

Personalsuche und Stellenbesetzung

Kurzreport zur Unternehmensbefragung vom Juni 2010

Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Zürich, Januar 2011



**Universität
Zürich**^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor CH

Einleitung

Bei der Besetzung offener Stellen steht den Unternehmen heute auch dank dem Internet eine grosse Palette von Möglichkeiten zur gezielten Suche nach geeigneten Kandidaten zur Verfügung. Es ist bisher aber wenig darüber bekannt, in welchem Umfang diese Möglichkeiten heute genutzt werden und welche Arten von Stellen trotz intensiver Suche nur sehr schwer oder gar nicht besetzt werden können. Zu diesen Themen hat der Stellenmarkt-Monitor Schweiz im zweiten Quartal 2010 die Personalverantwortlichen einer repräsentativen Auswahl von privaten und öffentlichen Unternehmen aus der ganzen Schweiz befragt (Methodensteckbrief am Schluss). Der vorliegende Kurzreport vermittelt eine knappe Übersicht über ausgewählte Ergebnisse aus dieser Befragung.

Personalbedarf und offene Stellen

Im zweiten Quartal 2010 war etwa jede fünfzigste Stelle der Schweizer Wirtschaft unbesetzt, was angesichts der durchgezogenen Konjunktur ein eher tiefer Wert sein dürfte. Durchschnittlich war in etwa jedem dritten Betrieb eine Stelle offen. Die offenen Stellen verteilen sich allerdings äusserst ungleich auf Unternehmen unterschiedlicher Grösse. In den zahlreichen Klein- und Kleinstbetrieben werden nur sehr sporadisch Stellen frei, weshalb zum Zeitpunkt der Befragung in neun von zehn Unternehmen keine einzige Stelle zu besetzen war. Dementsprechend finden sich nur in etwa 4 Prozent der kleinsten Betriebe (mit maximal 2 Beschäftigten) offene Stellen, während dies auf 85 Prozent der grössten Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten zutrifft. In den grösseren Unternehmen sind dabei häufig sehr viele Stellen zu besetzen; so haben einzelne Firmen in unserer Befragung bis zu 550 offen stehende Stellen gemeldet.

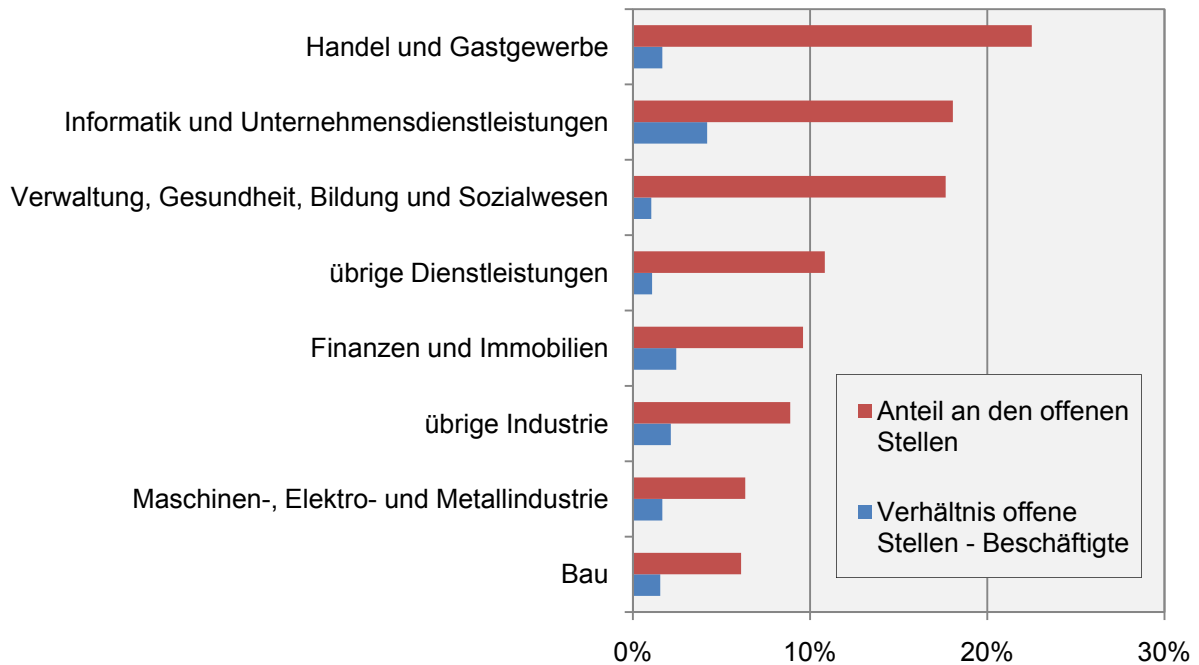
Die offenen Stellen verteilen sich nicht nur ungleich nach der Betriebsgrösse, sondern auch über die Branchen. In *Grafik 1* ist abgebildet, wie sich das Gesamt der offenen Stellen anteilmässig auf die einzelnen Branchen aufteilt (*rote Balken*). Zudem zeigt die Grafik auch das Verhältnis zwischen der Zahl der offenen Stellen und den Beschäftigten innerhalb jeder Branche (*blaue Balken*); dieser Indikator ist ein Mass für die Intensität der Personalsuche in der jeweiligen Branche. Je mehr offene Stellen es im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten gibt, umso höher ist der Zusatzbedarf an Personal. Ein solcher Zusatzbedarf kann dabei entweder auf einer wachsenden Beschäftigung und einer entsprechend grossen Zahl an neu geschaffenen Stellen beruhen oder aber auf einer überdurchschnittlich hohen Personalfluktuation, die dazu führt, dass viele Stellen bereits nach kurzer Zeit wieder neu besetzt werden müssen.

