



KOF Bulletin

Nr. 158, Januar 2022

EDITORIAL 2

KONJUNKTUR UND FORSCHUNG

- «Die Corona-Krise hat die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vergrössert» – 3
KOF-Arbeitsmarktexperte Michael Siegenthaler im Interview
- Wie nutzten die Kurzarbeitenden ihre zusätzliche Zeit? 7
- Wie steht es um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt? 10

KOF INDIKATOREN

- Stabile KOF Geschäftslage zum Jahresende 13
- KOF Konjunkturbarometer zum Jahresabschluss fast unverändert 16

ÖKONOMENSTIMME 17

AGENDA 18

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser

Die vorliegende erste Ausgabe des KOF Bulletins im neuen Jahr befasst sich schwerpunktmässig mit dem Schweizer Arbeitsmarkt.

Im ersten Beitrag spricht KOF-Arbeitsmarktexperte Michael Siegenthaler im Interview über die Gewinner und Verlierer der Corona-Krise. Ausserdem wagt er einen Ausblick auf die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung in den kommenden Jahren sowie mögliche strukturelle Veränderungen nach dem erhofften Abklingen der Krise.

Der zweite Beitrag widmet sich der Kurzarbeit und geht der Frage nach, wie die Kurzarbeitenden im Jahr 2020 ihre zusätzlich zur Verfügung stehende Zeit genutzt haben. Die Antwort auf diese Frage liefert Anhaltspunkte, wie «produktiv» die Kurzarbeitenden die zusätzliche Zeit nutzten.

Der dritte Beitrag beschäftigt sich mit der Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Dabei zeigt sich, dass eine Ungleichbehandlung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt multiple Ursachen hat und dass es in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sowohl Licht als auch Schatten gibt.

Die KOF trägt übrigens dem hohen gesellschaftlichen Interesse an Arbeitsmarktthemen auch organisatorisch Rechnung: Seit dem 1. Januar ist die Sektion Arbeitsmarkt unter der Leitung von Michael Siegenthaler nicht mehr dem Forschungsbereich Konjunktur untergeordnet, sondern ein eigenständiger Forschungsbereich an der KOF.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre

Thomas Domjahn, Sina Freiermuth und Jan Lüthi

KONJUNKTUR UND FORSCHUNG

«Die Corona-Krise hat die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vergrössert»



KOF-Arbeitsmarktexperte Michael Siegenthaler spricht über die Gewinner und Verlierer der Corona-Krise und gibt einen Ausblick auf die Lohn- und Beschäftigungsentwicklung nach dem Abklingen der Krise.



Dr. Michael Siegenthaler
Bereichsleiter Schweizer Arbeitsmarkt

Es gibt ökonomische Theorien, denen zufolge Wirtschaftskrisen Beschleuniger des Strukturwandels sind. Hat die Corona-Krise auch zu einer kreativen Zerstörung geführt?

In manchen Sektoren hat die Krise den Prozess der Digitalisierung beschleunigt. Der Grossteil der Zerstörung, die stattgefunden hat, war allerdings relativ zufällig. Das sieht man bei der Aufschlüsselung der Warenexporte nach Produktkategorien (siehe Grafik G 1). In «normalen» Wirtschaftskrisen werden typischerweise die Unternehmen am stärksten getroffen, die nicht gut aufgestellt sind. In solchen Fällen kann man unter Umständen von einer Markt-

bereinigung sprechen. Das war jedoch in der Corona-Krise nicht der Fall. Hier ging es vor allem um Glück und Pech. So stieg die Nachfrage nach Oberbekleidung, also zum Beispiel Pullis oder Handschuhen, seit Ausbruch der Krise stark. Letzteres wohl, weil man Oberflächen nicht mehr mit den blossen Händen anrühren wollte. Wenn man hingegen Krawatten exportiert, dann war es sehr schwierig, einfach weil Krawatten im Homeoffice nicht getragen werden. Diese Krise hat besonders wenig kreative Zerstörung mit sich gebracht, sondern vor allem destruktives Zerstörungspotenzial.

Andererseits zeigen [Auswertungen der KOF](#), dass in der Krise die Konkurse zunächst sogar zurückgegangen sind.

Ja. Dank der schnellen und massiven politischen Interventionen hat sich die destruktive Zerstörung in Grenzen gehalten. Zum Glück sind dank der Kurzarbeit und dank Unternehmenskrediten nur wenige gesunde Wirtschaftsstrukturen zerstört worden.

G 1: Nominale Exporte nach Produktkategorie (Auswahl)



Wachstum der nominalen Exporte, 2020m3–2021m10 im Vergleich zu 2018m3–2019m10

Die Gewinner und Verlierer der Corona-Krise lassen sich relativ gut abgrenzen. Alles, was mit Soft- und Hardware zu tun hat, wie zum Beispiel Online-Lieferdienste, hat zugelegt, während vor allem kontaktintensive Dienstleistungen verloren haben. Stimmt diese Kategorisierung auch, wenn man tiefer ins Detail geht?

Grundsätzlich ja. Aber selbst innerhalb der Branchen gibt es Unterschiede. Ein Online-Händler von Business-Anzügen und Krawatten hat zum Beispiel während der Krise kein gutes Geschäft gemacht. Ein Online-Händler von Möbeln dagegen schon.

Sie haben am Anfang von Glück und Pech gesprochen. Hat die Schweiz Glück gehabt, dass sie mit ihrer Wirtschaftsstruktur nicht so stark von der Krise getroffen wurde wie andere Länder in Europa?

Der Tourismus trägt in der Schweiz deutlich weniger zur Wertschöpfung bei als zum Beispiel in Österreich oder südeuropäischen Ländern wie Italien, Spanien oder Griechenland. Gleichzeitig hat die Schweiz beispielsweise einen sehr starken Pharmasektor. Dieser Sektor ist generell nicht sehr konjunktursensitiv, was immer in Wirtschaftskrisen hilft. Hinzu kommt, dass die Schweizer Pharmaindustrie an der Produktion von Impfstoffen beteiligt ist und deshalb sogar in der Krise weiter wachsen konnte. Insofern hat die Schweiz auch wegen ihrer Wirtschaftsstruktur weniger stark gelitten als andere Volkswirtschaften.

Sind die wirtschaftlichen Gewinner- und Verliererbranchen automatisch auch aus Beschäftigungssicht Gewinner und Verlierer?

Im Grossen und Ganzen ja. Betriebe, die Gewinner waren, haben auch Beschäftigung aufgebaut. Krisenverlierer haben Beschäftigung abgebaut (siehe Grafik G 2). Es gibt allerdings Ausnahmen. In der Pharmaindustrie ist beispielsweise die Beschäftigung nicht so stark gestiegen wie die Wertschöpfung. Der Pharma-Boom ist vor allem in die Wertschöpfung und nicht so sehr in die Beschäftigung geflossen.

Werden dann also die Löhne in der Pharmabranche steigen?

Davon ist auszugehen. Die Branchen, in denen es gut lief, werden die Löhne erhöhen, auch weil die Konkurrenz um Arbeitskräfte im Aufschwung stark angestiegen ist.

Wie sehen Sie die allgemeine Lohnentwicklung in den nächsten Jahren?

Unsere Prognosen bezüglich des Reallohnwachstums sehen recht düster aus. In Krisen gibt es in der Schweiz ein typisches Muster: Normalerweise steigen am Anfang einer Krise die Löhne auf Kosten der Unternehmensgewinne. Das heisst, wer seinen Job behält, spürt die Krise wirtschaftlich gar nicht so stark und gewinnt typischerweise wegen stagnierenden oder sinkenden Konsumentenpreisen sogar an Kaufkraft. Im Aufschwung nach der Krise steigen die Löhne dagegen weniger stark als die Wertschöpfung. Das ist auch in der derzeitigen Erholungsphase

G 2: Stellengewinner und -verlierer seit Ausbruch der Krise

Beschäftigungswachstum in VZÄ zwischen 3. Quartal 2019 und 3. Quartal 2021

so. Der Grossteil des Lohnwachstums wird aktuell von der für Schweizer Verhältnisse hohen Inflation aufgeessen. Deshalb gehen wir für 2022 nicht von steigenden Reallöhnen aus.

