

Die Amtsdauer der Schweizer Wirtschaftseliten, 1890–2020

Emil D. Böhme¹ & Felix Bühlmann¹

¹ Universität Lausanne

Social Change in Switzerland N°43

Februar 2026

Die Schriftenreihe **Social Change in Switzerland** dokumentiert laufend die gesellschaftlichen Entwicklungen in der Schweiz. Die Reihe wird gemeinsam herausgegeben vom Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften FORS und vom Schweizer Kompetenzzentrum für Lebenslaufforschung LIVES an der Universität Lausanne. Ziel der Reihe ist es, Veränderungen bezüglich Arbeit, Familie, Einkommen, Mobilität, Stimmrecht oder Geschlechterverhältnissen aufzuzeigen. Die Beiträge beruhen auf wissenschaftlichen Untersuchungen und richten sich an ein breiteres Publikum.

Hauptherausgeber

Daniel Oesch, LIVES, Universität Lausanne

Herausgeberrat

Felix Bühlmann, LIVES, Universität Lausanne

Ursina Kuhn, FORS

Line Rennwald, FORS

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

Gina-Julia Westenberger, LIVES, Universität Lausanne

FORS

Géopolis

1015 Lausanne

www.socialchangeswitzerland.ch

Contact: info@socialchangeswitzerland.ch

Elektronische Referenz

Böhme, E. D. & Bühlmann, F. (2026). Die Amtsdauer der Schweizer Wirtschaftseliten, 1890–2020. *Social Change in Switzerland*, N°43. doi: 10.22019/SC-2026-00002

Copyright



Creative Commons: Attribution CC BY 4.0. Der Inhalt unter der Creative-Commons-Lizenz darf von Drittpersonen unter den folgenden, von den Autoren definierten Bedingungen verwendet werden: Sie dürfen das Material teilen, kopieren, frei nutzen und in jeder Form verbreiten, unter der Bedingung, dass die Urheberschaft dabei genannt wird.

Zusammenfassung

Wie hat sich die Amtsdauer der Schweizer Wirtschaftseliten langfristig verändert? Anhand eines historischen Datensatzes von 1377 Mandaten von CEOs, Verwaltungsratsdelegierten und Verwaltungsratspräsidenten der 110 wichtigsten Schweizer Unternehmen zeigen wir, dass sich die Amtsdauer zwischen 1909 und 2015 um acht Jahre verkürzt hat. Heute beträgt sie für Verwaltungsratspräsidenten und CEOs sieben bis acht Jahre und hat sich so einer internationalen Norm für viele politische und wirtschaftliche Mandate angepasst. Die grössten Verkürzungssprünge finden im frühen 20. Jahrhundert statt. Wir schliessen daraus, dass die Verkürzung stark mit dem parallelen Niedergang des schweizerischen Familienkapitalismus zusammenhängt. Unsere Analysen zeigen, dass weder die wandelnde Bedeutung von Wirtschaftssektoren, die Internationalisierung der Wirtschaftselite noch die Feminisierung der Schweizer Führungsetage zu einer Verkürzung der Mandatsdauern geführt haben. Die heutigen kurzen Amtsdauern der Wirtschaftseliten lassen sich auch nicht primär durch den Aufstieg des aktionärsorientierten Kapitalismus in den 1980er- und 1990er-Jahren erklären.

Warum ist die Amtsdauer von Eliten relevant?

In der heutigen globalisierten Unternehmenswelt wird den Jobwechseln von Top-Führungskräften zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt. Der Aktionärskapitalismus habe, so eine gängige Erzählung, die Karrieren von Führungskräften verändert und die traditionelle Firmenloyalität untergraben. Personalabbau und Outsourcing scheinen selbst unter privilegierten Gruppen wie Managern ein Gefühl der Unsicherheit zu erzeugen. Die Sessel von Eliten, dem Druck von Aktionären und Medien ausgesetzt, würden aufgrund schwacher Aktienkurse, ethischer Skandale oder strategischer Neuausrichtungen zunehmend wackeln. In diesem Artikel untersuchen wir diese These in einer langfristigen, empirischen Perspektive und fragen, wie lange Wirtschaftseliten in der Zeit von 1909 bis 2015 in ihren Positionen bleiben. Dazu stützen wir uns auf einen Datensatz der Verwaltungsratspräsidenten, Verwaltungsratsdelegierten und CEOs der 110 grössten Unternehmen der Schweiz, und untersuchen, wie sich die Karrierestabilität aufgrund von individuellen Merkmalen, organisatorischen Faktoren und historischem Wandel verändert.