Über 20 Prozent aller offenen Stellen finden sich in Betrieben des Handels oder des Gastgewerbes. Dieser hohe Anteil spiegelt dabei vor allem die traditionell grosse Bedeutung dieser Branche für die Beschäftigung. Hingegen finden sich – etwas überraschend – keine Anhaltspunkte für eine überdurchschnittliche Fluktuation und einen entsprechend ausgeprägten Zusatzbedarf an Personal. Das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Beschäftigten ist dementsprechend nicht überdurchschnittlich gross.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei der Informatik und den Unternehmensdienstleistungen. Auch diese Branche vereint knapp 20 Prozent der offenen Stellen auf sich, wobei hier aber auf gut 20 Beschäftigte eine offene Stelle kommt, was im Vergleich zu den anderen Branchen

sehr viel ist. Dies dürfte das Resultat des raschen Wachstums der Branche mit entsprechend vielen neu geschaffenen Stellen und intensiver Personalsuche sein.

Grafik 1 **Offene Stellen und Personalbedarf nach Branchen**



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2010

Auch auf „Verwaltung, Gesundheit, Bildung und Sozialwesen“ entfallen knapp 20 Prozent der offenen Stellen. Im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten erweist sich dieser Anteil allerdings als eher gering, wie der kurze blaue Balken belegt. Der Zusatzbedarf an Personal ist im öffentlichen Sektor demnach also gering, was sowohl mit einer restriktiveren Einstellungspolitik als auch mit der traditionell geringeren Personalfluktuation erklärt werden kann.

Die Finanz- und Immobilienbranche sowie die übrigen Dienstleistungen und die übrige Industrie halten einen Anteil von jeweils rund 10 Prozent der offenen Stellen. Bei der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie und dem Baugewerbe sind es je gut 5 Prozent. In all diesen Branchen bewegt sich das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Beschäftigten und damit der Zusatzbedarf an Personal nahe beim branchenübergreifenden Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Personalbedarf und die Zahl der zu besetzenden Stellen entscheidend von der Grösse und Branche der Unternehmen bestimmt werden. Daneben können weitere Faktoren eine Rolle spielen, wie der Konjunkturverlauf und die Saison.

