriften zum Thema Arbeit zu erlassen), Art. 122 (Regelung Zivilrecht), Art. 28 (Koalitionsfreiheit) und der Artikel 8 Ziff. 3 (Gleichstellung von Mann und Frau [!sic]) zu erwähnen.[[9]](#footnote-48) Der zweite Einfluss auf das Arbeitsrecht ist der Einzelarbeitsvertrag, der vor allem durch die OR Artikel 319-355 definiert wird. Drittens gibt es das Recht des Gesamtarbeitsvertrages (OR Artikel 356 bis 358). Als vierte und letzte Gesetzgebung gibt es das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz oder ArG). Eine Festlegung der Arbeitszeit findet sich nur in einer dieser verschiedenen Rechtsgrundlagen und zwar im Arbeitsgesetz. Die anderen Gesetze dienen als Grundlagen für die Rechte und Pflichten der Vertragsteilnehmenden und für die Rechte und Pflichten des Bundes. Ausserdem werden grundlegende ideologischen Grundlagen für die Arbeitszeitverhandlungen definiert (z.B. Art. 28 Ziff. 3 Streik). Bevor die Arbeitszeit für alle Branchen und Arbeitnehmer:innen im ArG festgelegt worden ist, war die Rechtslage ein bisschen zerstreuter. Die Entwicklungen bis zum ArG werden in den folgenden Abschnitten beschrieben.

### 3.3.1 Entwicklung bis zum Arbeitsgesetz

Einen ausführlichen Überblick über die Entwicklung der Arbeitszeitregelung bis zu den 1960er Jahren liefert die Dissertation von Kaufmann. Anlässlich der Diskussionen um die Vierzigstundenwoche schreibt Kaufmann über die Geschichte der Arbeitszeitverkürzungen in der Schweiz. Im ersten Teil widmet er sich dabei der Arbeitszeitgesetzgebung ([Kaufmann 1960](#Xa29f836c02d871778804b58ed4eb73f473fbca9), S. 7-76) . Vor dem Jahr 1874 war es dem Bund rechtlich nicht erlaubt die Arbeitszeit gesetzlich zu regeln. Die Gesetzgebung in diesem Bereich war in der Hoheit der Kantone. Viele dieser Gesetze waren vor allem auf den Schutz von jugendlichen Fabrikmitarbeitenden und Kindern ausgerichtet. Für einen Überblick der wichtigsten Arbeitszeitbestimmungen in den Kantonen siehe folgende Abbildung: 

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

Nebst der Entwicklung in Fabriken geht Kaufmann auch auf die Regelungen vom Gewerbe, Transportanstalten und dem Bundespersonal ein. Dem Bund war es auch mit der Revision von 1874 nicht möglich für andere Bereiche ausser den Fabriken eidgenössische Gesetze zu erlassen. Die erste nationale Regelung im Gewerbe ist 1922 in Kraft getreten. Ausschlaggebend war der Anschluss der Schweiz an die Internationalen Übereinkommen der Internationalen Arbeitskonferenz von Washington. Diese Übereinkommen regelten das Mindestalter im Gewerbe, sowie die Nachtarbeit und den Schutz vor Bleivergiftung für Frauen(!sic) und Jugendliche. Für Fabrikarbeitende waren die Inhalte dieser Übereinkommen schon gesetzlich geregelt. Für das Gewerbe musste dies durch eine Sonderregelung auf nationaler Ebene eingeführt werden. Obwohl dadurch ein nationales Gesetz eingeführt worden war, wurde die Arbeitszeit für das Gewerbe darin nicht geregelt. Dies wurde weiterhin den Kantonen überlassen. In den 1920er Jahren wurde die 48-Stundenwoche in einigen Kantonen eingeführt, aber es gab bis zum Arbeitsgesetz keine einheitliche Regelung der Arbeitszeit für das Gewerbe (Ausnahmen gab es in einigen Branchen wie zum Beispiel das internationale Übereinkommen für Arbeitsbedingungen von Rheinschiffer(!sic) von 1954). Für die Transportanstalten trat im Jahr 1873 ein *Bundesgesetz über den Bau und Betrieb von Eisenbahnen in Kraft*. In diesem Gesetz war die Arbeitszeit noch nicht geregelt, jedoch waren die Anzahl Freitage geregelt. Die Anzahl Freitage wurden mit jeder Anpassung der Arbeitszeit auch angepasst. Im Jahr 1956 waren gesetzlich 60 Ruhetage pro Jahr festgeschrieben. Die erste Arbeitszeitregulierung war 1890 in Kraft. Das *Bundesgesetz betreffend Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Transportanstalten* regelte die normale tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden (72 Stunden pro Woche). Dieses Bundesgesetz wurde in den Jahren 1902 (11 Stunden pro Tag = 66-Stundenwoche) und 1920 (8 Stunden pro Tag = 48-Stundenwoche) überarbeitet. Bis zum Arbeitsgesetz wurden lediglich 1948 und 1956 noch einige Veränderungen an den Ferien- und Ruhetagen vorgenommen. Für das Bundespersonal wurde 1927 eine Bundesgesetz festgelegt. Die Arbeitszeit wurde auf 45.5 Stunden festgelegt.

In der Schweiz gab es somit bis zum Arbeitsgesetz von 1964 keine eidgenössische Gesetzgebung, die auf alle Arbeitnehmenden zugetroffen hat. Dieses Arbeitsgesetz stellt aber auch in der aktuellen Zeit die einzige nationale Rechtsgebung für die Arbeitszeit dar. Das Gesetz hat ausserdem seit der Einführung auch kaum Anpassungen (im Bereich Arbeitszeit) erhalten. Die normale Wochenarbeitszeit wurde bei der Einführung auf 46 Stunden pro Woche für Arbeitnehmer:innen *“in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels”* (Art. 9 Ziff. 1 Lit. a) festgelegt. Für alle übrigen Arbeitnehmer war die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden (Art. 9 Ziff.1 Lit. b) festgelegt. In einer Klausel wurde es dem Bundesrat ermöglicht bei passenden wirtschaftlichen Verhältnissen, *“…insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung…”*, den Artikel 9.1a anzupassen. Diese Reduktion der Arbeitszeit von 46 auf 45 Stunden erfolgte in einer Berichtigung von 1975.

### 3.3.2 Gesamtarbeitsverträge

Das Arbeitsgesetz ist ein Einzelfall im Schweizerischen Recht. Es gab in der Geschichte des schweizerischen Rechts keine anderen Abmachung, in der die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer:innen geregelt wird. Die Regelung der Arbeitszeit wird seit Beginn der 1920er Jahre meistens in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vorgenommen. Die Regelung der Arbeitszeit, sowie andere Arbeitsschutzmassnahmen, können durch einen Gesamtarbeitsvertrag weiter spezifiziert werden. Das ARG ist lediglich der Mindestschutz, der für alle Arbeitnehmenden eingehalten werden muss. Der GAV wird durch die berechtigten Verhandlungsparteien ausgehandelt und unterschrieben. Sowohl der SGB wie auch der ZSAO sind jedoch nicht in der Lage Gesamtarbeitsverträge unterschreiben zu können. Die GAV können nur von Arbeitgeber:innen, deren direkten Verbänden und von Arbeitnehmer:innenverbänden unterschrieben werden[[10]](#footnote-53). Der SGB und der ZSAO sind beides Verbände aus Verbänden und haben dadurch keine rechtliche Grundlage die GAV zu unterschreiben. Sie wirken somit als Koordinationsstelle und Austausch für die jeweiligen Vertragsparteien. Es gibt verschiedenen GAV mit unterschiedlichen Wirkungsgebieten. Gallati bezeichnet für seine Arbeit fünf unterschiedliche GAV:

* Firmenverträge, die das Verhältnis innerhalb eines Unternehmens regeln
* Ortsverträge, die das Verhältnis innerhalb einer Gemeinde regeln [[11]](#footnote-54)
* Kantonalverträge
* Landesteilverträge
* Landesverträge [[12]](#footnote-55)

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 durchsetzten konnte. Ab den 30er Jahren bis zum heutigen Tag ist der GAV das wichtigste Mittel zur kollektiven Festsetzung der Arbeitszeit([Gallati 1976, S.74](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) ff.).