Die Mandatsdauer von Eliten ist von eminenter Bedeutung. Denn die Dauer, die eine Person in einer Spitzenposition verbringt, ist ein Indikator für die Kontrolle, die sie über die Strategie des Unternehmens, ihre persönliche Vergütung oder die Arbeitsbedingungen ihrer Angestellten ausübt. In soziologischen Elitetheorien ist die Amtsdauer daher eines der Unterscheidungsmerkmale zwischen „Machteliten“ und „funktionalen Eliten“. Erstere, die lange in ihren Positionen verharren, sind in der Lage, Netzwerke aufzubauen, Institutionen zu prägen und dynastische, patrimoniale Machtstrukturen zu etablieren. Letztere, die nur für kurze Zeit im Amt sind, müssen sich den Gepflogenheiten der Institution anpassen und haben weder die Zeit noch die Netzwerke, um Institutionen langfristig umzugestalten.

Die Amtsdauer von Führungskräften ist das Ergebnis individueller und organisatorischer Entscheidungen. Manager können wegen längerer Ausbildung erst später in den Arbeitsmarkt einsteigen, ihren Arbeitsplatz aus familiären Gründen verlassen oder sich frühpensionieren lassen. Organisationen können jüngere Führungskräfte einstellen, die Amtszeit ihrer Vorstandsmitglieder beschränken oder einen CEO aufgrund schlechter Leistungen vorzeitig entlassen.

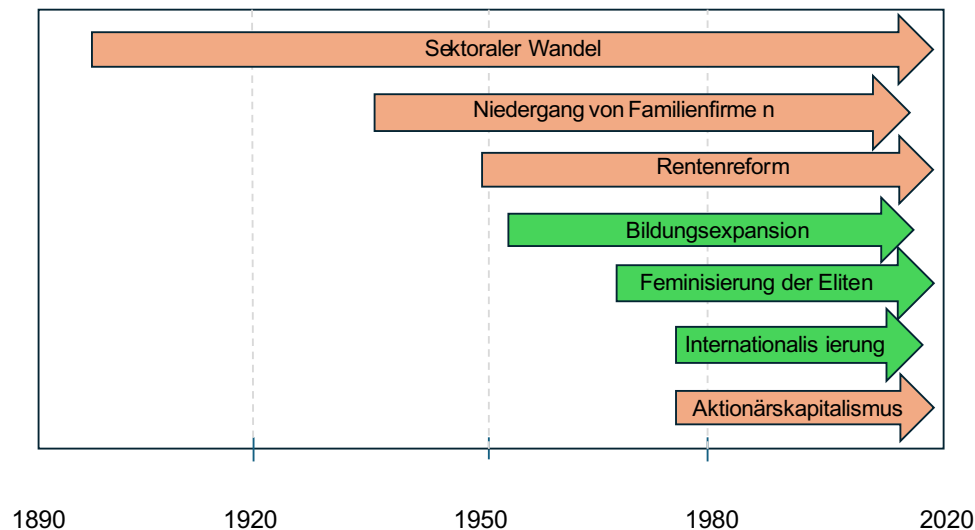
Diese individuellen und institutionellen Entscheidungen sind wiederum in einen normativen, historischen Kontext eingebettet. Wie Eliten ihre Karriere gestalten und wie Unternehmen strategische Personalentscheidungen treffen, kann sich im Laufe der Geschichte erheblich wandeln (Booth, Francesconi und García Serrano, 1997). Genauso verändert sich im historischen Verlauf die Zusammensetzung der Liste der 110 wichtigsten Unternehmen und die Mischung der Führungskräfte, die sie leiten. Auch dies hat Auswirkungen auf die Amtsdauer von Führungskräften. Kommt hinzu: Wirtschaftssektoren variieren ihre Karrierekulturen -und Praktiken. Die im 19. Jahrhundert vorherrschende Textilindustrie beispielsweise, praktiziert potenziell ein anderes Karriereregime als die Finanzindustrie, deren Aufstieg die schweizerische Wirtschaft im 20. Jahrhundert prägte. Auch der Wille von Familien, die Unternehmen kontrollieren, ihre Macht im Generationenverlauf zu bewahren, wirkt sich auf Amtszeiten aus. Um ihren Einfluss langfristig zu sichern, setzten solche Besitzerfamilien häufig auf „Verwaltungsratsdelegierte“, eine hybride Funktion zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Mit dem Niedergang des Familienkapitalismus (Ginalski 2011), wurde diese Funktion jedoch zunehmend als unvereinbar mit moderner Unternehmensführung kritisiert.

Zu erwarten ist auch, dass sich die Einführung eines offiziellen Pensionsalters mit der AHV auf die Dauer von Elitekarrieren ausgewirkt hat – auch wenn höhere Manager wohl loser an formale Altersgrenzen gebunden sind als die allgemeine Bevölkerung.