Welche Verteilungswirkung hatte die Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt?

Die Corona-Krise hat die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vergrössert. Vor allem Niedriglohnbranchen wie die Gastronomie haben gelitten, während gut bezahlte und gut qualifizierte Arbeitskräfte nur selten ihren Job verloren, sondern während der Corona-Krise einfach vom Homeoffice aus weiterarbeiten konnten. Bei den überdurchschnittlich gut bezahlten intellektuellen und wissenschaftlichen Berufen gab es 2020 zum Beispiel keinen Beschäftigungsabbau (siehe Grafik G 3). Bei Führungskräften, die vielleicht als Krisenmanager gefragt waren, ist die Beschäftigung sogar um fast 4% gestiegen.

In den USA spricht man von einer «Shecession», weil Frauen dort stärker von der Krise betroffen wurden als Männer. Ist das in der Schweiz auch so?

Nein. Männer und Frauen sind in der Schweiz – zumindest, was den Arbeitsmarkt direkt betrifft – in fast allen Dimensionen gleich stark betroffen. Was anders ist: Bei früheren Krisen waren in erster Linie Männer betroffen, da sie oft in konjunktursensitiven Branchen wie der Baubranche oder der Industrie arbeiten. Anders als zum Beispiel in der Finanzkrise waren in der Corona-Krise nicht primär diese Branchen von der Krise getroffen, sondern auch kontakt-

nahe Dienstleistungsbranchen, in denen Frauen typischerweise übervertreten sind. Wenn man eine Gruppe hervorheben will, die in der Krise auf dem Schweizer Arbeitsmarkt stark gelitten hat, sind dies die ausländischen Arbeitnehmer.

Warum?

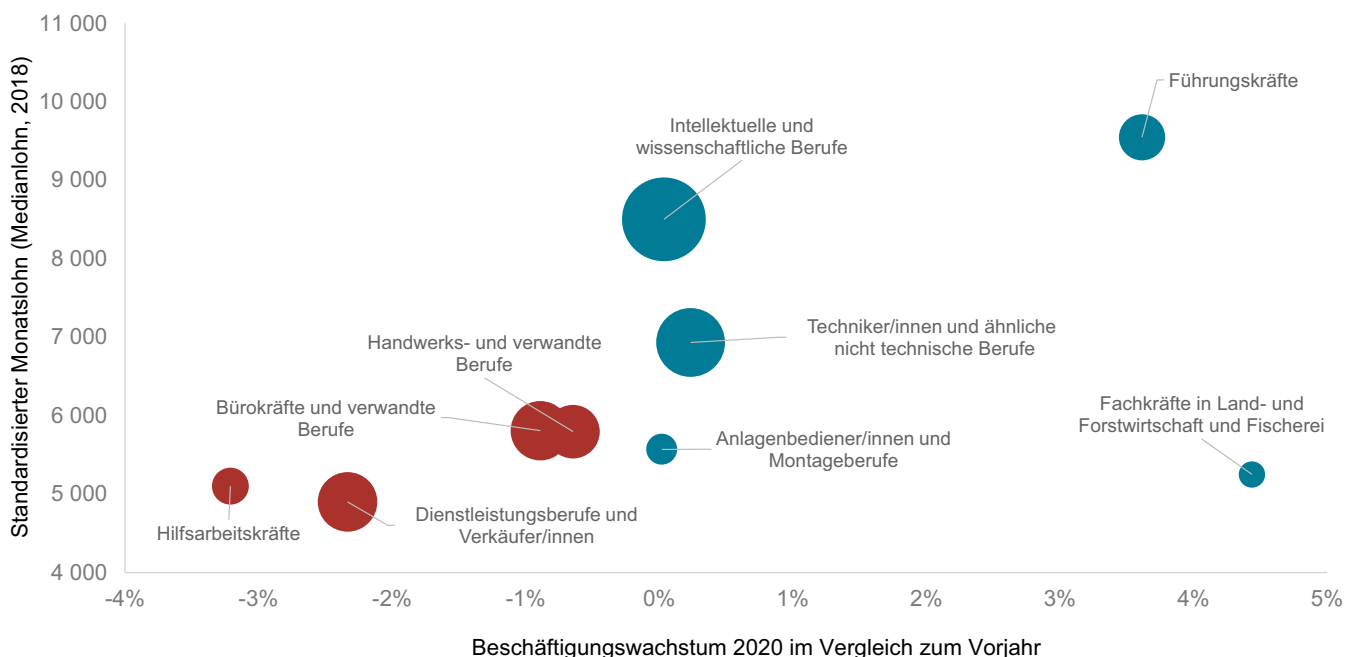
Das liegt grösstenteils an der Branchenverteilung und der Beschäftigungssituation der Ausländer. Viele Ausländer arbeiten in prekären Verhältnissen mit befristeten Arbeitsverträgen und das oft in Niedriglohnbranchen wie der Gastronomie.

Die Schweiz ist traditionell ein Einwanderungsland. Wie hat sich die Einwanderung in den Arbeitsmarkt verändert?

Während des ersten Lockdowns 2020 kam es zu deutlich weniger Einwanderungen oder Neuverträgen für Grenzgänger. Insgesamt ist während der Corona-Krise die Dynamik sowohl bei der Einwanderung als auch bei der Auswanderung zurückgegangen. Der Wanderungssaldo – also Ein- minus Abwanderung – blieb recht konstant.

In der Schweiz und noch stärker in anderen Ländern Europas ist viel Schulunterricht ausgefallen und die Qualität des Online-Unterrichts konnte nicht immer mit dem regulären Schulbetrieb mithalten. Wirkt sich das langfristig auch auf den Arbeitsmarkt aus oder gleicht sich diese Bildungslücke im Laufe des Berufslebens aus?

G 3: Die Verlierer der Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt verdienen im Schnitt weniger



Die Studienlage ist relativ eindeutig: Investitionen in Bildung rentieren sich, fehlendes Wissen kostet dagegen langfristig Einkommen. Für die betroffenen Kohorten kann diese Bildungslücke zu einem lebenslangen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt führen. Weil Schulschliessungen die Steuereinnahmen weit über die Krisenjahre hinaus verringern werden, waren sie wohl mit Abstand die kostspieligste Massnahme bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie. Zudem vergrössern Schulschliessungen die Ungleichheit, denn beim Homeschooling sind Kinder von gut gebildeten Eltern klar im Vorteil gegenüber Kindern mit weniger gut gebildeten Eltern.

Wann wird der Arbeitsmarkt nach dem Abklingen der Corona-Krise wieder ins Gleichgewicht kommen?

Der strukturelle Wandel auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch die Verbreitung des Homeoffice wird noch eine Weile dauern. Wenn die Pandemie uns nicht noch durch weitere gefährliche Virus-Mutationen ein Schnippchen schlägt, werden wir aber beschäftigungsmässig in etwa ein bis zwei Jahren wieder so etwas wie Normalität erleben.

Die gute Nachricht ist, dass die langfristigen Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt nicht so gross sein werden wie anfangs befürchtet. Ein Grossteil der Beschäftigungsverluste wird sich in der Erholungsphase wieder aufholen lassen.

Eine Aufzeichnung des KOF Wirtschaftsforums vom Dezember zum Thema: «GewinnerInnen und VerliererInnen der Coronapandemie» finden Sie hier: <https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/event-calendar-page.html>

Ansprechpartner

Michael Siegenthaler | siegenthaler@kof.ethz.ch
 Thomas Domjahn | domjahn@kof.ethz.ch

Wie nutzten die Kurzarbeitenden ihre zusätzliche Zeit?

Auf dem Höhepunkt der Corona-Krise waren 1.35 Millionen Schweizer Beschäftigte in Kurzarbeit. Eine aktuelle KOF Spezialanalyse geht der Frage nach, wie die Kurzarbeitenden im Jahr 2020 ihre zusätzliche Zeit nutzten.

