



GEHALTS ÜBERSICHT

2021

The year '2021' is rendered in large white font. The zero is stylized as a globe with a grid pattern, surrounded by concentric red circles and a vertical line extending upwards to a small globe icon. The background features a red grid pattern and a large red arrow pointing right.

Inhalt

03 Vorwort

04 Wie Corona den Arbeitsmarkt beeinflusst

07 Recruiting-Trends

11 So sind die Gehaltstabellen zu lesen

12 Finanz- und Rechnungswesen

15 IT-Bereich

19 Kaufmännischer Bereich

22 Über Robert Half



Sven Hennige

Vorwort

Social Distancing und Lockdown – zwei der grossen Schlagworte 2020. Unternehmen mussten sich im Eiltempo an neue Gegebenheiten anpassen. Die Belegschaft¹ im Home-Office, Videokonferenzen statt Dienstreisen, Einführung neuer Technologien.

Obwohl allmählich ein wenig Normalität in unseren Alltag einzieht – Geschichte ist das Virus noch lange nicht. Schon jetzt ist klar: Eine Rückkehr zum alten Zustand der Arbeit wird es nicht geben. Nun gilt es, sich auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten und ihre Vorteile zu nutzen.

Hybrides Arbeiten ist eine der grossen Veränderungen, von denen sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter profitieren. Gleichzeitig stellt die Kombination von Home-Office und Büro alle Beteiligten vor Herausforderungen. Neue Skills werden wichtig, besonders für Führungskräfte, die dezentrale Teams zusammenhalten müssen.

¹ Alle nur männlichen Bezeichnungen in dieser Gehaltsübersicht dienen der Vereinfachung und bezeichnen Angehörige aller Geschlechter (w/m/d) gleichermaßen; volle Gleichberechtigung ist sichergestellt.

Nicht nur Führung, sondern auch Mitarbeiterbindung muss neu gedacht werden. In unsicheren Zeiten wie diesen trifft der Verlust qualifizierter Mitarbeiter Unternehmen besonders hart. Auf der anderen Seite weicht Remote-Arbeit örtliche Beschränkungen auf: Unternehmen können erfolgreich weltweit rekrutieren. Diese neuen Anforderungen an Führungskräfte haben Auswirkungen auf das Recruiting und die Löhne.

Bei den Herausforderungen der Arbeitswelt nach Corona halten wir Ihnen den Rücken frei. Wir finden passende Mitarbeiter für Ihr Unternehmen, damit Sie sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können. Die Schweizer Gehaltsübersicht soll Ihnen dafür wichtige Impulse geben.

Mit freundlichen Grüssen

Sven Hennige

Senior Managing Director Central Europe & France

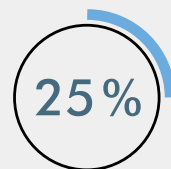


Wie Corona den Arbeitsmarkt beeinflusst

Vorübergehende Waffenruhe im War for Talents: Recruiting ist angesichts der unsicheren wirtschaftlichen Lage auf der Agenda nach hinten gerückt. Grundsätzlich wechselwillige Kandidaten verharren aus Sicherheitsgründen lieber im alten Job. Lang anhalten wird die Atempause kaum. Deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die Bewerber-Pipeline zu füllen und vielversprechende Kandidaten individuell anzusprechen.

Branchen mit dem höchsten Personalbedarf

- Informationstechnologie
- Financial Services
- Versicherungen
- Gesundheitswesen
- Verarbeitendes Gewerbe



der Führungskräfte sehen den Einfluss von Covid-19 auf ihre Geschäftstätigkeiten positiv.²

²Alle in der Gehaltsübersicht genannten Zahlen beziehen sich auf die Arbeitsmarktstudie 2020 von Robert Half, Angaben von 1.502 Führungskräften aus Deutschland, Frankreich, Belgien, UK und Brasilien; Befragungszeitraum: Juli 2020.