Und wie steht es mit der demographischen Zusammensetzung der Eliten? Heute verfügen diese viel häufiger über einen Hochschulabschluss als noch Mitte des 20. Jahrhunderts. Es wäre also nicht verwunderlich, wenn die längere Ausbildungsdauer zu einer biografischen Verschiebung des Berufseinstiegs geführt hätte. Darüber hinaus durchläuft die Schweizer Wirtschaftselite seit Anfang der 1970er Jahre eine langsame Feminisierung, die 2021 in der Einführung einer «Frauenquote-light» für die Verwaltungsräte grosser, börsennotierter Unternehmen gipfelte. Schließlich hat sich die Schweizer Wirtschaftselite stark internationalisiert. Während 1980 nur 3% der Schweizer Wirtschaftselite Ausländer waren, sind es heute fast 40%, in börsenkotierten Unternehmen gar über 60% (Davoine und Ravasi, 2013). Studien legen nahe,

dass ausländische Führungskräfte ihre Positionen nur für kurze Zeit innehaben – beispielsweise, weil sie über andere Karrierewege zu ihren Posten kommen oder nur über schwache lokale Netzwerke verfügen (Schmid & Mitterreiter, 2020; Heemskerk, 2007).

Abbildung 1: Historische Trends und Veränderungen in der Zusammensetzung der Schweizer Wirtschaftseliten



Anmerkung: In grün die Trends, die die demographische Zusammensetzung der Eliten verändern.

Daten und Analysestrategie

Die Studie stützt sich auf die OBELIS-Datenbank der Universität Lausanne, die über 40'000 Einträge zu politischen, wirtschaftlichen, administrativen und akademischen Eliten der Schweiz enthält. Die Analysen konzentrieren sich auf eine Stichprobe von 1377 Mandate von CEOs, Verwaltungsratspräsidenten und Verwaltungsratsdelegierten der 110 grössten Schweizer Unternehmen zu sieben Zeitpunkten: 1890, 1910, 1937, 1957, 1980, 2000 und 2010 (David et al., 2015). Wir analysieren die Amtsdauer von acht Antrittskohorten von Führungskräften und kreuzen sie mit biographischen Variablen wie Geschlecht (Männer vs. Frauen), Nationalität (Schweizer vs. Nicht-Schweizer) und mit institutionellen Variablen wie Position (CEO, Vorstandsvorsitzender, Vorstandsmitglied) und Unternehmenssektor. Etwa ein Drittel der biographischen Daten enthält nur ein Start- oder Enddatum und wurde aus der Analyse ausgeschlossen. Wir haben die verbleibenden Angaben in zwei Kategorien unterteilt: (1) Mandate mit genauen Amtsdauerdaten (50% der Stichprobe) und (2) Mandate mit ungefähren, aber kohärenten Amtszeitdaten (20%). Die Medianlänge wird auf der Basis von Kaplan-Meier-Schätzungen berechnet. Jedes Mandat wird nur einer Kohorte zugeordnet, Mehrfachzugehörigkeiten werden nur einfach gezählt; noch laufende Mandate werden berücksichtigt.

Wie lässt sich die Amtsdauer der Wirtschaftselite erklären?

Unsere Analyse zeigt, dass die Amtsdauer der Elitemandate im Laufe der Zeit um acht Jahre abnimmt. Die grössten Verkürzungssprünge finden am Anfang, zwischen den ersten Antrittskohorten statt. Über die ganz Periode nimmt die Amtsdauer kontinuierlich ab, bis auf sieben bis acht Jahren in den jüngsten Antrittskohorten. In der letzten Antrittskohorte von 1990-2015 sind 92 (von 476) Wirtschaftsführer noch immer im Amt, und es ist deshalb wahrscheinlich, dass wir die Amtsdauer dieser Kohorte leicht unterschätzen.

Diese Dauer von 2 mal 4 Jahren scheint einer internationalen Norm zu entsprechen, die heute für viele öffentliche und private Ämter gilt. So wird der amerikanische Präsident für höchstens zwei 4-Jahres

Perioden gewählt, ähnlich wie die Direktionsmitglieder der Europäischen Zentralbank, die einmal für 8 Jahre ernannt werden.