Die Kurzarbeit war wohl das wichtigste wirtschaftspolitische Instrument, um die Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt zu beschränken. Wie der Vergleich mit anderen Ländern ohne Kurzarbeitsmassnahme andeutet, wäre es 2020 ohne Kurzarbeit in der Schweiz zu einer beispiellosen Entlassungswelle gekommen. Insgesamt wurde auf dem Höhepunkt der Corona-Krise im April 2020, als viele Ladengeschäfte und alle Märkte, Restaurants, Bars sowie Unterhaltungs- und Freizeitbetriebe geschlossen bleiben mussten, für nicht weniger als 1.35 Millionen Beschäftigte Kurzarbeit abgerechnet – fast 15-mal mehr als auf dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009.

In einer neuen KOF Spezialanalyse gehen Alexander Götz, Daniel Kopp und Michael Siegenthaler der Frage nach, wie die Kurzarbeitenden im Jahr 2020 die zusätzliche Zeit nutzten. Nahmen sie eine Nebenerwerbstätigkeit auf? Bildeten sie sich weiter oder suchten nach einem anderen Job? Leisteten sie vermehrt unbezahlte Arbeit, indem sie zum Beispiel mehr Zeit in die Kinderbetreuung oder Gartenarbeit investierten? Die Antworten auf diese Fragen sind auch deshalb wichtig, weil sie Anhaltspunkte liefern, wie «produktiv» die Kurzarbeitenden die zusätzliche Zeit nutzten.

Um den Fragen nachzugehen, verwenden die Autoren Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) der Jahre 2019 und 2020. Die Analysen profitieren dabei auch von der glücklichen Tatsache, dass die Haushalte just im Jahr 2020 im Rahmen eines Spezialmoduls detailliert zum Ausmass ihrer unbezahlten Arbeit befragt wurden. Die Kurzarbeitenden lassen sich in den Daten ausfindig machen, weil Befragte, die in der Vorwoche der Befragung weniger als vertraglich vorgesehen arbeiteten, nach dem Grund für die Minderarbeit befragt werden. Kurzarbeit ist eine Antwortmöglichkeit.

Vollzeiterwerbstätige Kurzarbeitende gewannen im Schnitt 3.5 Stunden pro Werktag

Die Auswertungen liefern eine Reihe interessanter Befunde. Zunächst suggerieren die Daten, dass Kurzarbeitende zwischen April und Dezember 2020 aufgrund der Minderarbeit zusätzliche freie Zeit zur Verfügung hatten. Bei Vollzeiterwerbstätigen mit Kurzarbeit standen zum Beispiel rund 3.5 Stunden pro Werktag zusätzlich zur Verfügung. Der Arbeitsausfall war dabei während des Lockdowns bedeutend grösser als in den beiden Quartalen der zweiten Jahreshälfte 2020. Viele Kurzarbeitende arbeiteten im April bis Juni gar nicht.

Die Analysen zeigen zweitens, dass Kurzarbeitende während der Krise nicht vermehrt eine Nebenerwerbstätigkeit aufnahmen. Im Gegenteil: Die Kurzarbeitenden gingen seltener einer Nebenerwerbstätigkeit nach als vor der Krise. Dieser Rückgang dürfte primär die aufgrund der Krise gesunkene Chance widerspiegeln, eine Arbeit zu finden. Dafür spricht, dass die Wahrscheinlichkeit eines Nebenerwerbs auch unter jenen leicht sank, die im Hauptjob voll erwerbstätig blieben.

Weniger Zeit für die Stellensuche im Lockdown

Drittens zeigt sich, dass die Personen, die im zweiten Quartal 2020 – also während des Lockdowns – in der Kurzarbeit waren, weniger häufig nach einer Stelle suchten als vor der Corona-Krise. Auch dies dürfte hauptsächlich damit zusammenhängen, dass es während des Lockdowns wenige offene Stelle gab, weshalb die Stellensuche in vielen Arbeitsmarktbereichen wenig Sinn ergab. Entsprechend ging auch die Jobsuche unter den Erwerbstätigen zurück, die nicht in die Kurzarbeit mussten. Erst in der zweiten Jahreshälfte 2020 nahm die Jobsuche unter den Kurzarbeitenden etwas zu. Insgesamt haben sich aber nur wenige Kurzarbeitende nach einer neuen Stelle umgesehen – ihr Anteil betrug nur rund 12%. Rund 8% dieser Erwerbstätigen waren schon vor der Krise auf Jobsuche.

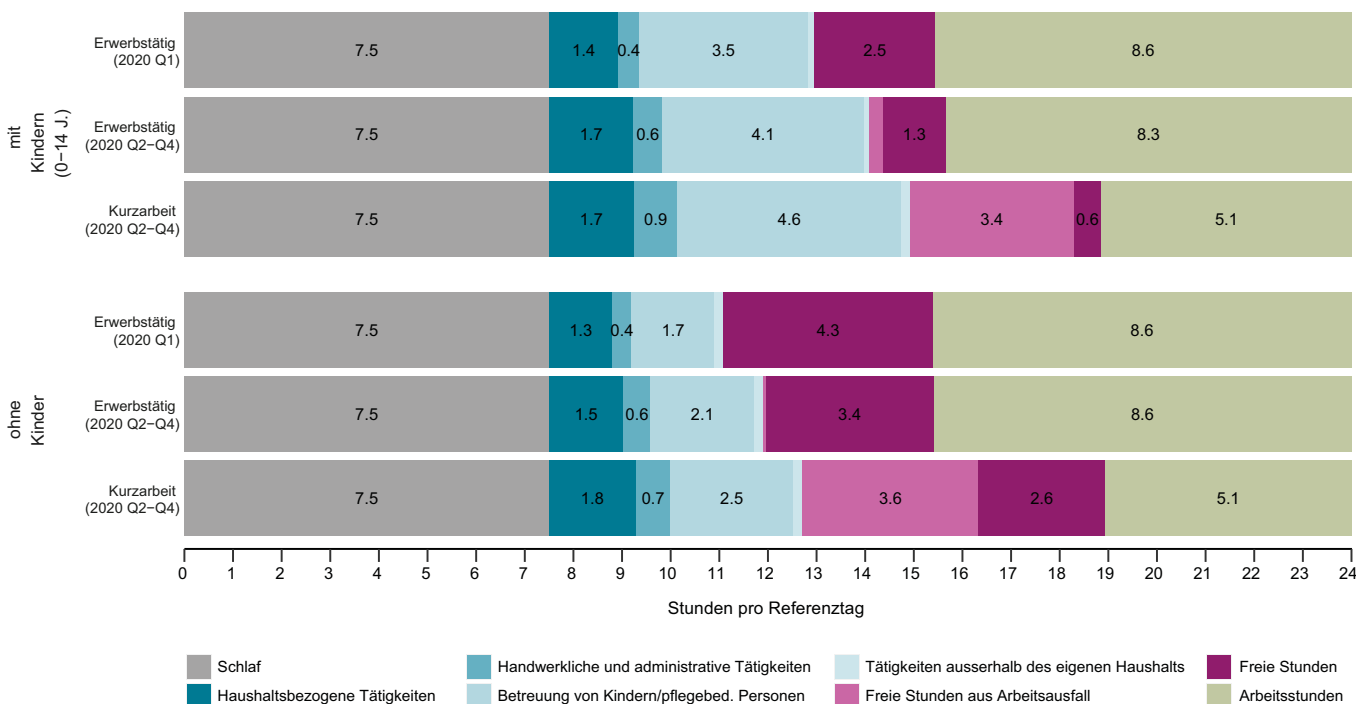
Viertens suggerieren die Erhebungen, dass sowohl die Erwerbstätigen als auch die Kurzararbeitenden 2020 deutlich seltener einen Weiterbildungskurs oder ein Seminar besucht haben. Besonders ausgeprägt war der Rückgang im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau während des Lock-downs. Doch auch in der zweiten Jahreshälfte wurden weniger Kurse und Seminare besucht. Einzig jene Personen, die während der Krise arbeitslos wurden, hatten in der zweiten Jahreshälfte eine höhere Wahrscheinlichkeit als vor der Krise, sich weiterzubilden. Der generelle Rückgang der Weiterbildungsaktivität dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass viele Weiterbildungsangebote 2020 nicht mehr durchgeführt werden durften.