## 3.4 Der Charakter der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz

Der Autor Wüthrich schreibt in seiner Dissertation von einem *“schweizerischen, arbeitszeitpolitischen Stil”*, der vor allem durch eine starke Disziplin im Arbeitsverhältnis und der Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage geprägt wird ([Wüthrich 1987, S.195](#ref-alma99312190105505) ff.). Die Einstellung zur Arbeitszeitreduktion ist eher zurückhaltend. In der Diskussion zur Einführung des Arbeitszeitgesetzes kommt dies gut zum Vorschein. So sind die Arbeitgeber klar der Meinung, dass ein bundesweites Gesetz die Arbeitszeit nicht heruntersetzen dürfe. Obwohl ein Gesetz eine Grundlage zur Debatte stellen könnte, muss ein Spielraum zwischen Gesetz und Vertrag bestehen bleiben. Das Gesetz darf auf keinen Fall die Einzel- und Gesamtarbeitsverträge aushöhlen. Der Bundesrat hat sich einige Jahre zuvor, bei der Initiative des Landesring der Unabhängigen zur 44-Stundenwoche, auch noch Argumente der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Laut dem Bundesrat sollte ein Gesetz eine Sicherung des bereits Erreichten darstellen und an Orten, die hinter der allgemeinen Entwicklung sind, einen besseren Standard setzten. In der Diskussion zum Arbeitsgesetz schloss er sich dann aber vollkommen den Argumente der Arbeitgeber:innen an (S.92 ff.). Dieser Wechsel zu einer konservativeren Haltung ist bei der Einführung des ArG gut zu spüren. Die öffentlich-rechtliche Festlegung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz von 1964 führte zu keinen wesentlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Bei der Einführung des ArG war die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie bei 44.8 Stunden. Dennoch ist anzunehmen, dass doch einige Personen von einer Arbeitszeitreduktion profitieren konnten. Immerhin wurden mit dem neuen Gesetz zusätzlich 800’000 Arbeiter:innen einer gesetzlichen Arbeitszeitregulierung unterstellt. Von den 1.8 Millionen Arbeiter:innen waren demnach “nur” eine Million Teil eines GAV’s. (QUELLE)

Die Arbeitszeitentwicklung in der Schweiz war nicht immer konservativ geprägt. Zu seiner Zeit war das Glarner Fabrikpolizeigesetz von 1864, das auch als Grundlage des eidgenössichen Fabrikgesetzes von 1877 diente, eines der fortschrittlichsten der Welt ([Kaufmann 1960, S.16](#Xa29f836c02d871778804b58ed4eb73f473fbca9)). Auch bei den Anpassungen des eidgenössischen Fabrikgesetzes nach dem Landesstreik von 1918 wurde eine progressive Reduktion der Arbeitszeit gesetzlich festgeschrieben. Durch die Einführung der 48-Stundenwoche wurde die effektive Arbeitszeit einiger Branchen reduziert. Von diesem progressiven Stil haben sich die Verhandlungsparteien dann aber immer weiter gelöst. Heutzutage sind die Wochenarbeitszeiten sowohl im ArG, wie auch in den GAV auf einem sehr hohen Niveau und gehören zu den höchsten in Europa.

### 3.4.1 Der Einfluss der Volkswirtschaftlichen Lage

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

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

—([Michaelis 1960](#ref-alma997904240105505), S. 87)

Um das Zitat besser einordnen und verstehen zu können, gibt es Sinn sich die Auswirkungen der unterschiedlichen Konjunkturphasen anzuschauen. Ausserdem wurde in den politischen Debatten und den Verhandlungen zwischen den Verbänden vor allem auf die Konjunktur eingegangen. Trotz dem oben zitierten Fazit gibt Michaelis Hinweise darauf welche Phasen besser oder weniger gut geeignet sind. Generell lässt sich sagen, dass eine Arbeitszeitverkürzung vor allem bei einer Veränderung der Konjunktur, also einem Aufschwung oder Niedergang, am besten geeignet ist. Bei einem Aufschwung ist der Wille die Produktivitätseinbussen durch Investitionen auszugleichen am höchsten. Nicht nur sind die finanziellen Möglichkeiten gegeben, zusätzlich ist es auch aus politischer Sicht der beste Zeitpunkt für eine Arbeitszeitreduktion. In einem Niedergang wäre das politische Klima zwar weniger gut geeignet, dafür wäre es die beste Ausgangslage aus finanzieller Sicht. Umso kürzer der Höhepunkt der Konjunktur zurückliegt, desto mehr Kapital haben die Unternehmen um die Arbeitszeitreduktion ausgleichen zu können. In diese Phasen der Veränderung wäre es somit theoretisch am besten geeignet die Arbeitszeitreduktionen zu veranlassen. Im Gegensatz dazu sind die Depression und die Hochkonjunktur nicht geeignet, um die Arbeitszeit zu verkürzen. In einer Depression sind die finanziellen Mittel sowohl für Löhne wie auch Investitionen nicht hoch genug. Einerseits besteht somit keinen hohen Anspruch an eine Arbeitszeitverkürzung, da die finanzielle Lage der Arbeitnehmer:innen zuerst gesichert werden muss. Andererseits können durch fehlende Mittel und Nachfrage keine Änderung in der Produktivität erzeugt werden. In einer Hochkonjunktur ist das grösste Problem die Vollbeschäftigung von Arbeiter:innen. Da alle Personen arbeiten aber die Nachfrage immer noch stark vorhanden ist kann nicht genügen 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](#ref-alma997904240105505), 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](#ref-mirowskiMarketsMadeFlesh2007)). Generell ist die ganze Forschung rund um die Performativität von Wirtschaftstheorien (siehe zum Beispiel [Callon 1998a](#ref-callonLawsMarkets1998a); [MacKenzie 2007](#ref-mackenzieEconomistsMakeMarkets2007a)) ein guter Anlass um Annahmen der Wirtschaftstheorie auch kritisch zu beleuchten. Bezogen auf die Analyse von Michaelis gibt es dabei vor allem zwei Punkte, die es zu hinterfragen gibt. Erstens geht der Autor davon aus, dass mit einer Arbeitszeitverkürzung ein Produktivitätsrückgang verbunden ist. Dass dies nicht immer so ist zeigt unter anderem das Experiment der Arbeitszeitverkürzung in Island ([Haraldsson and Kellam 2021](#ref-haraldssonGoingPublicIceland2021)). In diesem Beitrag zeigen die Autoren Haraldsson und Kellam auf, dass die Verkürzung der Arbeitszeit vor allem mit einer Reorganisation verbunden ist. Bestehende Strukturen werden verändert und optimiert, sodass dieselbe Arbeit in weniger Zeit erledigt werden kann. Einen zentraler Punkt war vor allem das Einsparen oder Verkürzen von Meetings. Dieses Experiment wurde in einem spezifischen nationalen Kontext und “nur” mit Staatsangestellten durchgeführt. Daher sind die Ergebnisse nicht zwingend auf alle anderen Staaten oder auf die Privatwirtschaft übertragbar. Dennoch sollten diese Ergebnisse nicht einfach ignoriert werden. Denn auch theoretische Abhandlungen des Themas aus eher sozialwissenschaftlichen Perspektive zeigen, dass mit Arbeitszeitreduktion nicht unbedingt eine Einbusse an Produktivtät verbunden sein muss (Siehe dazu [Bader et al. 2020](#ref-baderWenigerIstMehr2020); [Stöger et al. 2015](#X5828650359fbbdb1f1dc2c66cbe30a8432a949f)). Zweitens geht Michaelis von der Annahme aus, dass Lohnverhandlungen den Arbeitszeitsverhandlungen zuvor kommen und erst wenn der Lohn auf der “gerechtfertigten” Höhe ist überhaupt über die Arbeitszeit diskutiert werden kann. Wie bereits beschrieben lassen sich diese Themen aber nicht so einfach voneinander trennen. In der Dissertation von Wüthrich wird klar, dass diese Verhandlung rund um die Themen Lohn, Arbeitszeit und Ferien parallel und gleichzeitig verlaufen. Ein weiteres Beispiel, das der Annahme von Michaelis widerspricht, ist in der Dissertation von Kaufmann aufzufinden. Kaufmann schreibt von einer *bewussten Mehrarbeitspolitik*, die das Ziel hat durch Arbeitszeitreduktion den Lohn zu erhöhen. Die Reduktion der Arbeitszeit wird dann zu einem Mittel zur Lohnpolitik ([Kaufmann 1960](#Xa29f836c02d871778804b58ed4eb73f473fbca9), S. 65f.). Die Ansprüche rund um den Lohn und die Arbeitszeit lassen sich somit nicht in eine Reihenfolge einteilen. Beide Bedürfnisse können je nach Voraussetzung von der Arbeitnehmer:innenseite gefordert und unterschiedlich gewichtet werden.