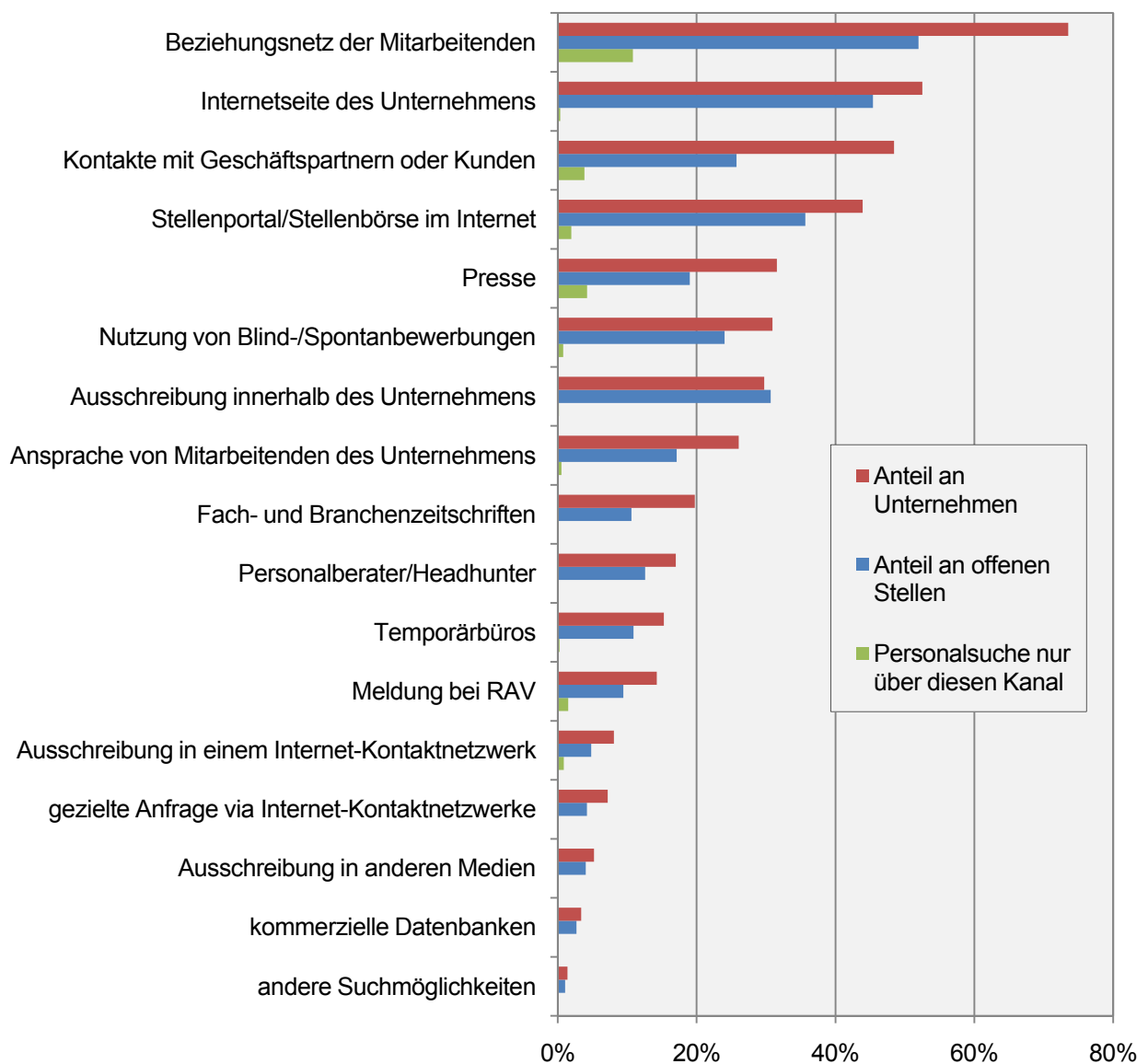
Wie gehen Schweizer Unternehmen bei der Personalsuche vor?

Wie gehen die Unternehmen bei der Personalsuche genau vor, um ihre offenen Stellen bestmöglich mit geeigneten Personen besetzen zu können? In unserer Befragung sind die Unternehmen gebeten worden, alle aktuell genutzten Möglichkeiten der Personalsuche

genau anzugeben. Mit diesen Informationen kann erstmals die gesamte Bandbreite der aktuell genutzten Suchkanäle erfasst und in ihrer Bedeutung eingeschätzt werden.

In der folgenden Grafik sind die von den Unternehmen genutzten Kanäle und Möglichkeiten der betrieblichen Personalsuche aufgeführt. Dabei ist ersichtlich, welcher Anteil der Unternehmen die betreffende Möglichkeit bei der aktuellen Personalsuche mindestens punktuell für einzelne Stellen nutzt (*rote Balken*). Weiter ist in der Grafik zu erkennen, wie hoch der Anteil an offenen Stellen ist, bei denen die Unternehmen die einzelnen Suchmöglichkeiten einsetzen (*blaue Balken*). Da die meisten Unternehmen bei der Personalsuche jeweils mehrere Möglichkeiten nutzen, schliesst die Nennung eines Kanals die Nutzung eines weiteren nicht aus. Weiter zeigt die Grafik auch den Anteil an allen kürzlich besetzten Stellen, bei welchen die Unternehmen ausschliesslich die jeweilige Suchmöglichkeit eingesetzt haben (*grüne Balken*).