Die Analysen suggerieren also, dass die meisten Kurzararbeitenden die frei gewordene Zeit nicht primär für die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit, die Jobsuche oder für den Besuch eines Weiterbildungskurses verwendeten. Steigerten sie stattdessen das Ausmass, in dem sie unbezahlt arbeiteten? Dieser Frage gehen wir in der Grafik G 4

nach. Als Referenz, wie viel unbezahlte Arbeit Vollzeit-erwerbstätige im Normalfall leisten, verwenden wir die Interviewantworten der Erwerbstätigen, die direkt vor Ausbruch der Krise befragt wurden. Diese Antworten vergleichen wir mit den Antworten jener, die während der Krise entweder auf Kurzarbeit oder weiterhin voll erwerbstätig waren. Um die Wahrscheinlichkeit zu reduzieren, dass Unterschiede zwischen den Gruppen von unterschiedlichen Beschäftigungsgraden herrühren, berücksichtigen wir nur Vollzeit-erwerbstätige. Wir unterscheiden zudem Befragte mit und ohne Kinder von null bis 14 Jahren im Haushalt.

Die Grafik illustriert zunächst anhand der roten Balken, wie viel Zeit den Gruppen pro Werktag zur freien Verfügung stand. Direkt vor der Krise waren dies durchschnittlich 2.5 Stunden bei Erwerbstätigen mit Kindern unter 14 Jahren und 4.3 Stunden bei jenen ohne Kinder in dieser Altersgruppe. In der Corona-Krise nahm die frei verfügbare Zeit bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder um je circa eine

G 4: Bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit und freie Stunden



Anmerkungen: Die Grafik zeigt, wie viele Stunden Vollzeit-erwerbstätige am Referenztag in bezahlte Arbeit (Arbeitsstunden) und unbezahlte Arbeit investierten und wie viel Zeit zur freien Verfügung stand. Wir betrachten nur Vollzeit-erwerbstätige, die in der Erhebung zur unbezahlten Arbeit Angaben für einen Werktag (Montag bis Freitag) machen. Wir unterscheiden Befragte mit Kindern zwischen null und 14 Jahre und ohne Kinder null bis 14 Jahre im Haushalt und betrachten drei Gruppen: Erwerbstätige im ersten Quartal 2020 sowie Erwerbstätige und Kurzararbeitende im zweiten bis vierten Quartal 2020. Die freien Stunden aufgrund des Arbeitsausfalls errechnen sich als Unterschied zwischen den vertraglich festgesetzten und den effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Mangels Informationen wird für jede Gruppe eine tägliche Schlafdauer von 7.5 Stunden angenommen.

Stunde ab. Vollzeitwerbstätige Kurzarbeitende hingegen hatten etwas mehr Zeit zur freien Verfügung, da sie aufgrund der Minderarbeit weniger Stunden Erwerbsarbeit leisteten und dies nicht vollständig durch unbezahlte Arbeit kompensierten. Kurzarbeitende mit Kindern unter 14 hatten rund 4 Stunden, jene ohne Kinder etwas mehr als 6 Stunden zur freien Verfügung.

Homeoffice und Homeschooling ändern den Tagesablauf

Im Vergleich zum ersten Quartal 2020 nahm die unbezahlte Arbeit in der Pandemie in allen betrachteten Gruppen zu. Der Zeitaufwand für haushaltsbezogene Tätigkeiten, d.h. für das Zubereiten von Mahlzeiten, Abwaschen, Tischdecken, Erledigen von Einkäufen, Putzen, Aufräumen und Waschen, wuchs zum Beispiel im Schnitt rund 0.3 Stunden pro Tag. In ähnlichem Ausmass stieg der Zeitaufwand für handwerkliche und administrative Tätigkeiten, wozu unter anderem Gartenarbeit zählt. Der Zeitaufwand für die Betreuung von Kindern sowie pflegebedürftigen Personen nahm in der Krise sogar noch etwas stärker zu. Diese Resultate dürften unter anderem mit der Zunahme des Homeoffice und der Tatsache zu tun haben, dass die Kinder in der Lockdown-Phase teilweise zu Hause unterrichtet werden mussten.

Auffällig ist aber auch, dass die unbezahlte Arbeit unter den Kurzarbeitenden besonders stark zunahm. Kurzarbeitende mit Kindern zum Beispiel verbrachten 0.3 Stunden mehr für handwerkliche und administrative Tätigkeiten als jene Vollzeitwerbstätige mit Kindern, die während der Krise ohne Kurzarbeit weiterarbeiten konnten. Kurzarbeitende mit jungen Kindern investierten auch eine halbe Stunde mehr für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen als diese Gruppe. Insgesamt suggerieren die Auswertungen, dass Kurzarbeitende etwa einen Drittel des Arbeitsausfalls für zusätzliche unbezahlte Arbeit aufwendeten.



Ansprechpartner

Alexander Goetz | goetz@kof.ethz.ch

Daniel Kopp | kopp@kof.ethz.ch

Michael Siegenthaler | siegenthaler@kof.ethz.ch

Eine ausführliche Version dieses Beitrags finden Sie hier:

<https://kof.ethz.ch/publikationen/kof-analysen/spezial-analysen.html>

Wie steht es um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt?

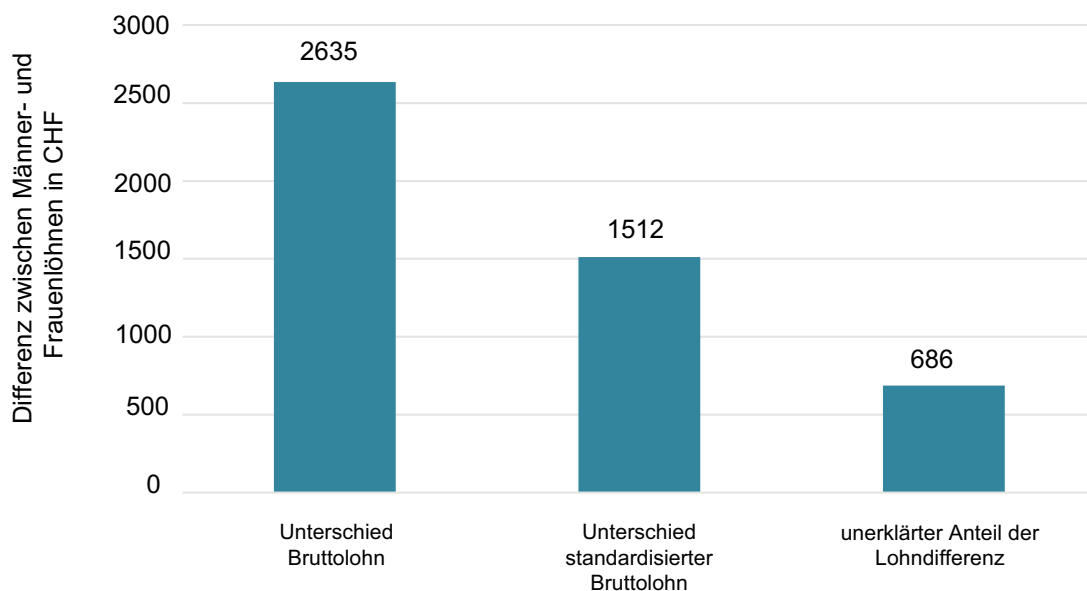
Der Hauptgrund für die bestehenden Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt ist die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit. Sie führt unter anderem dazu, dass Frauen tiefere Arbeitspensen haben als Männer, was sich negativ auf deren Arbeitsmarktperformance auswirkt.

Seit 1971, als die Schweizer Frauen endlich das Stimm- und Wahlrecht erhielten, hat sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter einiges getan. So stieg der Frauenanteil im Nationalrat von 0 auf 42%. Und auch der Arbeitsmarkt wurde weiblicher. Die Erwerbsquote der Frauen stieg von 43% im Jahr 1971 auf 63% 2019, während sich die Erwerbsquote der Männer im gleichen Zeitraum von 86% auf 74% reduzierte. In Europa weist nur Island eine höhere Frauenerwerbsquote auf als die Schweiz (Datenquellen: BFS; Head-König 2015). Und doch war vielen Frauen anlässlich des 50-Jahr-Jubiläums des Frauenstimmrechts nicht so recht zum Feiern zumute. Vielmehr gingen auch am 14. Juni 2021 beim sogenannten «Frauenstreik» Zehntausende Frauen in der ganzen Schweiz auf die Strasse und prangerten die weiterhin bestehenden Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt und anderen Lebensbereichen an.