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

### 3.4.2 Bedeutung des Arbeitsfriedens für die Schweiz

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

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

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

Der Autor Gallati unterscheidet zwei unterschiedliche Arten des Arbeitsfriedens. Einerseits die relative Friendspflicht, bei der die jeweiligen GAV Bestimmungen eingehalten werden. Dabei gibt es die negative Seite der Friedenspflich, bei der beiden Parteien verboten wird die Bestimmungen aufzulösen oder Gewalt anzuwenden. Als positive Seite der Ausübung der Friendspflicht bezeichnet Gallati die Pflicht die einzelnen Mitglieder der Verbände auch von Gewalt abzuhalten (auch Einwirkungspflicht genannt). Es gibt zwei Lücken der relativen Friendspflicht. Sie gelten nur für die Vertragsparteien des GAV und für die in den GAV bestimmten Gewaltaktionen. Alles was nicht explizit in den GAV vermerkt wird, kann nicht als Friendensbruch 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 Friendspflicht sind diese Einschränkungen nicht mehr gültig. Die absolute Friendspflicht muss in den GAV ausdrücklich erwähnt werden, aber bezieht sich dann sowohl auf alle Aktionen, wie auch auf alle Personen, Gruppen und Verbände. Die absolute Friedenspflicht fordert somit eine viel stärkere Umsetzung der positiven Einwirkungspflicht von den Verbänden ([Gallati 1976, S.102](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) ff.).

Ein wichtiger Punkt in der Entwicklung des Arbeitsfriedens war das sogenannte Friedensabkommen von 1937. In diesem Jahr schlossen die Arbeitnehmer:innenverbände der Metallindustrie (unter anderem der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband SMUV) und der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ASM zusammen einen speziellen GAV ab. In diesem GAV wurde nur die absolute Friedenspflicht geregelt, alle anderen Themen wurden später in zusätzlichen Verträgen geregelt. Die Besonderheit dieses Ereignisses war vor allem, dass die beiden Verbände in der Vergangenheit eher verfeindet waren. Grund für dieses plötzliche Übereinkommen war die geplante Einmischung des Bundes bei der Bestimmung der Löhne. Bisher nahm der Bund immer die Rolle eines freiwilligen Schlichters ein. Nur bei Problemen zwischen den Verbänden schritt der Staat als Schlichtungspartner ein. Die Festlegung des Lohnes bedeutet ein Wechsel zur Zwangsschlichtung des Staates und wurde von beiden Seiten nicht geduldet. Durch dieses gemeinsame Friedensabkommen wollten die beiden Verbände den Bund daran hindern, sich in die Lohndebatte einzumischen. Dieses Abkommen stellte ein Wendepunkt im Sozialpartnerverhältnis dar ([Gallati 1976, S.111](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) ff.). In den nachfolgenden Jahren waren die Verhandlungen für die Verlängerung des Abkommens öfters zäh. Nichtsdestotrotz wurde das Friedensabkommen immer wieder erneuert. Gallati schreibt von sechs Verabredungen in den Jahren 1949 bis 1975, in der die Arbeitszeit für die Metallbranche neu geregelt wird. Nebst der Arbeitszeit wurde unter anderem auch Kinderzulagen, Lohn, Ferien und vieles andere aufgrund des Friedensabkommens neu geregelt (S.125). Obwohl die Regelung der Arbeitszeit nur ein kleiner Teil dieses Abkommens war, sind die Auswirkungen auf den Verhandlungscharakter zur Arbeitszeit enorm. Auch in anderen Branchen wurde das Friedensabkommen in den Jahren nach dem ersten Abkommen 1937 mehr und mehr angewandt.

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

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

In einem weiteren Teil des Buches beschreibt Gallati die Arbeitsmarktstrategien von umliegenden Ländern. Dabei unterscheidet er zwischen zwei unterschiedlichen Typen. In Österreich und Deutschland sind es eher friedlichen Arbeitsmarktstrategien, die der Schweiz ähnlich sind. Keines der beiden 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](#ref-iloDaysNotWorked2019)) ist gut zu sehen, dass in den deutschsprachigen Ländern weniger Arbeitstage betroffen sind.

Aber auch bei Frankreich und vor allem England ist ein Rückgang seit den 70er Jahren zu verzeichnen. Bei den betroffenen Arbeitnehmer:innen ([ILO 2019b](#ref-iloWorkersInvolvedStrikes2019)) sind in Frankreich und England auch wieder ein Trend zum Rückgang zu verzeichnen. In Deutschland sind eher weniger Personen betroffen. In der Schweiz und Österreich sind, mit Ausnahmen von jeweils einem Peak, kaum Leute betroffen. Interessanterweise scheint es in der Schweiz in den 10er Jahren des 21. Jahrhunderts ausserordentlich viele Arbeitnehmer:innen zu betreffen. Die Aktualität der Verhandlungen von Arbeitsbedingungen könnte als Grund für diese relativ hohen Zahlen gesehen werden.