Abbildung 2: Mittlere Amtsdauer (Median) per Antrittskohorte

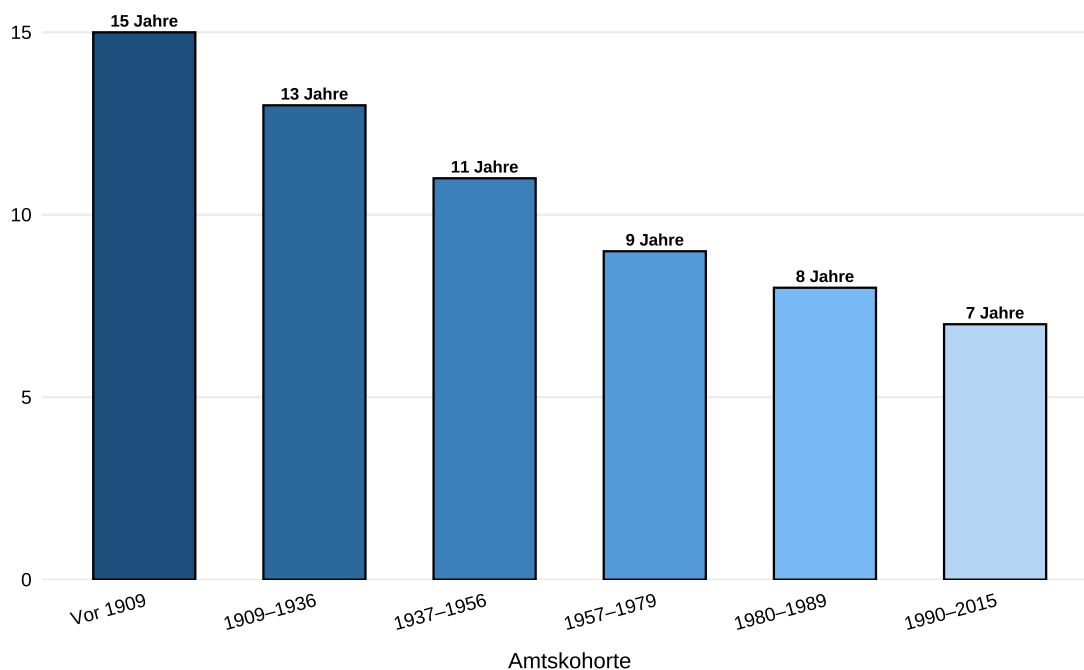
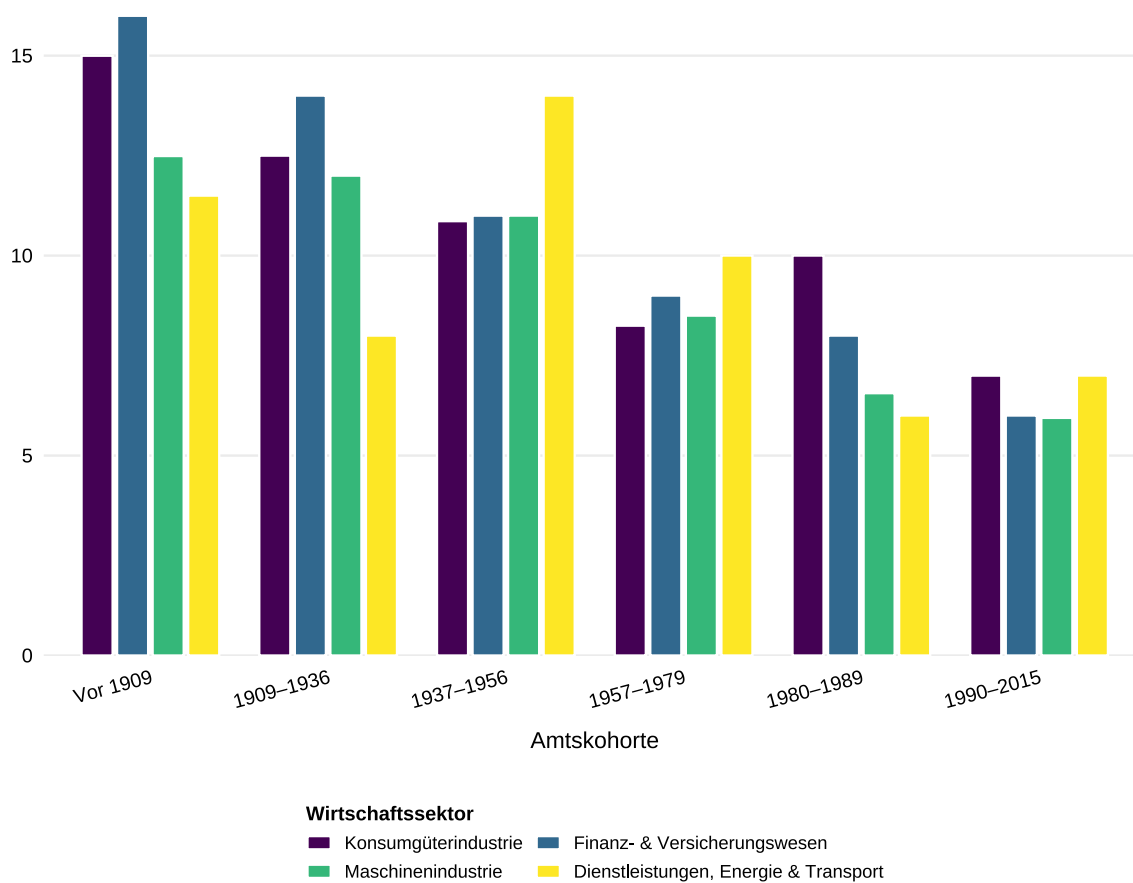