Grafik 2 Nutzung unterschiedlicher Möglichkeiten der Personalsuche



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2010

Die Resultate zeigen, dass Unternehmen sehr häufig ihre Beziehungs- und Kontaktnetzwerke einsetzen, wenn es darum geht, offene Stellen zu besetzen. Das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden und Kontakte zu Kunden und Geschäftspartnern sind die beiden meistgenutzten Suchmöglichkeiten. Vor allem die kleineren und mittleren Unternehmen nutzen diese intensiv. Im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen erweist sich die Nutzung von Beziehungsnetzwerken für die Personalsuche damit sogar als noch wichtiger als eine öffentliche Ausschreibung. Bei rund 10 Prozent aller kürzlich besetzten Stellen haben die Unternehmen ausschliesslich das Beziehungsnetz der Mitarbeitenden für die Personalsuche genutzt und bei weiteren etwa 5 Prozent ausschliesslich Kontakte zu Geschäftspartnern und Kunden. Dies bedeutet, dass ein beträchtlicher Anteil an Stellen ohne öffentliche Ausschreibung über persönliche Beziehungsnetzwerke vergeben werden. Arbeitssuchende ohne Zugang zu diesen Netzwerken bleiben damit zum Vorneherein ausgeschlossen.

Wird eine Stelle öffentlich ausgeschrieben, so setzen die Unternehmen weitaus am häufigsten auf eine Stellenanzeige im Internet. Knapp die Hälfte aller offenen Stellen platzieren sie auf der firmeneigenen Webseite. Und etwa ein Drittel aller offenen Stellen schreiben sie ein auf einem Online-Stellenportal aus. Selten setzen die Unternehmen dagegen ausschliesslich auf die Stellenausschreibung im Internet.

Unter den Ausschreibungskanälen war das Presseinserat lange das mit Abstand wichtigste Mittel der Personalsuche. Erst im 21. Jahrhundert gerät die Presse durch die aufkommenden Online-Kanäle unter Druck. Sie ist dadurch allerdings keineswegs bedeutungslos geworden. Unsere Resultate zeigen, dass nach wie vor knapp 20 Prozent aller offenen Stellen in einer Zeitung oder einem Anzeiger ausgeschrieben werden, womit sich der Anteil etwa auf dem Niveau der letzten Jahre bewegt. Die Resultate unserer Studie bestätigen damit, dass die Presse bei der öffentlichen Ausschreibung von Stellen eine wichtige Rolle behalten hat. Insbesondere auch deshalb, weil in der Presse ausgeschriebene Stellen verhältnismässig häufig ausschliesslich in diesem Medium publiziert werden.

Etwa 30 Prozent aller Unternehmen stützen sich bei der Personalsuche auf spontan eingegangene Blind- oder Spontanbewerbungen. Dies betrifft insgesamt rund ein Viertel aller offenen Stellen.

Die Resultate weisen weiter auf die nicht zu unterschätzende Bedeutung der Personalsuche innerhalb des Unternehmens hin. Bei etwa 30 Prozent aller offenen Stellen schreiben die Unternehmen diese firmenintern aus und bei einem etwas geringeren Anteil fragen sie ganz gezielt eigene Mitarbeitende an. Vor allem grössere Unternehmen greifen auf eigene Arbeitskräfte zurück.

In den Medien werden derzeit diverse tatsächlich oder scheinbar neuartige Kanäle der Personalsuche als zukunftsweisend gehandelt. Vor allem Internetkontaktnetzwerke sowie webbasierte kommerzielle Datenbanken mit interaktiver Kandidatensuche sollen, so eine verbreitete Erwartung, schon bald die Personalsuche revolutionieren. Unsere Erhebung vom Frühjahr 2010 zeigt nun allerdings, dass diese Suchmöglichkeiten in der Praxis der betrieblichen Personalsuche bis dahin bloss eine bescheidene Rolle spielen. So gut wie nie verlassen sich die Unternehmen bei der Personalsuche ausschliesslich auf Internetkontaktnetzwerke oder kommerzielle Datenbanken. Wenn diese Kanäle überhaupt genutzt werden, dann in Ergänzung zu den anderen Suchmöglichkeiten.

Insgesamt zeigt sich, dass die Schweizer Wirtschaft im Jahr 2010 überwiegend auf bereits bewährte Formen der Personalsuche setzt. Persönliche Beziehungsnetzwerke, die Ausschreibung über ein Online-Stellenportal, die firmeneigene Internetseite und auch die Presse bleiben weiterhin die am häufigsten genutzten Möglichkeiten der Personalsuche.