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

### 3.4.3 Fremdarbeiter:innen

Die Fragen rund um die Volkswirtschaft, die Konjunkturlage und die Friedensabkommen haben den Diskurs im Parlament, dem Bundesrat und zwischen den Arbeitgeber:innenverbänden und den Arbeitnehmer:innenverbänden stark geprägt (siehe Kapitel 3 [Wüthrich 1987](#ref-alma99312190105505)). Ein weiteres Thema, das nicht nur die Ordnungskräfte am Arbeitsmarkt beschäftigte, sondern die ganze Schweizer Landschaft, war der Umgang mit Fremdarbeiter:innen.

Ein Merkmal der Hochkonjunktur in der Nachkriegszeit war die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer:innen. Doch auch mit einer Vollbeschäftigung war es immer noch nicht möglich der Nachfrage im In- und Ausland nachzukommen. Die Unternehmen investierten weiterhin und bauten zusätzliche Produktionsanlagen. Diese neuen Anlagen mussten irgendwie mit Personal besetzt werden. Die Lösung war Arbeitnehmer:innen (vor allem italienische Arbeitnehmer) aus dem Ausland in der Schweiz anzustellen. Diese Anstellungen sind in den 50er und 60er Jahren immer wie weiter gestiegen. Im Jahr 1964 hat die Anzahl der Fremdarbeiter:innen 721’000 erreicht und machte damit über einen Drittel aller Erwerbstätigen aus ([Wüthrich 1987](#ref-alma99312190105505), 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]](#footnote-60), war dies den ausländischen Arbeitstätigen nicht möglich. Des weiteren war es der Familie der Fremdarbeiter:innen nicht erlaubt in die Schweiz nachzuziehen. Dies war erst möglich nach einer gesetzlich festgelegten Frist, die zu Beginn auf drei Jahre gesetzt worden war. Nach einer Reise des italienischen Arbeitsministers Sullo Anfangs der 60er Jahre, forderte er eine bessere Behandlung der Fremdarbeiter:innen in der Schweiz. In seiner Reise durch die Schweiz hat er die schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen der italienischen Arbeitnehmer:innen gesehen und kritisierte diese aufs schärfste. Der Bundesrat hat anschliessend ein Abkommen ausgehandelt in dem wirtschaftliche und soziale Besserstellungen der Fremdarbeiter:innen veranlasst werden. Unter anderem wurde die Nachzügelfrist von 36 auf 18 Monate verkürzt ([Wüthrich 1987](#ref-alma99312190105505), S. 157 f.). Der grosse Anteil von Fremdarbeiter:innen führte immer wieder zur Kritik aus unterschiedlichen Richtungen. Im Buch von Wüthrich und in den von ihm zitierten Quellen wird dieser Zustand oft als Überfremdung bezeichnet. Riedo beschreibt diesen Zustand als eine innenpolitische Krise der Schweiz ([Riedo 1976](#X53f6ee024e93fca882bbac652dedd5eea92f084)). Riedo beschreibt zwei sozialpolitische Probleme, die durch die Fremdarbeiter:innenbeschäftigung ausgelöst oder verstärkt worden sind. Eines dieser Probleme war die Wohnknappheit, die schon vor dem erhöhten Zuzug von Fremdarbeiter:innen ein Problem war. Das andere Problem bezieht sich auf die Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Der SGB wurde mit der Lage der Fremdarbeiter:innen vor eine schwierige Aufgabe gestellt und musste gegen eine innere Zerrissenheit ankämpfen. Auf der einen Seite standen die Forderungen nach gerechteren Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen. Auf der anderen Seite gab es eine Abneigung gegen die Fremdarbeiter:innen. Sowohl bei den Lohn- und Wohnungspolitischen Diskussionen wurde kritisiert, dass die übermässigen Einnahmen der guten Konjunkturphase ausschliesslich für den weiteren Ausbau der Gewinne der Unternehmer:innen eingesetzt wurde. Es wurde kaum oder zu wenig in den Sozialapparat oder in öffentliche Projekte investiert. Auch mit Sicht auf die wohnungspolitischen Debatte war der SGB kritisch eingestellt. Dem SGB war bewusst, dass die Schweiz mit der bisher strikten Regelung zum Familiennachzug hinter dem europäischen Standard war und erwartete 1960 eine Anpassung dieser Regelung. Das frühere Nachzügeln würde die Wohnungsknappheit noch mehr verschärfen. In der Lohnpolitik wird von Seiten der Arbeitnehmer:innen vor allem das Problem von Tieflohninseln kritisiert. Da viele Fremdarbeiter:innen den Lohn nicht verhandeln können oder die Lohnvorstellung von z.B. Italien haben, wurden viele mit tiefen Löhnen angestellt. Dies führte dazu, dass sich sozial rückständige Unternehmen und Branchen nur dank den Fremdarbeiter:innen am Leben halten konnten. Diese Tieflohninseln führten generell eher zu einem Stillstand der Löhne als zu einer Entwicklung. Ein Vorwurf einiger Mitglieder der Arbeitnehmerschaft war, dass die Arbeitgeber:innen für die ausländischen Arbeiter:innen ausserordenliche Dinge machten, die sie für die schweizerischen Arbeitnehmer:innen nicht machen würden. So haben zum Beispiel einige Unternehmen ganzen Wohnsiedelungen aufgekauft und sie den Fremdarbeiter:innen zu Verfügung gestellt. Obwohl eine Bevorzugung nicht objektiv feststellbar war, wurde dieses Gefühl der Benachteiligung durch die Arbeiter:innenschaft an den SGB herangetragen. Es wurde verlangt, die Anzahl der Fremdarbeiter:innen zu beschränken ([Riedo 1976, S.97](#X53f6ee024e93fca882bbac652dedd5eea92f084) ff.). Zu weiteren Spannungen führte der Umgang mit der Kompensation der Arbeitszeit rund und vor Weihnachten. Da viele der Famillien der italienischen Erwärbstätigen nicht in die Schweiz kommen durften, wollte ein grosser Teil zurück nach Italien. Da die Transportmittel der Bahnen dies aber nur in mehreren Wochen bewältigen konnten, mussten schon viele vorher den Arbeitsplatz verlassen. Durch dieses vorzeitige Verlassen eines grossen Teils der Arbeitskraft, waren viele Unternehmen nicht mehr in der Lage in dieser Zeit den Betrieb weiterzuführen. Die Unternehmen verlangten von der Arbeitnehmer:innen die Arbeitszeit vorzuholen, sodass das Unternehmen über diese Ferienzeit ohne Probleme schliessen konnte. Viele der inländische Arbeitnehmer:innen mussten dadurch für einige Monate auf die Fünftagewoche verzichten. Sie kritisierten die Arbeitgeber:innen und waren der Meinung, dass der Produktionsausfall von denen getragen werden soll, die ihn zu verschulden hätten. Mit der übermässigen Investitionen und der ständigen Erhöhung der Fremdarbeiter:innen waren die Arbeitgeber:innen selbst dafür verantwortlich.