Abbildung 3: Mittlere Amtsdauer (Median) nach Wirtschaftssektor

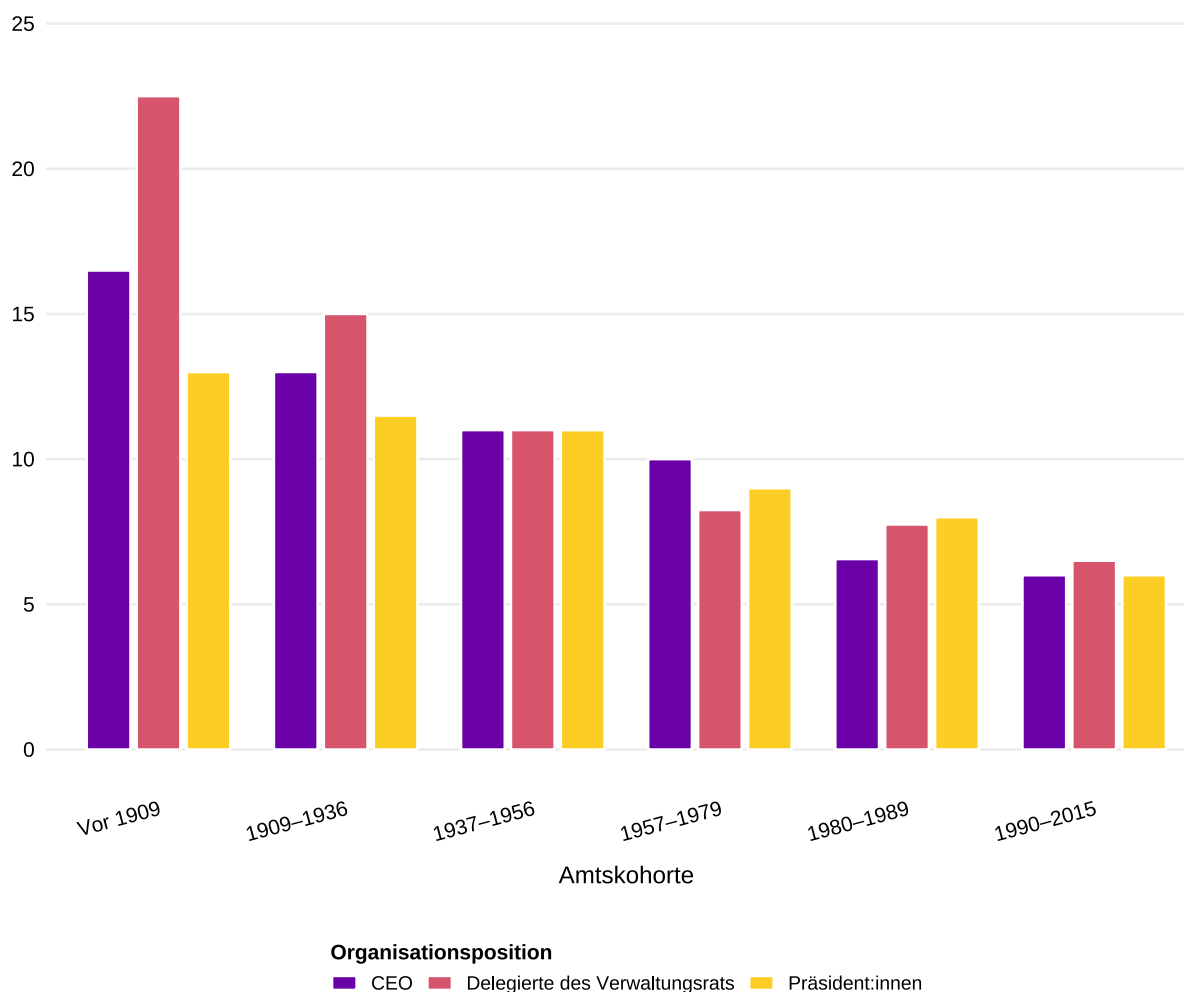


Die Analyse zeigt auch, dass der Wandel der Wirtschaftsstruktur kaum eine Rolle spielt. Die Amtsdauer der Elite lässt sich nicht mit sektoralen Veränderungen erklären, in den meisten Sektoren reduziert sich die Amtsdauer im Gleichschritt. Aufstrebende Sektoren wie der Finanzsektor haben keine kürzeren Amtszeiten als absteigende Sektoren, wie zum Beispiel die Maschinenindustrie.

Unsere Analysen zeigen auch, dass sich die Verkürzung der Amtsdauer nicht durch die Feminisierung der Elite oder ihre Internationalisierung erklären lässt. Internationale Manager haben keine signifikant kürzere Amtsdauer als ihre Schweizer Kollegen – unwahrscheinlich also, dass ihr Mangel an lokalen Netzwerken sie anfälliger für Entlassungen machen würde. Ebenso wenig ist es die Bildungsexpansion, die die Amtsdauer der Eliten verkürzt hätte, beispielsweise durch einen Aufschub des Karrierebeginns. Das Bildungsniveau und damit die Dauer der Ausbildung hat keinen Einfluss auf die Amtsdauer der Eliten.