Wie viele und welche Stellen können nicht adäquat besetzt werden?

Obwohl die Unternehmen viele Möglichkeiten der Personalsuche und verschiedene Ausschreibungskanäle nutzen, ist es nicht immer einfach, eine offene Stelle mit einer geeigneten Person zu besetzen. In unserer Unternehmensbefragung machten die Firmen Angaben zu Stellen, bei welchen die Personalsuche schliesslich mangels geeigneter Bewerbungen aufgegeben wurde.

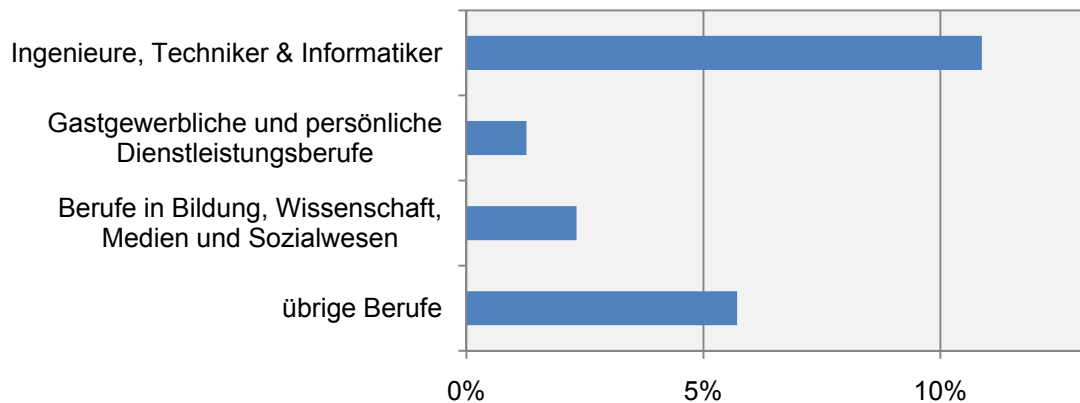
Wenn Unternehmen offene Stellen trotz entsprechender Suchaktivitäten nicht besetzen können, ist dies ein Anzeichen für einen ausgeprägten Mangel an entsprechenden Fachkräften. Aus der Befragung geht hervor, dass im ersten Halbjahr 2010 rund jedes vierzigste Unternehmen mindestens eine offene Stelle nicht besetzen konnte. Betrachtet man nur jene Unternehmen, die überhaupt Personal gesucht haben, so finden sich allerdings in jedem zehnten Betrieb Stellen, die mangels geeigneter Bewerbungen unbesetzt geblieben sind. Bezogen auf die im ersten Halbjahr 2010 zu besetzenden Stellen bedeutet dies, dass die Unternehmen ungefähr jede zwanzigste Stelle innert nützlicher Frist nicht besetzen konnten. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass für manche Stellen aufgrund eines entsprechenden Fachkräftemangels mit vertretbarem Aufwand kaum geeignete Bewerber zu finden sind.

Damit stellt sich natürlich auch die Frage, bei welchen Arten von Stellen sich die Personalsuche derart schwierig gestaltet, dass die Unternehmen diese irgendwann abbrechen ohne fündig geworden zu sein. In *Grafik 3* ist für vier grobe Berufskategorien der betreffende Anteil der Stellen ersichtlich, bei denen die Personalsuche mangels geeigneter Bewerbungen abgebrochen werden musste.

Unsere Ergebnisse belegen auf der einen Seite einen ausgeprägten Mangel an Fachkräften mit einer Ausbildung in den Ingenieur-, den technischen und den Informatikberufen. Bei etwa jeder neunten Stelle für solche Fachkräfte haben die Unternehmen die Personalsuche abgebrochen, ohne dass die Stelle besetzt werden konnte. Damit bestätigt sich erneut die Diagnose, wonach in diesen Berufen ein sehr ausgeprägter Fachkräftemangel herrscht. Die Ergebnisse machen zudem auch deutlich, dass dieser Mangel durch die durchgezogene Konjunkturlage zum Befragungszeitpunkt bestenfalls etwas gemildert, aber keineswegs behoben worden ist.

Auf der anderen Seite ist der Anteil an unbesetzt bleibenden Stellen in den Berufen des Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen sowie in den Berufen aus Bildung, Wissenschaft, Medien und Sozialwesen deutlich unterdurchschnittlich. In diesen Berufen wird die Personalsuche bloss bei 1-2 Prozent der Stellen mangels Erfolg abgebrochen. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die betreffenden Stellen sehr einfach zu besetzen sind; mit geeigneten Suchaktivitäten ist es in diesen Berufen aber in aller Regel doch möglich, eine Stelle adäquat zu besetzen.