Auf der Seite der Arbeitgeber:innen gab es für den Verband weniger Probleme. Aus Sicht der Unternehmen und der Verbände wurde vor allem die starke Einmischung des Staates kritisiert. Durch die innenpolitischen Probleme der hohen Fremdarbeiter:innenzahlen wurde vom Bundesrat verlangt, diese Zahlen nicht weiter zu erhöhen. Dies machte er in der Anfangsphase durch die Festsetzung eines Kontingents. Es war der ganzen Wirtschaft nicht gestattet mehr als eine bestimmte Anzahl Fremdarbeiter:innen in einem Jahr anzustellen. Eine weitere Massnahme war ein Baubeschluss von 1964, der den Bau von bestimmten Gebäuden (vor allem Vergnügungsanlagen) nicht mehr gestattete. Dies hatte vor allem die Absicht den Wachstum und die Investition zu stoppen. Zur selben Zeit wurde auch ein Kreditbeschluss verfasst, der zum Ziel hatte den Geldzufluss aus dem Ausland zu stoppen. Dies führte zu heftigen Protesten auf der Seite von der Arbeitgeber:innen und wurde als Einschnitt in die Wirtschaftsfreiheit betrachtet ([Wüthrich 1987](#ref-alma99312190105505), S. 157 ff.).

Die Verhandlungen um die Arbeitszeit in der Schweiz sind von verschiedenen Einflussfaktoren abhängig. Wie in den meisten Ländern werden die Verhandlungen am Arbeitsmarkt von den unterschiedlichen Ordnungskräften geführt. Im Rahmen dieser Arbeit ist auf der Arbeitnehmer:innenseite die wichtigste Ordnungskraft der SGB. Auf der Arbeitgeber:innenseite der ZSAO. Die dritte Ordnungskraft wird meistens durch den Bundesrat, aber teilweise auch durch den National- oder Ständerat vertreten. Die Verhandlungen um die Arbeitszeit werden nie in einem Vakuum geführt. Meistens handelt es sich bei der Frage der Arbeitszeit um einen Teil der Verhandlungen für die generellen Arbeitsbedingungen. Zwei der wichtigsten Themen, nebst der Arbeitszeit, sind die Verhandlungen von Lohn und Ferien. In der Schweiz hat die Verhandlung der Arbeitszeit einen typischen eigenen Charakter. Ausgezeichnet wird dieser Charakter vor allem durch eine konservative Haltung. Wenn branchenübergreifende Arbeitszeitreduktionen stattfinden, haben diese kaum Auswirkungen auf die effektive Arbeitszeit. Die Festlegung der Arbeitszeit in den Gesetzen kommt somit einer Sicherung des Fortschritts gleich und keiner effektiven Arbeitszeitverkürzung. Wirkliche Verkürzungen der Arbeitswoche werden mithilfe der GAV verhandelt. Ein Grund für diese konservative Haltung ist die starke Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Lage der Schweiz. Eine weitere wichtige Charaktereigenschaft ist die friedliche Verhandlung von Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Dank dem Friedensabkommen, ursprünglich aus dem Jahre 1937, finden kaum Arbeitskämpfe statt. Ein letzter wichtiger Punkt, der vor allem für die Hochkonjunkturphase ab den 50er Jahren zentral ist, war der Umgang mit den Fremdarbeiter:innen. Die Erhöhung der arbeitsfähigen Bevölkerung führte zu einem grossen wirtschaftlichen Wachstum, jedoch auch zu sozialpolitischen Problemen. Unter anderem waren dies eine Wohnungsknappheit und Tieflohninseln.

# 4 Methoden

Nach der theoretischen Behandlung des Themas im vorherigen Kapitel, wird in diesem Kapitel das empirischen Material, sowie die verwendeten Methoden für die Analyse der Daten beschrieben. In dieser Arbeit wird eine soziologische Sichtweise auf die Frage der Arbeitszeitverkürzung geworfen. Dabei steht die Diskussion um die Arbeitsverkürzung im Zeitraum der ersten und einzigen gesamtschweizerische Rechtsgebung, dem Arbeitsgesetzt von 1964, im Fokus. Als Grundlage für die Auswertungen werden die Mitgliederzeitschriften der beiden Verbände SGB und ZSAO verwendet. Die zwei Verbände sind als Ordnungskräfte massgeblich an der politischen Debatte, sowie an der rechtliche Umsetzung von Arbeitszeitregulierungen beteiligt. Die Zeitschriften werden Mithilfe von Computergestützer Textanalyse bearbeitet. Ein wichtiger Aspekt für wissenschaftliche Forschung ist die Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen. Erst durch die Reproduzierbarkeit können Ergebnisse nachgeprüft und von der Forschungsgesellschaft verifiziert werden. Nicht ohne Grund ist einer der Grundpfeiler vieler Journals das sogenannte Peer-Reviewing. Es ist somit von grösster Wichtigkeit Forschungsarbeiten so zu verfassen, dass die Ergebnisse nicht nur nachvollziehbar, sondern eben auch reproduzierbar sind. Mit der immer grösseren Ausbreitung von computergestützten Methoden in den Sozialwissenschaften erhält dieses Thema noch mehr Gewicht. Viele Algorithmen verwenden unsupervised oder semi-supervised Methoden und werden darum auch oft “Blackboxes” genannt. Doch auch wenn nicht immer ganz durchsichtig, können Vorkehrungen getroffen werden, um die Forschungsarbeiten und Ergebnisse zu reproduzieren. Für die Analyse in dieser Arbeit wurden einige solche Vorkehrungen getroffen. Ein wichtiger Punkt für die Reproduzierbarkeit ist die Transparenz der Methoden, aus diesem Grund wurde der ganze Code und Text in einem Github Repository veröffentlicht. Einzig die Daten dürfen nicht veröffentlicht werden, da diese unter Copyright stehen. Im Teil weiter unten wird jedoch erklärt wo die Daten zur Verfügung stehen. Sobald die Daten zur Verfügung stehen, können alle Scripts und Methoden genau gleich angewandt werden. Des weiteren wird das Github Repository mit einer Docker Version zu Verfügung gestellt. Damit kann die virtuelle Umgebung, in der gearbeitet wird, nachgebaut werden. Dies verhindert unter anderem auch Fehler durch unterschiedliche Versionen von Softwares.

Die ganze Arbeit wurde in RStudio verfasst und programmiert. Die Texte sind in RMarkdown geschrieben und werden mithilfe von Bookdown zu einem PDF Output zusammengefügt. Der Workflow für die Arbeit und das Github Repository stammt von Thea Knowles ([Knowles 2019](#X3e6095feb8cd2aacca056a236980c5674d790b0)) in Anlehnung an Lucy D’Agostino McGowan ([D’Agostino McGowan 2018](#X85bc8c81990f4352ddf6ac1214564537177daee)). Ein weiteres wichtiges Mittel für die Arbeit mit Bookdown in RStudio stammt aus der Dokumenation von Bookdown geschrieben von Yihui Xie, der das Package auch entwickelt hat ([Xie 2022](#ref-xieBookdownAuthoringBooks2022)). Die Scripte für die Analyse sind zum grössten Teil in der R Programmiersprache geschrieben. Eines der Data Cleaning Scripts wurde in Python geschrieben, da ein Probleme nicht in R gelöst werden konnte. Auch dieses Python Script ist innerhalb der RStudio Umgebung mithilfe des reticulate Packages ausführbar. Ein grosser Vorteil dieses Workflows ist die einfache Anpassung der Analysen. Es ist möglich, die Analysen im vierten Teil dieser Arbeit nachrechnen zu lassen und allenfalls andere Parameter zu wählen, um bessere Forschungsergebnisse zu erhalten. Somit können immer wieder neue Erkenntnisse in die Analysen miteinbezogen werden, ohne noch einmal alles von Grund auf programmieren zu müssen.