Was zählt ist die historische Entwicklung. Auch wenn die Veränderungen nicht schlagartig passierten, sind einige Beobachtungen aufschlussreich: Die Verkürzung der Amtszeiten begann bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Es ist deshalb wahrscheinlich, dass die Einführung obligatorischer Pensionspläne oder der Niedergang des Familienkapitalismus – Phänomene, die schon in der Mitte des 20. Jahrhunderts einsetzten – zu einer Verkürzung der Amtszeiten beigetragen haben. Darauf weisen auch die Unterschiede zwischen verschiedenen Führungsfunktionen in Unternehmen hin.

Abbildung 4: Durchschnittliche Amtsdauer (Median) nach Position



Wir beobachten zwar auch hier eine Verkürzung der Amtsdauern bei allen Positionen. Hingegen hatten CEOs und Delegierte bis in die 1950er Jahre längere Mandate als Verwaltungsratspräsidenten. In den

beiden jüngsten Antrittskohorten hat sich dieses Verhältnis umgekehrt, insbesondere für die CEOs. Ab 1980 scheint die Position des CEO im Vergleich zu den beiden anderen am wackeligsten zu sein, ihre Amtsdauer ist die kürzeste – vielleicht aufgrund von medialem und politischem Druck. Vertiefte Analysen zeigen, dass bestimmte Unternehmen systematisch längere Amtszeiten haben als andere. Die familiengeführten Genfer Privatbanken wie Pictet und Lombard-Odier gehören zu den Unternehmen mit den längsten Amtszeiten. Auf der entgegengesetzten Seite des Spektrums gehören familienunabhängige Banken mit breitem Aktionariat wie die UBS, aber auch sich von Gründerfamilien lösende Industriefirmen wie Oerlikon-Bührle oder ABB gehören zu den Unternehmen mit den kürzesten Amtszeiten.

Die historische Verkürzung der Amtsdauer der Schweizer Elite

Langfristig hat sich die Amtsdauer der Schweizer Wirtschaftseliten deutlich und kontinuierlich verkürzt. Je jünger die Antrittskohorten desto kürzer die Amtszeit. Heute beträgt die Amtsdauer von Verwaltungsratspräsidenten und CEO zwischen sieben und acht Jahren und hat sich einer internationalen Norm angenähert, die für viele öffentliche und private Mandate gilt.

Die sich verändernde demografische Zusammensetzung der Eliten, deren Bildung, Nationalität und Geschlecht, spielt für diesen Rückgang nur eine untergeordnete Rolle. Auch nehmen die Amtszeiten über alle Sektoren und Positionen hinweg ab. Zu vermuten ist, dass bis in die Hälfte des 20. Jahrhunderts der allmähliche Niedergang der grossen Familienunternehmen (bzw. deren Umwandlung in börsenkotierte Aktienunternehmen) zu den Verkürzungen der Amtsdauern geführt hat. Das Aufkommen eines amerikanisch geprägten Aktionärskapitalismus in den 1980ern und 1990ern hat nicht zu einem sichtbaren Einschnitt in der Entwicklung geführt – die Verkürzung setzt sich kontinuierlich fort. Allerdings, und dies ist interessant, geraten die Amtsdauern der CEOs in den beiden jüngsten Kohorten stärker unter Druck als jene von Verwaltungsratsdelegierten- und Präsidenten. Möglich ist, dass die CEOs, die medial zunehmend ausgestellt und beleuchtet sind, in den neuen Kapitalismusformen einem stärkeren Rechenschaftsdruck ausgesetzt ist.

Was bedeutet eine solche Verkürzung der Mandatsdauer des Führungspersonals der Wirtschaft der Schweiz? Aufgrund kürzerer Amtszeiten sind heutige Firmen weniger stabil und anfälliger für Unsicherheiten. Gleichzeitig hat die Macht der Manager, insbesondere der CEOs, wohl leicht abgenommen – wegen ihrer kürzeren Mandate haben sich nicht mehr denselben Einfluss auf die langfristige Unternehmensstrategie und die Arbeitsbedingungen ihrer Angestellten wie noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts.