Grafik 3 **Anteil unbesetzt bleibende Stellen eines Berufs (Personalsuche abgebrochen)**



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2010

Alle übrigen Berufe liegen bezüglich der Besetzbarkeit der Stellen zwischen den beiden so weit beschriebenen Extremen. Auch in diesen Berufen bleiben ansehnliche 5 Prozent der offenen Stellen unbesetzt – was zugleich etwa dem Durchschnittswert für den gesamten Arbeitsmarkt entspricht. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass neben den Ingenieur- und Informatikberufen auch noch in weiteren Berufen ein beträchtlicher Mangel an qualifiziertem Personal besteht. Im Rahmen unserer Erhebung können diese Berufe aber leider nicht genauer identifiziert werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der beachtliche Anteil an Stellen, der nicht geeignet besetzt werden kann, für einen in manchen Berufsfeldern sehr beträchtlichen Fachkräftemangel spricht. Angesichts der für schweizerische Verhältnisse gleichzeitig relativ hohen Arbeitslosigkeit weist dies darauf hin, dass die von den Unternehmen nachgefragten Qualifikationsprofile häufig nicht denen der Stellensuchenden entsprechen. Es besteht mit anderen Worten ein 'Mismatch' zwischen den im Arbeitsmarkt angebotenen und den nachgefragten Qualifikationen.

Wie viele und welche Stellen werden im Ausland ausgeschrieben?

Verläuft die Personalsuche erfolglos oder besteht ein ausgeprägter Mangel an geeigneten Arbeitskräften im Inland, so wird die Ausdehnung der Personalsuche aufs Ausland für manche Unternehmen zu einer interessanten Möglichkeit. Wie viele und welche Stellen werden im Ausland ausgeschrieben? Und wird für diese Stellen gleichzeitig auch in der Schweiz gesucht? Erst die Mitberücksichtigung der Personalsuche der Unternehmen im Ausland ergibt ein vollständiges Bild der Personalsuche und Stellenbesetzung in der Schweiz.

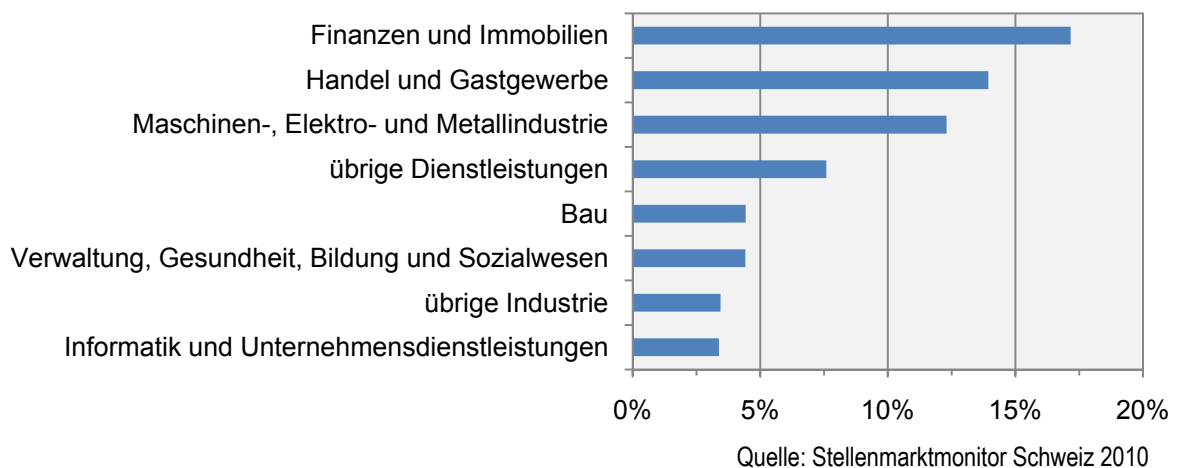
Obwohl viele Unternehmen wie oben ausgeführt die Personalsuche als schwierig bezeichnen, nutzt nur ein sehr kleiner Prozentsatz von rund 4 Prozent die Möglichkeit der Personalsuche im Ausland. Betrachtet man allerdings den Anteil an Stellen, für welche im Ausland Personal gesucht wird, so liegt dieser mit etwa 10 Prozent merklich höher. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einzelne Unternehmen mit relativ vielen offenen Stellen ihre Personalsuche regelmässig auch ins Ausland ausdehnen. In der Regel stellt die Personalsuche im Ausland für die Unternehmen aber eine zusätzliche Möglichkeit und nicht ein Ersatz für die Suche in der Schweiz dar. Dies zeigt sich daran, dass sie rund 70 Prozent aller Stellen, für die