## 4.1 Daten

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

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

Da das Thema dieser Arbeit der Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung ist, war es sinnvoll das empirische Material vorzusortieren. In den Zeitungen werden viele verschiedene Themen angeschnitten und diskutiert. Daher wurden die Texte so vorsortiert, dass nur Texte mit dem Wort Arbeitszeit in die zwei Analyse-Korpora integriert worden sind. Für diese Auswahl wurde eine *Keywords in context* (KWIC) Analyse mit dem Schlagwort “Arbeitszeit” durchgeführt. Die KWIC Analyse wurde mithilfe des quanteda Packages durchgeführt ([Benoit et al. 2018](#Xf431f872a141f4ea67afd1a97c44c4aa77490d3)). Bei dieser Analyse werden die Texte nach dem gewünschten Wort durchsucht. Als Ausgabe wird das Wort und einige Wörter vor und nach dem Wort ausgegeben. In diesem Moment war der Kontext des Wortes Arbeitszeit aber noch eher unwichtig. Zusätzlich wird in der Ausgabe noch die ID des Textes angegeben. Diese ID’s wurden zu einer Liste zusammengefasst und mit dieser Liste wurden dann alle Texte aussortiert. Schlussendlich blieben bei beiden Korpora nur noch Texte übrig in denen mindestens einmal das Wort Arbeitszeit vorkommt. [[14]](#footnote-64)

Nach dem Aussortieren blieben beim Korpus des SGB noch 1027 (5.7%) Dateien übrig. Beim Korpus des ZSAO noch 2217 (3.7%) Dateien. In beiden Korpora sind aus jedem Jahr mindestens ein Text vorhanden. Das Wort Arbeitszeit wurde somit mindestens einmal pro Jahr in den Zeitschriften erwähnt. Dennoch besteht ein auch bei der Grösse der Dateien ein Unterschied. Durchschnittlich hat eine Datei der *Gewerkschaftlichen Rundschau* 365 Tokens. Der Durchschnitt beim *Schweizer Arbeitgeber* ist rund 1100 Tokens. Der Korpus des ZSAO bleibt somit um einiges grösser als der des SGB. Bei der Umwandlung in ein Korpus Objekt werden die 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](#ref-muhrStopwordsPackage2021)). [[15]](#footnote-65) Zusätzlich wurden nach qualitativer Analyse der Texte und Auswertungen weitere störende Wörter entfernt. Eine genaue Übersicht über die Stopwörter findet sich im Script *stopwords.R*.

## 4.2 Analyseverfahren

Die *Latent dirichlet allocation* (LDA) ist eine Textanalyse Methode, die dazu dient die Dimensionen eines Korpus zu verringern ([Blei, Ng, and Jordan 2003](#ref-10.5555/944919.944937)). In dieser Methoden werden alle Wörter in unterschiedliche Wortlisten eingeteilt. 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 Forschunggegenstands dienen zu können ([von Nordheim, Müller, and Scheppe 2019](#ref-vonnordheimYoungFreeBiased2019a)). Die Anzahl der Topics wird also durch die Themen und die Komplexität des Korpus vorgegeben([Binkley et al. 2014](#ref-10.1145/2597008.2597150)). 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 ([Rieger, Koppers, et al. 2020](#ref-riegerImprovingReliabilityLatent2020); [Rieger 2020](#ref-riegerLdaPrototypeMethodGet2020)). Die Autor:innen empfehlen mindestens 50 Durchgänge ausrechnen zu lassen und dies je nach Komplexität der Korpora zu erhöhen.[[16]](#footnote-67) Da es keine objektiven Kriterien zur Festlegung der Anzahl Topics gibt, ist die Überprüfung der Validität der Ergebnisse extrem wichtig. Eine Möglichkeit ist zu schauen, ob die Topics auch intersubjektiv nachvollziehbar sind und ob die Topics einigermassen konsistent sind. Das Tosca Package ([Rieger, lkoppers, et al. 2020](#ref-jonas_rieger_2020_3703066)) erlaubt eine solche Validitätsprüfung mit der Funktion intruderwords. Dabei wird ein Konzept von Chang et al. verwendet, dass sich *“reading tealeaves”* nennt ([Chang et al. 2009](#ref-10.5555/2984093.2984126)). Die Idee ist eine Auswahl aus Wörtern aus einem bestimmten Topic zu zeigen. Unter dieser Auswahl verstecken sich auch (ein oder mehrere) Wörter, die nicht in diesem Topic zu finden sind. Diese Wörter sind die sogenannten *Intruderwords*. Bei einem gut abgrenzbaren Topic sollte es möglich sein, die Intruderwords zu erkennen. Ist das Topic schlecht abgrenzbar, kann nicht unterschieden werden, welche Wörter wirklich zum Topic gehören und welche nicht. Bei der Funktion aus dem Tosca Package können einige Parameter angegeben werden. Es werden pro Durchgang jeweils 5 Wörter angezeigt. Die Anzahl der Intruder wurde auf ein Wort angesetzt. Weiter kann festgelegt werden, wie viele der Topwords genützt werden sollen. Hier wurde der Parameter auf zehn Topwords eingestellt. Die Interpretation der Topics erfolgte jeweils mithilfe dieser zehn Topwords. Daher macht es auch Sinn die Validität mit den zehn Topwords zu überprüfen. Ein Durchgang umfasst jeweils zehn Stichproben. Es gibt jedoch die Möglichkeit ein nicht interpretierbares Topic zu kennzeichen. Wird dies als solches gekennzeichnet gibt es eine zusätzliche Stichprobe. Ein Durchgang kann also je nachdem auch mehr als zehn Stichproben haben. Durchgeführt wurde die Validitätsprüfung von drei verschiedenen Personen. Eine Person war der Autor dieser Arbeit. Die anderen zwei Personen haben sich nicht mit diesem Thema oder der Arbeit auseinandergesetzt. Die Idee dabei ist, dass vom Autor der Kontext und das Thema verstanden wird und somit die Überprüfung einfach funktionieren sollte. Dies sollte zeigen, dass mit genügend Wissen die Topics gut voneinander abgrenzbar sind. Die Überprüfung der anderen zwei Personen sollte genau das Gegenteil untersuchen. Ist es auch möglich ohne Vorwissen die Topics voneinander abzugrenzen? Für die Validitätsprüfung wurden jeweils drei Durchgänge (30 Stichproben) pro Person durchgeführt.