Bibliographie

- Booth, A. L., Francesconi, M., & García Serrano, C. (1997). Job tenure: Does history matter? CEPR Discussion Papers 1531.
- Bühlmann, F., David, T., & Mach, A. (2012). The Swiss business elite (1980-2000): How the changing composition of the elite explains the decline of the Swiss company network. *Economy and Society*, 41(2), 199–226.
- Bühlmann, F., David, T., & Mach, A. (2013). Cosmopolitan capital and the internationalization of the field of business elites: Evidence from the Swiss case. *Cultural Sociology*, 7(2), 211–229.
- Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and top leadership positions: Towards an institutional analysis. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91–103.
- David, T., Davoine, E., Ginalski, S., & Mach, A. (2012). Elites nationales ou globalisées ? Les dirigeants des grandes entreprises suisses entre standardisation et spécificités helvétiques (1980-2000). *Swiss Journal of Sociology*, 38(1), 57–76.
- Davoine, E. (2005). Formation et parcours de carrière des dirigeants des entreprises suisses. *Revue économique et sociale*, 64(3), 89.
- Davoine, E., & Ravasi, C. (2013). The relative stability of national career patterns in European top management careers in the age of globalisation: A comparative study in France/Germany/Great Britain and Switzerland. *European Management Journal*, 31(2), 152–163.
- De Alessi, L. (1974). Managerial tenure under private and government ownership in the electric power industry. *Journal of Political Economy*, 82(3), 645–653.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N. S. (2009). Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide. *Department of Econometrics and Laboratory of Demography*, University of Geneva. <http://traminer.unige.ch>
- Geddes, R., & Vinod, H. D. (2002). CEO tenure, board composition, and regulation. *Journal of Regulatory Economics*, 21(2), 217–235.
- Ginalski, S. (2011). Les entreprises familiales dans le réseau interfirmes : Le cas de l'industrie suisse des machines et métaux au 20e siècle. *Redes: Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 21, 310–354.
- Ginalski, S. (2021). Who runs the firm? A long-term analysis of gender inequality on Swiss corporate boards. *Enterprise & Society*, 22(1), 183–211.
- Heemskerk, E. M. (2007). *Decline of the corporate community: Network dynamics of the Dutch business elite*. Amsterdam University Press.
- Kaplan, E. L., & Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American statistical association*, 53(282), 457–481.
- Rahman Khan, S. (2012). The sociology of elites. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 361–377.
- Mach, A., David, T., & Bühlmann, F. (2011). La fragilité des liens nationaux : La reconfiguration de l'élite du pouvoir en Suisse, 1980–2010. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190(4), 78–107.
- Marinovic, I., & Varas, F. (2019). CEO horizon, optimal pay duration, and the escalation of short-termism. *The Journal of Finance*, 74(4), 2011–2053.
- Pilotti, A. (2016). Entre démocratisation et professionnalisation : Le Parlement suisse et ses membres de 1910 à 2016. Seismo.
- Pries, M. J., & Rogerson, R. (2022). Declining worker turnover: The role of short-duration employment spells. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 14(1), 260–300.
- Rossier, T., Ellersgaard, C. H., Larsen, A. G., & Lunding, J. A. (2022). From integrated to fragmented elites: The core of Swiss elite networks 1910–2015. *The British Journal of Sociology*, 73(2), 315–335.
- Schilling, G. AG. (2024). Transparency at the top. Retrieved May 27, 2024, from https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2024/05/schillingreport2024_EN.pdf
- Schmid, S., & Mitterreiter, S. (2021). Understanding top managers' careers: How does career variety impact tenure on the board?. *European Management Journal*, 39(5), 617–632.
- Schnyder, G., David, T., Mach, A., & Lüpold, M. (2005). The rise and decline of the Swiss company network during the 20th century. Available at SSRN 908828.

Schriftenreihe *Social Change in Switzerland*: vorige Ausgaben

Der Wandel der Eliten in der Schweiz

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalski & André Mach
N°1, Juli 2015

Die Entwicklung der Einkommensungleichheit in der Schweiz

Ursina Kuhn & Christian Suter
N°2, Oktober 2015

Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz

Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross & Dominique Joye
N°3, November 2015

Der Wahlerscheid der Arbeiter in der Schweiz, 1971-2011

Line Rennwald & Adrian Zimmermann
N°4, Februar 2016

Soziale Mobilität in der Schweiz im 20. Jahrhundert: zwischen Demokratisierung der Bildung und Fortbestand der Klassenungleichheiten

Julie Falcon
N°5, Mai 2016

Beschäftigungs- und Lohnperspektiven nach einer Berufslehre

Mailys Korber & Daniel Oesch
N°6, Juni 2016

Frauen an der Spitze schweizerischer Großunternehmen: Eine historische Analyse der Geschlechterungleichheiten

Stéphanie Ginalski
N°7, November 2016

Schulische Ungleichheit in der Schweiz

Georges Felouzis & Samuel Charmillot
N°8, April 2017

Vom Nachkriegsboom zum Jobwunder – der starke Rückgang der Arbeitszeit in der Schweiz seit 1950

Michael Siegenthaler
N°9, Juni 2017

Erwerbstätigkeit von Müttern in der Schweiz: Entwicklung und individuelle Faktoren

Francesco Giudici & Reto Schumacher
N°10, Oktober 2017

Die Topeinkommen in der Schweiz seit 1980: Verteilung und Mobilität

Isabel Martinez
N°11, November 2017

Keine Erosion, sondern Wachstum der Mittelklasse. Der Wandel der Schweizer Berufsstruktur seit 1970

Daniel Oesch & Emily Murphy
N°12, Dezember 2017

Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz

Thomas Meyer
N°13, April 2018

Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz

René Levy
N°14, Mai 2018

Working Poor in der Schweiz: Ausmass und Mechanismen

Eric Crettaz
N°15, September 2018

Ein spektakulärer Anstieg der hochqualifizierten Zuwanderung in die Schweiz

Philippe Wanner & Ilka Steiner
N°16, Oktober 2018

Gegensätze ziehen sich nicht an – die Rolle von Bildung und Einkommen bei der Paarbildung in der Schweiz