sie im Ausland Personal suchen, gleichzeitig auch in der Schweiz ausschreiben. Dies bedeutet, dass die Betriebe lediglich für rund 3 Prozent aller offenen Stellen *ausschliesslich* im Ausland Personal rekrutieren. Fast alle in der Schweiz zu besetzenden Stellen erscheinen also auch auf dem Schweizer Stellenmarkt.

Aber welche Unternehmen sind es, die im Ausland Personal suchen? Es liegt nahe, dass dies oft Firmen in grenznahen Gebieten sind. Die Unternehmensgrösse spielt dagegen erstaunlicherweise keine Rolle: Es sind weder überwiegend grössere, noch überwiegend kleinere Unternehmen, die ihre Personalsuche ins Ausland ausdehnen. Unterschiede bestehen hingegen nach Branchen. *Grafik 4* illustriert den Anteil der Stellen, für welche in der jeweiligen Branche im Ausland Personal gesucht wird.

Im Finanz- und Immobilienbereich, dem Handel und dem Gastgewerbe, sowie der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie übersteigt der Anteil der Stellen, für welche die Unternehmen (auch) im Ausland Personal suchen, die 10 Prozentmarke. Wobei die Unterschiede zwischen den Unternehmen besonders in der Finanz- und Immobilienbranche sehr gross sind. Bei den übrigen Dienstleistungen liegt der Wert etwas unter 10 Prozent und in allen anderen Branchen suchen die Firmen sogar nur bei knapp jeder Zwanzigsten Stelle Personal im Ausland.

Grafik 4 Anteil an Stellen mit Personalsuche im Ausland nach Branchen



Und welche Arten von offenen Stellen werden besonders häufig auch im Ausland ausgeschrieben? Eine Aufschlüsselung nach Berufsgruppen zeigt, welche Fachkräfte besonders oft auch ausserhalb der Schweiz gesucht werden. *Grafik 5* zeigt für welchen Anteil der Vakanzen innerhalb einer Berufsgruppe die Unternehmen (auch) im Ausland nach Personal suchen.

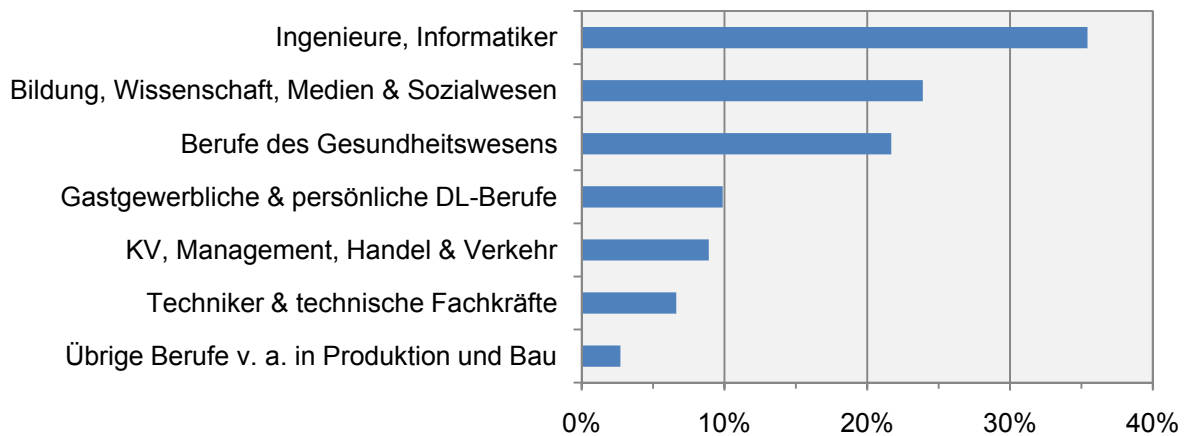
Für gut ein Drittel der offenen Stellen für Ingenieure und Informatiker suchen die Betriebe auch im Ausland nach geeigneten Bewerbern. Dieser Anteil ist im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen sehr hoch, was in erster Linie wohl mit dem ausgeprägten Fachkräftemangel in diesen Berufen zu erklären ist.