Streitpunkt unerklärter Lohnunterschied

Die mediale und politische Diskussion in Bezug auf die Geschlechterunterschiede im Arbeitsmarkt dreht sich oft um den sogenannten unerklärten Lohnunterschied. Dabei wird der Durchschnittslohn von Männern und Frauen auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet und der Unterschied in zwei Teile aufgeteilt: Einen Teil, der mit objektiven Faktoren wie Ausbildung, Berufserfahrung, Branche, Unternehmensgrösse oder der Hierarchiestufe erklärt werden kann und einen unerklärten Teil. Der unerklärte Teil quantifiziert den Lohnunterschied zwischen einem Mann und einer Frau, die ansonsten gleiche Charakteristika aufweisen und in ähnlichen Jobs arbeiten. Im Jahr 2018 konnten gemäss Bundesamt für Statistik BFS rund 55% des standardisierten (d.h. auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten) Lohnunterschieds von Fr. 1512.– durch objektive Faktoren erklärt werden. 45% des Lohnunterschieds blieben unerklärt.

G 5: Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen 2018



Die Grafik zeigt den Unterschied in den durchschnittlichen Monatslöhnen von Männern und Frauen im Jahr 2018 (Männerlohn – Frauenlohn). Der standardisierte Bruttolohn entspricht dem auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttolohn. Angaben zum standardisierten Bruttolohn und zum unerklärten Anteil der Lohndifferenz stammen vom Bundesamt für Statistik BFS. Datengrundlage ist die Lohnstrukturerhebung 2018. Der Bruttolohn von Männern und Frauen wurde berechnet, indem der standardisierte Bruttolohn mit dem jeweiligen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad gemäss LSE 2018 multipliziert wurde.

Dieser unerklärte Teil wird häufig als Diskriminierung interpretiert. Ob diese Interpretation korrekt ist, ist Gegenstand wilder Debatten.

Die eine Seite moniert, dass gewisse lohnrelevante Informationen in den Daten fehlten und die Diskriminierung deshalb tendenziell überschätzt werde. Tatsächlich ist es möglich, dass sich der unerklärte Lohnunterschied reduzieren würde, wenn bisher unbeobachtete Faktoren wie der Besuch von Weiterbildungskursen oder die effektive Berufserfahrung berücksichtigt würden. Die andere Seite wiederum beklagt, dass die angewandte Methode die tatsächliche Lohndiskriminierung unter- und nicht überschätzen würde, da auch manche der vermeintlich objektiven Faktoren das Resultat von Diskriminierung seien. Diese vorgelagerte Diskriminierung wird vom unerklärten Lohnunterschied nicht erfasst. Auch diese Kritik ist berechtigt. Indem z.B. die Hierarchiestufe als objektiver Faktor behandelt wird, wird ausser Acht gelassen, dass es für Frauen vermutlich deutlich schwerer ist, in höhere Hierarchiestufen vorzudringen als für Männer (vgl. z.B. Cullen und Perez-Truglia 2019).

Die negativen Auswirkungen geringer Arbeitspensen

Es besteht die Gefahr, dass andere, wichtige Dimensionen der Geschlechterungleichheit im Getöse der Diskussionen um den unerklärten Lohnunterschied untergehen. Doch die Geschlechterungleichheit kommt nicht nur daher, dass Frauen für denselben Job weniger verdienen als Männer, sondern vor allem daher, dass sie andere Jobs ausüben. So betrug der unerklärte Lohnunterschied im Jahr 2018 gemäss BFS Fr. 686.– pro Monat. Der gesamte Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen belief sich jedoch auf rund Fr. 2630.– (siehe Grafik G 5). Rund Fr. 1100.– dieser Lohndifferenz (der Unterschied zwischen Bruttolohn und standardisiertem Bruttolohn) kann unmittelbar mit den verschiedenen durchschnittlichen Beschäftigungsgraden von Männern und Frauen erklärt werden. So arbeiteten im Jahr 2019 knapp 60% aller Frauen Teilzeit, jedoch nur knapp 18% der Männer.

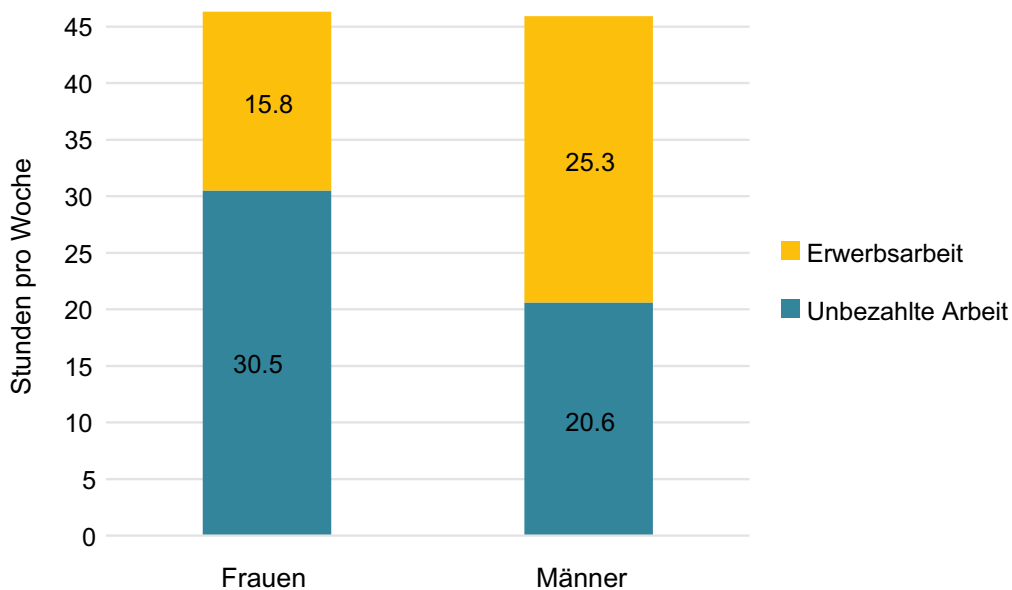
Ein grosser Teil der übrigen Lohndifferenz hängt indirekt ebenfalls mit den unterschiedlichen Arbeitspensen zusammen. Denn Teilzeitarbeit ist ein zweischneidiges Schwert. Einerseits bietet sie die Möglichkeit, Beruf und familiäre Pflichten unter einen Hut zu bringen. Die hohe Teilzeitquote der Schweizer Frauen dürfte ein wichtiger Grund für deren hohe Erwerbsquote sein. Gleichzeitig bringt Teilzeitarbeit aber auch zahlreiche Nachteile mit sich. Sie führt nicht nur zu geringeren Einkommen, sondern verringert die Chancen massiv, im Unternehmen aufzusteigen. Denn nach wie vor sind Führungspositionen häufig an Vollzeitstellen gekoppelt. 2019 hatten in Unternehmen mit mehr

als 50 Mitarbeitenden 86% aller Arbeitnehmenden in der Unternehmensleitung eine Vollzeitstelle inne (Berechnungen basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung). Dies dürfte ein Grund sein, weshalb Frauen in Führungspositionen nach wie vor stark untervertreten sind. 2019 waren nur 27% aller Arbeitnehmenden in den Leitungsgremien von Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden Frauen.

Teilzeitarbeit bedeutet aber auch, dass gewisse Arbeitsmarktsegmente gar nicht erst erreichbar sind. Viele sehr gut bezahlte Jobs, zum Beispiel in der Unternehmensberatung, dem Finanzsektor oder als Wirtschaftsanwalt, erfordern implizit oder explizit sehr lange Arbeitszeiten. Wer solch lange Arbeitszeiten nicht auf sich nehmen will oder kann, dem bleiben diese Hochlohnjobs verschlossen (vgl. Goldin 2014). Schliesslich führt Teilzeitarbeit zu einer schlechteren sozialen Absicherung. Dies gilt vor allem für die 2. Säule, wo der Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle dafür sorgen, dass mit Teilzeitpensen nur sehr wenig Alterskapital angespart wird. Eine direkte Folge davon sind deutlich tiefere Renten für Frauen in der 2. Säule. Gemäss Neurentenstatistik des BFS war die mittlere Altersrente aus der beruflichen Vorsorge der Männer mit Fr. 2144.– pro Monat (Median) fast doppelt so hoch wie diejenige der Frauen (Median von Fr. 1160.– pro Monat).