Laura Ravazzini, Ursina Kuhn & Christian Suter
N°17, März 2019

Löhne von jungen Frauen und Männern in der Schweiz: die Ungleichheit beginnt lange vor der Familiengründung

Benita Combet & Daniel Oesch
N°18, Juni 2019

Beziehungen im Lauf der Zeit: Kartografie der persönlichen Netzwerke in der Schweiz

Gaëlle Aeby, Jacques-Antoine Gauthier & Eric D. Widmer
N°19, September 2019

Erbschaften in der Schweiz: Entwicklung seit 1911 und Bedeutung für die Steuern

Marius Brühlhart
N°20, Dezember 2019

Die widersprüchlichen Absichten der Schweizer Bevölkerung in Bezug auf ihren Energieverbrauch

Mehdi Farsi, Laurent Ott & Sylvain Weber
N°21, März 2020

Die räumliche Verteilung der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz

Jonathan Zufferey & Philippe Wanner
N°22, Juni 2020

Die Entwicklung der Berufswünsche von jungen Frauen und Männern in der Schweiz

Irene Kriesi & Ariane Basler
N°23, Oktober 2020

Die Nachfrage nach IT-Kenntnissen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt 1990-2019

Marlis Buchmann, Helen Buchs & Ann-Sophie Gnehm
N°24, November 2020

Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung in der Schweiz (2000-2017)

Christina Bornatini, Jacques-Antoine Gauthier & Jean-Marie Le Goff
N°25, Februar 2021

Die Entwicklung von Stress in der Schweiz – die erste Welle der Pandemie verschafft gestressten Menschen eine Pause

Hannah S. Klaas, Ursina Kuhn, Jan-Erik Refle, Marieke Voorpostel, Valérie-Anne Ryser, Nora Dasoki & Robin Tillmann
N°26, Juli 2021

Generationen abnehmenden Glaubens: Religion und Säkularisierung in der Schweiz 1930-2020

Jörg Stolz & Jeremy Senn
N°27, November 2021

Umverteilung über Steuern und Sozialleistungen in der Schweiz

Oliver Hümbelin, Rudolf Farys, Ben Jann & Olivier Lehmann
N°28, Dezember 2021

Der Einfluss von Familien- und Berufsverläufen auf das Wohlbefinden von Frauen und Männern in der Schweiz

Chiara L. Comolli, Laura Bernardi & Marieke Voorpostel
N°29, Mai 2022

Die Bildungsmobilität der Secondos in der Schweiz

Philippe Wanner
N°30, Juli 2022

Ungleiche Lebenserwartungen bei guter Gesundheit in der Schweiz seit 1990

Adrien Remund & Stéphane Cullati
N°31, Oktober 2022

Kulturverhalten in der Schweiz: Dimensionen und Entwicklungen 1976-2019

Sebastian Weingartner & Jörg Rösset
N°32, Dezember 2022

Das Ansehen von Berufen in der Schweiz

Dominique Joye, Yannick Lemel & Christof Wolf
N°33, Februar 2023

Die Entwicklung der Parteibindungen in der Schweiz 1971-2019

Anke Tresch, Line Rennwald & Lukas Lauener
N°34, Juli 2023

Bildungsmobilität von Frauen und Männern in der Schweiz

Richard Nennstiel & Rolf Becker
N°35, November 2023

Die Regularisierung der Sans-Papiers im Kanton Genf

Giovanni Ferro-Luzzi, Jan-Erik Refle, Claudine Burton-Jeangros & Yves Jackson
N°36, Dezember 2023

Wie Lebenshaltungskosten die Ungleichheit verschärfen

Oliver Hümbelin, Rudolf Farys & Ben Jann
Nr. 37, Mai 2024

Das Profil der PolitikerInnen linker Parteien in grossen Schweizer Städten, 1910-2020

Baptiste Antoniazza, André Mach & Michael Andrea Strebel
N°38, Juni 2024

Säkularisierung und Inklusivität. Die Entwicklung lokaler religiöser Gruppen in der Schweiz, 2008 – 2022

Jörg Stolz, Jens Köhrsen, Jeremy Senn, Christophe Monnot, Ann-Lea Buzzi & Adam Hearn
N°39, November 2024

Der Einfluss von Vermögenssteuern auf die Vermögensverteilung in den Schweizer Kantonen, 1969-2018

Isabel Z. Martinez, Samira Marti & Florian Scheuer
N°40, Februar 2025

Die Kosten traditioneller Ehemodelle: Einkommensverluste, Armut und soziale Absicherung nach der Scheidung

Robert Fluder & Dorian Kessler
N°41, März 2025

Zwei Kinder oder gar keine: Die Geburtenrate in der Schweiz von 1946 bis 2022

Jean-Marie Le Goff & Valérie-Anne Ryser
N°42, April 2025