Eine weitere verwendete Analyse Methode ist die Sentiment Analyse mithilfe eines Wörterbuchs. Bei der Sentiment Analyse werden alle Wörter in eine positive oder negative Kategorie eingeteilt. [[17]](#footnote-68) Dies geschieht mithilfe des Wörterbuchs, in dem viele Wörter zusammen mit einem positiven oder negative Wert eingetragen sind. Die Wörter aus den Texten werden mit dem Wörterbuch gematcht und der Wert wird übertragen. Anschliessend lässt sich durch das Aufsummieren und Zusammenfassen sagen, ob der Text/Korpus insgesamt eher negativ oder positiv ist. In dieser Arbeit wird dafür ein deutsches Wörterbuch von Christian Rauh ([Rauh 2018](#X035644451685f23554d0f8dfe6639ab9e7f5813)) verwendet, das auf Grundlage des SentiWS Wörterbuchs der Universität Leipzig gebaut wurde ([Goldhahn, Eckart, and Quasthoff 2012](#ref-goldhahn-etal-2012-building)). Für die deutsche Sprache gibt es fast keine anderen Wörterbücher als das SentiWS und das Wörterbuch von Rauh. Daher ist die Validität dieser Wörterbücher extrem wichtig. Wie politischen Organisationen über bestimmte Themen reden, sind eine wichtige Informationsquelle zur Interpretation des Themas ([Rauh 2018, S.319](#X035644451685f23554d0f8dfe6639ab9e7f5813)). Die Sentiment Analyse wird in unterschiedlichen Forschungsdisziplinen angewendet (z.B. Sportwissenschaften [Wunderlich and Memmert 2020](#ref-app10020431); oder Gesundheitswissenschaften [Yang, Xiao, and Li 2020](#ref-yangModellingClinicalExperience2020)). Ein wichtiger Punkt bei den Sentiment Analyse mit einem Wörterbuch ist die Validität des Wörterbuches. Das Wörterbuch von Rauh fokussiert sich glücklicherweise auf politische Kommunikation. Die Kommunikation in den Zeitschriften der Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbänden kann als politische Kommunikation kategorisiert werden. Die Validität für dieses Wörterbuch ist im Forschungskontext dieser Arbeit somit besser gegeben, als wenn es sich um nicht-politische Kommunikation handeln würde. Durch die Sentiment Analyse kann herausgefunden werden, ob die Gewerkschaften und die Arbeitgeber-Organisationen positiv oder negativ über das Thema Arbeitszeit kommunizieren.

# 5 Resultate

Placeholder

## 5.1 Sentiment Analyse

## 5.2 LDA

### 5.2.1 Arbeitnehmer:innen

### 5.2.2 Arbeitgeber:innen

### 5.2.3 Validität

# 6 Diskussion

Placeholder

## 6.1 Resultate

## 6.2 Probleme bei Methoden

## 6.3 Erkenntnisse

# 7 Literaturverzeichnis

Arendt, Hannah. 1960. *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Stuttgart: Kohlhammer.

Bader, Christoph, Hugo Hanbury, Sebastian Neubert, and Stephanie Moser. 2020. “Weniger Ist Mehr - Der Dreifache Gewinn Einer Reduktion Der Erwerbsarbeitszeit. Weniger Arbeiten Als Transformationsstrategie Für Eine Ökologischere, Gerechtere Und Zufriedenere Gesellschaft - Implikationen Für Die Schweiz.” {{CDE Working Papers}} 6. Bern: Centre for Development and Environment (CDE).

Benoit, Kenneth, Kohei Watanabe, Haiyan Wang, Paul Nulty, Adam Obeng, Stefan Müller, and Akitaka Matsuo. 2018. “Quanteda: An R Package for the Quantitative Analysis of Textual Data.” *Journal of Open Source Software* 3 (30): 774. <https://doi.org/10.21105/joss.00774>.

Binkley, David, Daniel Heinz, Dawn Lawrie, and Justin Overfelt. 2014. “Understanding LDA in Source Code Analysis.” In *Proceedings of the 22nd International Conference on Program Comprehension*, 26–36. ICPC 2014. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2597008.2597150>.

Blei, David M., Andrew Y. Ng, and Michael I. Jordan. 2003. “Latent Dirichlet Allocation.” *Journal of Machine Learning Research* 3 (March): 993–1022.

Bosch, Gerhard. 1986. “Hat Das Normalarbeitsverhältnis Eine Zukunft?” *WSI-Mitteilungen* 3: 163–76.

Callon, Michel. 1998a. *The Laws of the Markets*. Sociological Review Monograph. Oxford [etc: Blackwell/The Sociological Review.

Canales-Romero, Deborah, and Axinja Hachfeld. 2022. “Juggling School and Work From Home: Results From a Survey on German Families With School-Aged Children During the Early COVID-19 Lockdown.” *Frontiers in Psychology* 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.734257>.

Chang, Jonathan, Jordan Boyd-Graber, Sean Gerrish, Chong Wang, and David M. Blei. 2009. “Reading Tea Leaves: How Humans Interpret Topic Models.” In *Proceedings of the 22nd International Conference on Neural Information Processing Systems*, 288–96. NIPS’09. Red Hook, NY, USA: Curran Associates Inc.

Christl, Wolfie. 2021. “Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?” September. <https://crackedlabs.org/daten-arbeitsplatz>.

D’Agostino McGowan, Lucy. 2018. “One Year to Dissertate.” Live Free or Dichotomize. 2018. <https://livefreeordichotomize.com/2018/09/14/one-year-to-dissertate/>.

Espeland, Wendy Nelson, and Mitchell L. Stevens. 2008. “A Sociology of Quantification.” *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv Für Soziologie* 49 (3): 401–36. <https://www.jstor.org/stable/23998802>.

Flecker, Jörg, Annika Schönauer, and Thomas Riesenecker-Caba. 2016. “Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution?” *WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 39 (4): 17–34.

Fuchs, Gesine, Lucia Lanfranconi, Marina Abbas, and Christian Eckerlein. 2021. “Nationales Barometer Zur Gleichstellung 2021: Fokus Erwerbsarbeit Und Unbezahlte Care-Arbeit.” Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG (www.equality.ch). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5824656>.

Gallati, Renatus. 1976. “Der Arbeitsfriede in der Schweiz und seine wohlstandspolitische Bedeutung im Vergleich mit der Entwicklung in einigen andern Staaten.” Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft Bd. 121. Bern: H. Lang.

Garnadt, Niklas, Monika Schnitzer, and Steffen 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/>.

Isler, Simona, and Anja Peter. 2015. “Care-Arbeit - die feministische Zukunftsfrage.” *Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik* 34 (66): 145–55.

Kaufmann, Peter. 1960. “Vierzigstundenwoche in der Schweiz? : ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz.” *Vierzigstundenwoche in der Schweiz? ein anschaulich-theoretischer Beitrag zur Geschichte und zur Problematik der Arbeitszeitsverkürzung in der Schweiz*. Staatswissenschaftliche Studien. Neue Folge Bd. 41. Zürich: Polygr. Verl.

Kette, Sven. 2017. “Refinanzierung Als Organisationsproblem.” *Zeitschrift Für Soziologie* 46 (5): 326–46. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1018>.

Knowles, Thea. 2019. *Dissertating with RMarkdown and Bookdown*. <https://bookdown.org/thea_knowles/dissertating_rmd_presentation/>.

Kohlrausch, Bettina, Christina Schildmann, and Dorothea Voss, eds. 2019. *Neue Arbeit - neue Ungleichheiten? : Folgen der Digitalisierung*. 1. Auflage. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim: Beltz Juventa.

MacKenzie, Donald. 2007. *Do Economists Make Markets?: On the Performativity of Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10vm29m>.

Michaelis, Dietrich. 1960. “Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung in der Schweiz.” Winterthur: Verlag P.G. Keller.