Das Private ist ökonomisch

Der Hauptgrund für die grossen Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsgrad ist schnell gefunden: Frauen erledigen nach wie vor einen Grossteil der unbezahlten Arbeit. Dazu gehören unter anderem Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen, Essen zubereiten, Putzen oder Gartenarbeit. Während Frauen gemäss BFS pro Woche rund 30 Stunden für die unbezahlte Arbeit aufwenden, sind es bei Männern rund 20 Stunden. Die Differenz von 10 Stunden entspricht genau dem Unterschied der Anzahl Stunden, die Männer und Frauen mit Erwerbsarbeit verbringen (siehe Grafik G 6). Die ungleiche Aufteilung der Nichterwerbsarbeit ist der Hauptgrund für die Geschlechterunterschiede im Arbeitsmarkt. Sie führt nicht nur dazu, dass Frauen öfter Teilzeit arbeiten, sondern auch dazu, dass Frauen häufigere Erwerbsunterbrüche aufweisen, insbesondere nach der Geburt von Kindern. Studien zeigen, dass sich solche Erwerbsunterbrüche sehr nachteilig auf das Fortkommen im Arbeitsmarkt auswirken (Bertrand et al. 2010). Weil Frauen immer noch häufig die Hauptverantwortung für die Kindererziehung innehaben, müssen sie zudem oft Jobs in der Nähe ihres Wohnortes annehmen. Dies reduziert das Angebot an Stellen und kann dazu führen, dass Frauen gezwungen sind, schlechter bezahlte Jobs zu akzeptieren (Petrongolo und Ronchi 2020).

G 6: Die Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern 2020

Die Grafik zeigt die durchschnittliche Anzahl Stunden, die Frauen und Männer pro Woche mit Erwerbsarbeit sowie unbezahlter Arbeit verbringen. Datenquelle ist das Modul «unbezahlte Arbeit der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2020» des Bundesamtes für Statistik.

Der plausibelste Grund für die ungleiche Aufteilung von unbezahlter Hausarbeit ist die weiterhin starke Verankerung traditioneller Geschlechterrollenbilder. Und zwar nicht nur bei Stellensuchenden, sondern auch bei Arbeitgebern. Eine Untersuchung des Auswahlverhaltens von Rekrutierenden auf einer Online-Arbeitsmarktplattform zeigt, dass Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, deutlich stärker abgestraft werden als Frauen, die Teilzeit arbeiten wollen, wenn es darum geht, ein Jobinterview zu ergattern (Kopp 2021). Soll die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt weiter reduziert werden, müssen daher die Verteilung der unbezahlten Arbeit sowie die traditionellen Geschlechterrollenbilder stärker in den Fokus gerückt werden.

Literatur

Bertrand, M., C. Goldin, & L. F. Katz (2010): Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), 228-55.
 Cullen, Z. B. & R. Perez-Truglia (2019): The old boys' club: Schmoozing and the gender gap. NBER Working Paper 26530.
 Goldin, C. (2014): A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Head-König, A. (2015): Frauenerwerbsarbeit. Historisches Lexikon der Schweiz (HLS), Version vom 05.03.2015, übersetzt aus dem Französischen. Online: <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/013908/2015-03-05/>, konsultiert am 08.12.2021.

Kopp, D. (2021): Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, werden benachteiligt. *KOF Bulletin* 154.

Petrongolo, B. & M. Ronchi (2020): Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, 101819.

Eine Aufzeichnung der Veranstaltung «KOF Beyond the Borders: 50 Jahre Frauenstimmrecht in der Schweiz. Wie weit sind wir mit der Gleichberechtigung?» finden Sie hier:

<https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/event-calendar/video--und-fotoarchiv.html>

Ansprechpartner

Daniel Kopp | kopp@kof.ethz.ch

KOF INDIKATOREN

Stabile KOF Geschäftslage zum Jahresende

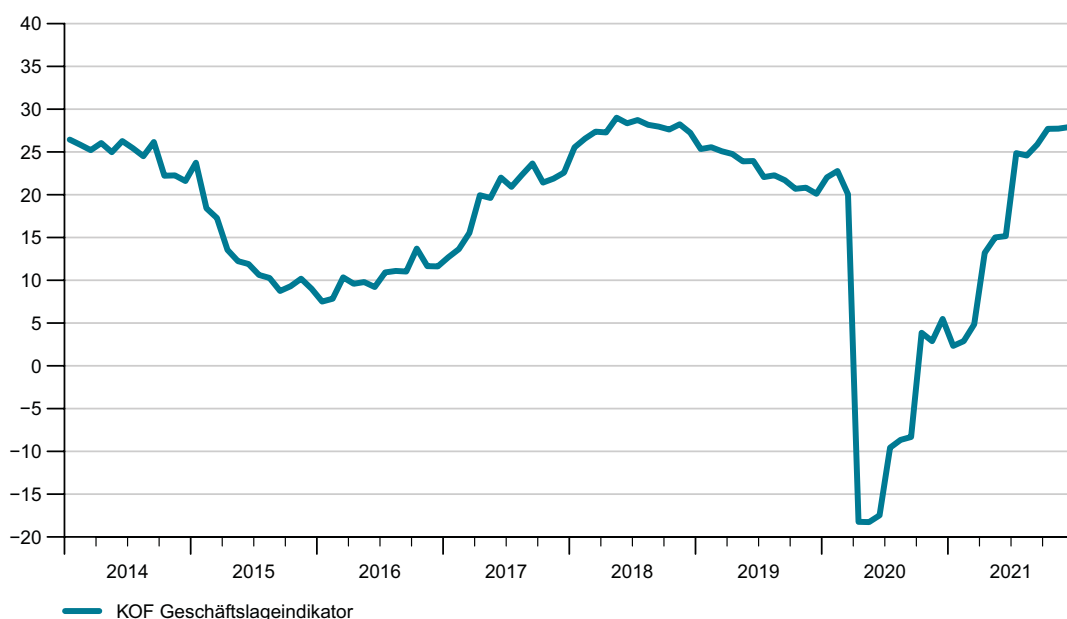
Der KOF Geschäftslageindikator steigt im Dezember kaum sichtbar an, nachdem er sich im Vormonat nicht bewegt hatte. Die Geschäftslage der befragten Unternehmen ist vorwiegend gut (siehe Grafik G 7). Bezüglich der weiteren Entwicklung sind die Unternehmen fast so zuversichtlich wie im Vormonat. Die Unsicherheit über den möglichen weiteren Geschäftsverlauf nimmt aber wieder etwas zu. Über das Jahr 2021 hinweg hat sich die Schweizer Wirtschaft stark erholt und steht zum Jahresende hin insgesamt gut da.

Im Verarbeitenden Gewerbe klettert der Geschäftslageindikator den zweiten Monat in Folge nach oben, verfehlt aber dennoch den Wert vom September. Ebenfalls verbessert präsentiert sich die Geschäftslage im Baugewerbe und im Projektierungsbereich (siehe Tabelle T 1). Im Detailhandel trübt sich die Geschäftslage dagegen leicht ein. Allerdings hatte sich die Lage hier im Vormonat stark verbessert, so dass der Indikator nur einen Teil dieses Anstiegs einbüsst. Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern sinkt der Geschäftslageindikator den dritten Monat in Folge.

Im Dezember ist die Region Zürich und die Ostschweiz im Aufwind, die Geschäftslage verbessert sich dort. Nur wenig verändert zeigt sich die Lage in der Zentralschweiz, in der Nordwestschweiz und im Espace Mittelland. Leicht ungünstiger als zuvor ist die Geschäftslage in der Genferseeregion und im Tessin.