Auch Mitarbeitende für die Berufsfelder Bildung, Wissenschaft, Medien und Sozialwesen, sowie für das Gesundheitswesen werden überdurchschnittlich oft im Ausland gesucht: und zwar bei etwas mehr als jeder fünften Vakanz. Dies dürfte teils damit zusammenhängen,

dass es sich ähnlich wie bei den Stellen für Ingenieure und Informatiker um sehr anspruchsvolle Tätigkeiten handelt, die dank einer breit angelegten Suche bestmöglich besetzt werden sollen. Manche Stellen in diesen Berufen werden aufgrund der Knappheit an entsprechenden Fachkräften im Inland routinemässig auch im Ausland ausgeschrieben. Dies dürfte namentlich für Pflege- und andere qualifizierte Gesundheitsberufe gelten.

In allen übrigen Berufskategorien suchen die Unternehmen hingegen vergleichsweise selten Personal im Ausland. Dies kann darauf hinweisen, dass kein Personalmangel besteht oder aber, dass eine Suche im Ausland wenig erfolgversprechend ist. So sind etwa Techniker und technische Fachkräfte in der Schweiz zwar sehr gesucht, im Ausland aber eher schwer zu finden, da dort viele der betreffenden Abschlüsse unbekannt sind. Entsprechend halten die Unternehmen relativ selten im Ausland nach entsprechenden Fachkräften Ausschau.

Grafik 5 **Anteil der Stellen mit Suche im Ausland an allen offenen Stellen eines Berufs**



Quelle: Stellenmarktmonitor Schweiz 2010

Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass die Unternehmen entweder aufgrund eines ausgeprägten Fachkräftemangels in der Schweiz auch im Ausland nach Personal suchen oder wenn es sich um sehr anspruchsvolle Stellen handelt, die dank einer möglichst breiten Suche optimal besetzt werden sollen. Die Suchaktivitäten im Ausland werden mehrheitlich zusätzlich zur Suche innerhalb der Schweiz aufgenommen; sie können also keineswegs als Absage an die Arbeitskräfte aus der Schweiz gewertet werden.

Schluss

Die Personalsuche und Stellenbesetzung verläuft für die Unternehmen in der Schweiz häufig keineswegs reibungslos. Manche offene Stellen können nur mit viel Mühe besetzt werden. Und bei etwa jeder zwanzigsten Stelle geben die Unternehmen die Personalsuche mangels geeigneter Bewerbungen sogar wieder auf. Nicht wenige Unternehmen versuchen vor diesem Hintergrund im Ausland geeignete Arbeitskräfte zu finden, wobei dies in den allermeisten Fällen zusätzlich zur Personalsuche in der Schweiz geschieht. Bei der Suche nach qualifizierten Fachleuten nutzen die Unternehmen eine breite Palette an Such- und Ausschreibungskanälen. Dabei vertrauen sie meist auf bewährte Formen der Personalsuche: Beziehungsnetzwerke, die Ausschreibung auf der eigenen Firmenwebseite, Online-Stellenportale und Presseinserate.

Methodischer Steckbrief

Die Ergebnisse beruhen auf einer schriftlichen Unternehmensbefragung, die der Stellenmarkt-Monitor Schweiz zwischen April und Juli 2010 durchgeführt hat. Sie richtete sich an die Personalverantwortlichen einer nach Branche und Unternehmensgrösse geschichteten Zufallsstichprobe von privaten und öffentlichen Unternehmen des 2. und 3. Sektors aus der ganzen Schweiz. Unternehmen mit einer grossen Zahl von Beschäftigten besitzen dabei eine grössere Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen. Von den 2632 Unternehmen der bereinigten Ausgangsstichprobe haben sich 1409 oder rund 54 Prozent an der Befragung beteiligt. Alle im Text interpretierten Unterschiede sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5 Prozent statistisch gesichert.

Impressum / Kontakt

Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz an der Universität Zürich verfolgt das Ziel, zu einer verbesserten Arbeitsmarkttransparenz beizutragen, indem er die Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen auf dem Stellenmarkt informiert.

Autoren des vorliegenden Reports sind Helen Buchs und Stefan Sacchi; für Rückfragen können Sie uns gerne per E-Mail (smm@stellenmarktmonitor.ch) oder telefonisch kontaktieren:

Helen Buchs, lic.phil. Tel. 044 635 23 32

Dr. Stefan Sacchi Tel. 044 635 23 52

www.stellenmarktmonitor.uzh.ch

smm stellenmarkt
monitor CH