Mirowski, Philip, and Edward Nik-Khah. 2007. “Markets Made Flesh:” In *Do Economists Make Markets?*, edited by Donald MacKenzie, Fabian Muniesa, and Lucia Siu, 190–224. On the Performativity of Economics. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv10vm29m.11>.

Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse, and Annelies G. Blom. 2021. “The COVID-19 Pandemic and Subjective Well-Being: Longitudinal Evidence on Satisfaction with Work and Family.” *European Societies* 23 (February): S601–17. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>.

Muhr, David, Kenneth Benoit, and Kohei Watanabe. (2017) 2021. *Stopwords: The R Package*. cran. <https://github.com/cran/stopwords>.

Raghunadha Reddy, T., M. Lakshminarayana, B. Vishnu Vardhan, K. Sai Prasad, and E. Amarnath Reddy. 2019. “A New Document Representation Approach for Gender Prediction Using Author Profiles.” In *First International Conference on Artificial Intelligence and Cognitive Computing*, edited by Raju Surampudi Bapi, Koppula Srinivas Rao, and Munaga V. N. K. Prasad, 39–47. Advances in Intelligent Systems and Computing. Singapore: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-1580-0_4>.

Rauh, Christian. 2018. “Validating a Sentiment Dictionary for German Political Language—a Workbench Note.” *Journal of Information Technology & Politics* 15 (4): 319–43. <https://doi.org/10.1080/19331681.2018.1485608>.

Reddy, T Raghunadha, B Vishnu Vardhan, and P Vijayapal Reddy. 2016. “A Survey on Authorship Profiling Techniques.” *International Journal of Applied Engineering Research* 11 (5): 3092–102.

Riedo, Ren’e. 1976. “Das Problem der ausländischen Arbeitskräfte in der schweizerischen Gewerkschaftspolitik von 1945-1970.” Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft Bd. 133. Bern: H. Lang.

Rieger, Jonas. 2020. “ldaPrototype: A Method in R to Get a Prototype of Multiple Latent Dirichlet Allocations.” *Journal of Open Source Software* 5 (51): 2181. <https://doi.org/10.21105/joss.02181>.

Rieger, Jonas, Lars Koppers, Carsten Jentsch, and Jörg Rahnenführer. 2020. “Improving Reliability of Latent Dirichlet Allocation by Assessing Its Stability Using Clustering Techniques on Replicated Runs.” <https://doi.org/10.48550/arXiv.2003.04980>.

Rieger, Jonas, lkoppers, Kenneth Benoit, and karinboczek. 2020. *Docma-TU/Tosca: Tosca 0.2-0* (version v0.2-0). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3703066>.

Rien, Mark W. 1972. *4-Tage-Woche*. Bern: Scherz.

Rudischhauser, Sabine. 2017. “From the 8-Hour Day to the 40-Hour Week: Legitimization 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.” Grüsch: 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>.

1. Die 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/> [↑](#footnote-ref-20)
2. Die Motion der Nationalrätinnen Funiciello (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> [↑](#footnote-ref-22)
3. In 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> [↑](#footnote-ref-24)
4. <https://www.forbes.com/sites/annakaplan/2022/02/15/belgium-becomes-latest-country-to-let-workers-try-four-day-work-week/?sh=77edbe254990>. [↑](#footnote-ref-26)
5. <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/35-stunden-woche-fuer-alle-island-schaltet-auf-die-vier-tage-woche-um> [↑](#footnote-ref-28)
6. <https://www.zeit.de/arbeit/2022-06/fachkraeftemangel-4-tage-woche-42-stunden-woche-arbeitszeit> [↑](#footnote-ref-30)
7. Der Autor Gallati spricht von den sogenannten *Ordnungsfaktoren* ([Gallati 1976, S.4](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) ff.). Damit sind die verschiedenen Organisationen/Institutionen gemeint, die den Arbeitsmarkt regulieren. Dazu gehören die Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innnen, 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](#ref-alma99312190105505)), Frankreich und Belgien([Rudischhauser 2017](#ref-RudischhauserSabine2017Ft8D)) und England ([Gallati 1976](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976)). 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. [↑](#footnote-ref-43)
8. Alle Angestellten beim Kanton Solothurn zahlen einen Solidaritätsbeitrag von 5 CHF pro Monat an die Gewerkschaft. Dies wird direkt bei der Lohnabrechnung über das Personalamt abgezogen. [↑](#footnote-ref-44)
9. Weitere Artikel sind Art. 11 Ziff. 1 (Schutz von Jugendlichen und Kindern), Art. 22 (Versammlungsfreiheit), Art. 23 (Vereinigungsfreiheit) und Art. 27 (Wirtschaftsfreiheit) [↑](#footnote-ref-48)
10. wie bereits erwähnt finden sich die Bestimmungen zum GAV in OR Art. 356 - 358 [↑](#footnote-ref-53)
11. Der Verband evanglischer Arbeiter und Angestellter (!sic) ist nach Ortsprinzip organisiert. Wahrscheinlich unterzeichnet der SVEA somit die meisten dieser Verträge. Andere Möglichkeiten sind GAV für Gemeindsmitarbeitende [↑](#footnote-ref-54)
12. Die 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](#ref-gallatiArbeitsfriedeSchweizUnd1976) f.) [↑](#footnote-ref-55)
13. Durch die Vollbeschäftigung waren überall immer wieder Leute gesucht um Stellen zu besetzten. Im Gegensatz zu schlechtere Konjunkturphasen war also eine Arbeitnehmer:innenknappheit auf dem Arbeitsmarkt. Dies sorgte dafür, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen grösser war als zu anderen Zeiten. Viele Personen nutzten dies um aus den Jobs in der Industrie in Gewerbe oder Bürojobs zu wechseln ([Riedo 1976](#X53f6ee024e93fca882bbac652dedd5eea92f084)). [↑](#footnote-ref-60)
14. Auf dem Github Repository dieser Arbeit sind die Scripte für die Auswahl unter /scripts zu finden. Für die *Gewerkschaftliche Rundschau* wurde das Script *Aussortieren* benutzt. Beim *Schweizer Arbeitgeber* ist das Aussortieren im ersten Teil des *Arbeitgeber\_2* Script. [↑](#footnote-ref-64)
15. Stopwörter müssen nicht immer entfernt werden. Je nach Analyse ist es sogar nötig die Stopwörter nicht zu entfernen. Zum Beispiel bei der Identifizierung von Autor:innen in denen die Verhältnisse von bestimmten Wortgruppen miteinander verglichen werden ([Raghunadha Reddy et al. 2019](#Xd4bdf1b548b3aa647abb3b6277188fd4d0bb3d6); [Reddy, Vardhan, and Reddy 2016](#ref-reddy2016survey)). Für die explorative Untersuchung von Dimension in Texten sind Stopwörter aber störend, da sie keine Interpretation zu den Themen in den Texten zulassen. [↑](#footnote-ref-65)
16. Eine genaue technische Ausführung zu den LDA Methoden findet sich in den zitierten Texten von Blei et al. und Rieger et al. [↑](#footnote-ref-67)
17. Einige Wörterbücher verwenden auch eine dritte Kategorie für neutrale Wörter. Siehe dafür zum Beispiel das Lexicoder Sentiment Dictionary([Young and Soroka 2012](#ref-youngAffectiveNewsAutomated2012)) [↑](#footnote-ref-68)