Die KOF Geschäftslage verdeutlicht die augenblickliche konjunkturelle Situation der Unternehmen. Das KOF Konjunkturbarometer ist dagegen ein Indikator für die Konjunkturperspektiven. Die Konjunkturuhr zeigt, dass die Konjunktur im Jahr 2020 von der Pandemie im April jäh

G 7: KOF Geschäftslageindikator
(Saldo saisonbereinigt)



T 1: KOF Geschäftslage Schweiz (Salden, saisonbereinigt)

	Dez 20	Jan 21	Feb 21	Mär 21	Apr 21	Mai 21	Jun 21	Jul 21	Aug 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21	Dez 21
Privatwirtschaft (gesamt)	5.5	2.3	2.9	4.9	13.2	15.0	15.2	24.9	24.6	25.9	27.7	27.7	27.9
Verarbeitendes Gewerbe	-0.1	-4.0	1.2	4.5	20.2	22.8	24.8	30.5	32.6	32.8	27.6	29.4	30.1
Bau	22.0	25.6	27.0	31.8	33.3	35.1	33.9	35.1	37.7	37.8	37.6	37.2	40.8
Projektierung	39.0	40.8	38.3	43.3	45.0	48.4	48.9	53.4	52.3	55.9	53.3	53.8	55.4
Detailhandel	16.5	16.0	0.8	10.3	20.4	25.0	25.6	29.6	16.9	15.9	16.9	22.1	20.8
Grosshandel	-	-3.1	-	-	24.6	-	-	50.5	-	-	54.1	-	-
Finanzdienste	34.4	38.4	38.9	41.9	36.3	43.5	41.3	54.7	51.6	62.5	48.4	43.4	41.9
Gastgewerbe	-	-70.9	-	-	-71.5	-	-	-35.3	-	-	-18.2	-	-
Übrige Dienstleistungen	-	-7.0	-	-	-2.4	-	-	5.2	-	-	14.2	-	-

Antworten auf die Frage: Wir beurteilen unsere Geschäftslage als gut/befriedigend/schlecht. Der Saldowert ist der Prozentanteil «gut»-Antworten minus dem Prozentanteil «schlecht»-Antworten.

G 8: KOF Geschäftslage der Unternehmen der Privatwirtschaft



Die Winkel der Pfeile spiegeln die Veränderung der Geschäftslage im Vergleich zum Vormonat wider

Salden

- 55 bis 100
- 9 bis unter 16.5
- -9 bis unter -5
- -55 bis unter -30
- 30 bis unter 55
- 5 bis unter 9
- -16.5 bis unter -9
- -100 bis unter -55
- 16.5 bis unter 30
- -5 bis unter 5
- -30 bis unter -16.5

abgebremst wurde. Nach einem eher schwachen Start in das Jahr 2021 erholte sich die Schweizer Wirtschaft im Weiteren. Trotz einer gewissen Beruhigung im Herbst und steigender Infektionszahlen geht diese Erholung auch zum Jahresende weiter.

Erläuterung der Grafiken:

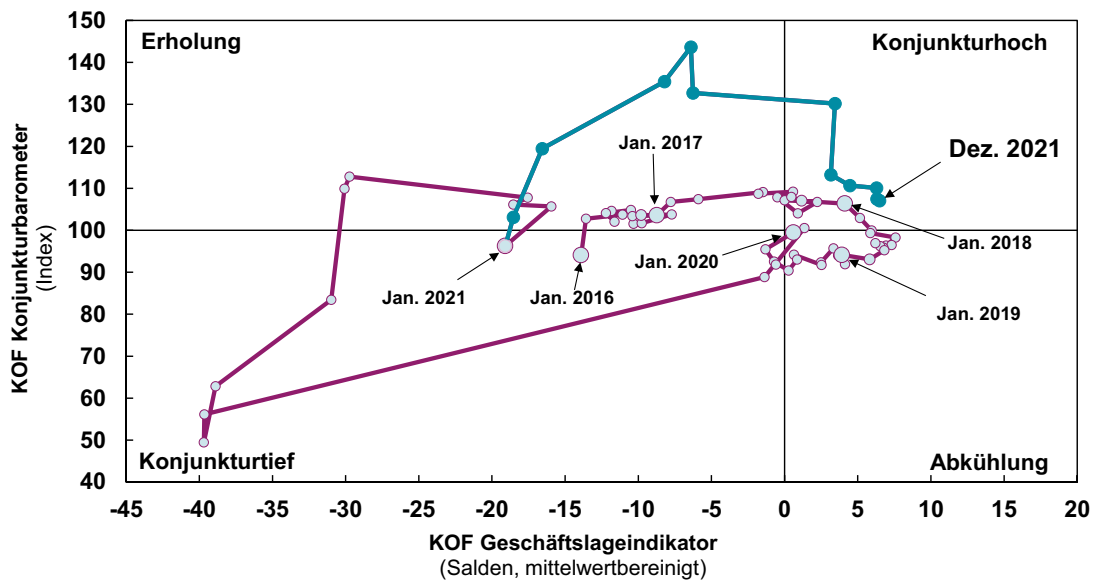
Grafik G 7 zeigt die KOF Geschäftslage über alle in die Befragung einbezogenen Wirtschaftsbereiche. Für Wirtschaftsbereiche, die nur vierteljährlich befragt werden, wird die Geschäftslage in den Zwischenmonaten konstant gehalten.

Grafik G 8 stellt die Geschäftslage in den Grossregionen gemäss Bundesamt für Statistik dar. Die Regionen sind je nach Geschäftslage unterschiedlich eingefärbt. Die Pfeile innerhalb der Regionen deuten die Veränderung der Lage im Vergleich zum Vormonat an. Ein aufwärts gerichteter Pfeil bedeutet etwa, dass sich die Lage im Vergleich zum Vormonat verbessert hat.

In der KOF Konjunkturuhr (Grafik G 9) wird der Geschäftslageindikator gegen das KOF Konjunkturbarometer abgetragen. Der Lageindikator spiegelt die derzeitige konjunkturelle Situation wider, während das Barometer ein Frühindikator für die Veränderung der Aktivität ist. Die Uhr lässt sich in Quadranten einteilen: Während der Erholungsphase ist die Geschäftslage unterdurchschnittlich, aber die Wachstumsperspektiven sind überdurchschnittlich. Im Konjunkturtief sind Lage und Perspektiven überdurchschnittlich. Während der Abkühlungsphase ist die Lage über dem Durchschnitt und die Perspektiven darunter. Im Konjunkturtief sind Lage und Perspektiven unterdurchschnittlich. Idealtypisch durchläuft der Graph die Quadranten im Uhrzeigersinn.

G 9: KOF Konjunkturuhr: Zusammenhang zwischen der KOF Geschäftslage und dem KOF Konjunkturbarometer

(Saisonbereinigte Werte)



Die KOF Geschäftslage basiert auf mehr als 4500 Meldungen von Betrieben in der Schweiz. Monatlich werden Unternehmen in den Wirtschaftsbereichen Industrie, Detailhandel, Baugewerbe, Projektierung sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen befragt. Unternehmen im Gastgewerbe, im Grosshandel und in den übrigen Dienstleistungen werden vierteljährlich, jeweils im ersten Monat eines Quartals, befragt. Die Unternehmen werden unter anderem gebeten, ihre gegenwärtige Geschäftslage zu beurteilen. Sie können ihre Lage mit «gut», «befriedigend» oder «schlecht» kennzeichnen. Der Saldowert der gegenwärtigen Geschäftslage ist die Differenz der Prozentanteile der Antworten «gut» und «schlecht».

Ansprechpartner

Klaus Abberger | abberger@kof.ethz.ch

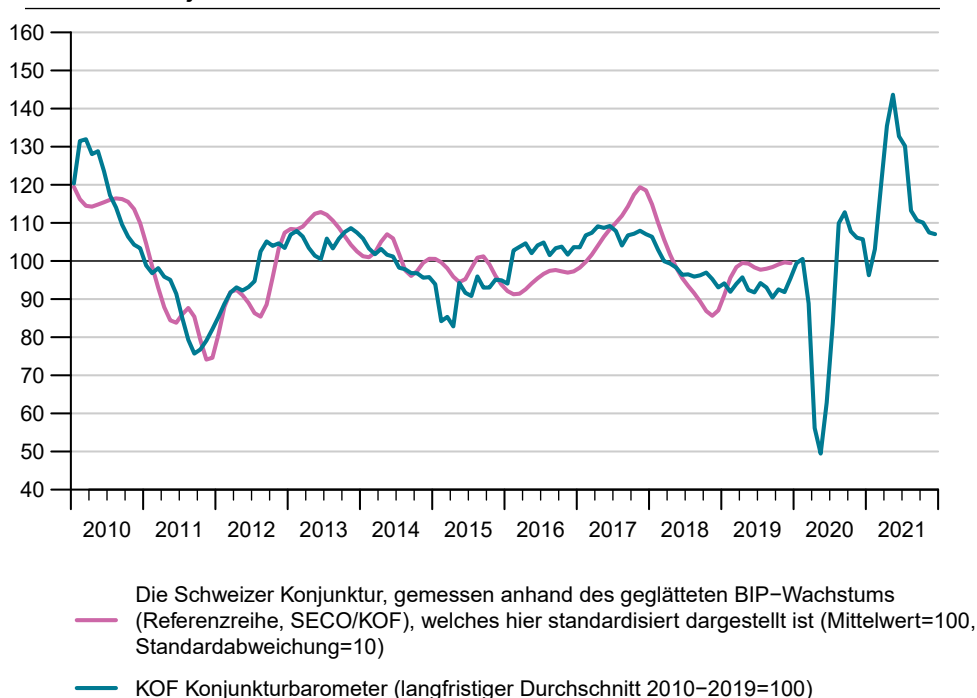
Mehr Informationen zu den KOF Konjunkturumfragen finden Sie auf unserer Website:

<https://kof.ethz.ch/umfragen.html/>

KOF Konjunkturbarometer zum Jahresabschluss fast unverändert

Das KOF Konjunkturbarometer sinkt im Dezember nur leicht und steht nun bei 107 Punkten. Das Barometer liegt weiterhin über seinem langfristigen Durchschnitt (siehe Grafik G 10). Die Schweizer Konjunktur dürfte sich somit zu Beginn des Jahres 2022 weiterhin positiv entwickeln, sofern das Wirtschaftsgeschehen nicht durch die erneute Ausbreitung des Virus beeinträchtigt wird.

G 10: KOF Konjunkturbarometer und Referenzreihe



Das KOF Konjunkturbarometer steht im Dezember bei 107 Punkten und damit einen halben Punkt niedriger als im November (revidiert von 108.5 auf 107.5 Punkte). Das Barometer wird diesen Monat am stärksten von Indikatoren, die den privaten Konsum erfassen, beeinflusst. Diese entwickelten sich leicht negativ. Einen weiteren leichten negativen Beitrag senden Indikatorenbündel des Banken- und Versicherungsgewerbes. Positive Beiträge kommen hingegen von Indikatoren der Auslandsnachfrage.

Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Bau) leisten Indikatorenbündel zur Bewertung der Auftragslage einen schwachen negativen Beitrag. Ebenso deuten die Indikatorenbündel zur Bewertung der Produktion in eine negative Richtung. Indikatoren zur Bewertung der Beschäftigungsaussichten und zur Bewertung der Situation bei den Vorprodukten fallen jedoch positiv aus. In der Summe resultiert für das Produzierende Gewerbe ein ausgeglichenes Bild.

Im Verarbeitende Gewerbe senden Indikatoren für die Textilindustrie und für den Bereich der Nahrungs- und Genussmittelhersteller einen positiven Beitrag. Ein Gegengewicht hierzu geht von Indikatoren der Papier- und Druckbranche sowie der Branche Chemie, Pharma und Kunststoffe aus.

Ansprechpartner

Klaus Abberger | abberger@kof.ethz.ch

Mehr Informationen zur Interpretation des KOF Konjunkturbarometers finden Sie auf unserer Webseite:
<https://kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-konjunkturbarometer.html>

ÖKONOMENSTIMME

Streit-Kultur? Individualismus und persönlicher ökonomischer Erfolg

Individualismus ist ein Wertesystem, das Freiheit und Eigenleistung betont. Die Individualismus-Debatte dreht sich um den Widerstreit zwischen persönlicher Freiheit und gesellschaftlicher Verantwortung. Während die gesellschaftlichen Effekte individualistischer Kultur ambivalent sind, führt sie zu höherem ökonomischen Erfolg für den Einzelnen.

www.oekonomenstimme.org →



Katharina
Hartinger



Sven
Resnjanskij



Jens
Ruhose



Simon
Wiederhold

Wird die Deglobalisierung die Inflation anheizen?

Viele deutsche Unternehmen planen, ihre Produktion wieder nach Deutschland zu verlagern. Was sind die Gründe für solche Deglobalisierungsdynamiken und wie dürfen sich diese auf die Inflation auswirken?

www.oekonomenstimme.org →



Dalia
Marin

Die EZB setzt ihre Glaubwürdigkeit aufs Spiel

Die EZB hält bisher an ihrem expansiven Kurs fest, trotz Rekordinflation. Dabei beruft sie sich u.a. auf ihre Prognosen, die sich in der Vergangenheit allerdings häufig als unzutreffend erwiesen haben.

www.oekonomenstimme.org →



Christian
Conrad



Zeno
Enders



Gernot
Müller

E-Mail-Digest der Ökonomenstimme

Hier können Sie sich für den E-Mail-Digest der Ökonomenstimme eintragen:

www.oekonomenstimme.org/abonnieren →

AGENDA

KOF Veranstaltungen

KOF Research Seminar:

www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/event-calendar-page/kof-research-seminar →

KOF-ETH-UZH International Economic Policy Seminar:

www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/event-calendar-page/kof-eth-uzh-seminar →

Konferenzen/Workshops

Sie finden aktuelle Konferenzen und Workshops unter folgendem Link:

www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/event-calendar-page →

KOF Medienagenda

Hier finden Sie unsere medienrelevanten Termine:

www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienagenda →

KOF Publikationen

Bei uns auf der Webseite finden Sie die vollständige Liste aller KOF Publikationen (KOF Analysen, KOF Working Papers und KOF Studien).

www.kof.ethz.ch/publikationen →

Impressum

Herausgeberin	KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich		
Direktor	Prof. Dr. Jan-Egbert Sturm		
Redaktion	Dr. Thomas Domjahn, Sina Freiermuth, Jan Lüthi		
Layout	Vera Degonda, Nicole Koch		
Bilder	©stock.adobe.com (alle Bilder) – Collage, KOF, ETH Zuerich (Titelbild und Seite 3) ©Holger de Vries – stock.adobe.com (Seite 9)		
Postadresse	LEE G 116, Leonhardstrasse 21, 8092 Zürich		
Telefon	+41 44 632 42 39	E-Mail	bulletin@kof.ethz.ch
Telefax	+41 44 632 12 18	Website	www.kof.ethz.ch

ISSN 1662-4262 | Copyright © ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle, 2022
Weiterveröffentlichung (auch auszugsweise) ist nur mit Bewilligung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet.

Kundenservice

Das KOF Bulletin ist ein kostenloser Service und informiert Sie monatlich per E-Mail über das Neuste aus der Konjunktur, über unsere Forschung und über wichtige Veranstaltungen.

Anmelden: www.kof.ethz.ch/kof-bulletin →

Für frühere KOF Bulletins besuchen Sie unser Archiv:
www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/news/kof-bulletin/kof-bulletin/archiv-2015-2010.ch →

Besuchen Sie uns unter: www.kof.ethz.ch →

Sie können über den KOF-Datenservice Zeitreihen aus unserer umfangreichen Datenbank beziehen:
www.kof.ethz.ch/datenservice →

Nächster Publikationstermin: 4. Februar 2022

KOF

ETH Zürich
KOF Konjunkturforschungsstelle
LEE G 116
Leonhardstrasse 21
8092 Zürich

Telefon +41 44 632 42 39
Fax +41 44 632 12 18
www.kof.ethz.ch
#KOFETH