Diese Benefits werden 2021 angeboten

Flexibles Arbeiten



Möglichkeit zum
Home-Office



Betriebliche
Gesundheitsförderung



Ausstattung fürs
Home-Office



Zusätzlicher bezahlter
Urlaub



Lebensversicherung



Top 3 der Fähigkeiten, die nach Corona für Unternehmen wichtiger werden



Kreatives Denken/
Führungsfähigkeit



Agiles Arbeiten



Kommunikation





Recruiting-Trends

Flexiblere Arbeitsformen

Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Zeit des Lockdowns für viele Unternehmen: Home-Office funktioniert – oft sogar besser als erwartet. Für Führungskräfte, die Home-Office-Lösungen bislang skeptisch gegenüberstanden, wird es schwieriger, ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit künftig zu verwehren. Denn viele möchten nicht vollständig auf ihre neu gewonnene Flexibilität verzichten. Ein Grossteil wünscht sich auch für die Zukunft, Arbeit im Büro und daheim kombinieren zu können. Von solchen hybriden Arbeitsformen profitieren gleichzeitig die Unternehmen. Flächen lassen sich verkleinern und die Bindung an den Arbeitgeber ist weniger gefährdet als bei reinen Remote-Teams – gleichzeitig können Unternehmen ihren Bewerberpool regional vergrössern.

Neue Skills in einer neuen Arbeitswelt

In der veränderten Arbeitswelt sind andere Fähigkeiten gefragt. Zum einen werden technische Skills wichtiger; viele Unternehmen haben eine digitale Transformation im Zeitraffertempo durchgemacht. Nun braucht es Digitalisierungsexperten, die den Prozess auf ein stabiles Fundament stellen und fortführen. Die Belegschaft muss den Umgang mit neuen Technologien lernen. Fortbildung ist deshalb wichtig.

Arbeiten nach Corona:
Wird die Zukunft flexibler
und digitaler – ohne Büros?

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

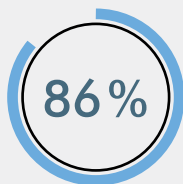
IT-Bereich

Kaufmännischer
Bereich

Über Robert Half

Zum anderen sind auch gute kommunikative Fähigkeiten gefragt, wenn der Austausch im Büro fehlt. Anpassungsfähigkeit und Resilienz gewinnen an Bedeutung. Vorgesetzte sind doppelt gefordert: Sie müssen ihr Team durch unsichere Zeiten leiten und ihren Führungsstil an die neuen Gegebenheiten anpassen. Management auf Distanz funktioniert anders und erfordert ein neues Mindset.

Lernen allein zu Haus – Weiterbildung in den eigenen vier Wänden



der Führungskräfte weltweit sind besorgt oder sehr besorgt über die Möglichkeit zur Mitarbeiterbindung in ihrem Unternehmen.

Sicherheit vs. Unzufriedenheit

In schwierigen Zeiten legen sogar unzufriedene Mitarbeiter Abwanderungspläne zugunsten der Sicherheit auf Eis. Bei anderen aber entstehen Wechselabsichten gerade jetzt. Die Krise hat in vielen Unternehmen ans Licht gebracht, wie gross das Commitment für die eigene Belegschaft tatsächlich ist. Auf manche Mitarbeiter wirkte das offenbar ernüchternd: Dem Corona-Barometer des Karriereportals XING zufolge war die Wechselbereitschaft der befragten Mitglieder im Juni 2020 grösser als vor der Covid-19-Pandemie.

Dementsprechend wichtig ist Mitarbeiterbindung jetzt – trotz knapper Budgets und des Fokus auf Liquidität. Denn wer jetzt wichtige Mitarbeiter verliert, hat es womöglich noch schwerer, die Folgen der Krise zu kompensieren.



Diese Fähigkeiten werden für Führungskräfte durch Corona wichtiger:

- Flexibilität
- Verbesserte Kommunikationsfähigkeiten
- Resilienz/Belastbarkeit

Benefits und Gehälter

In der veränderten Arbeitswelt verlieren bisher übliche Zusatzleistungen ihren Reiz. Es ist an der Zeit, die eigenen Benefits kritisch zu prüfen. 61 % der Unternehmen haben bereits neue Benefits eingeführt. Jedoch sind 59 % der Manager der Meinung, dass die Gehälter für bestehende und neue Mitarbeiter stabil bleiben.

Neue Benefits im Zuge der Corona-Pandemie

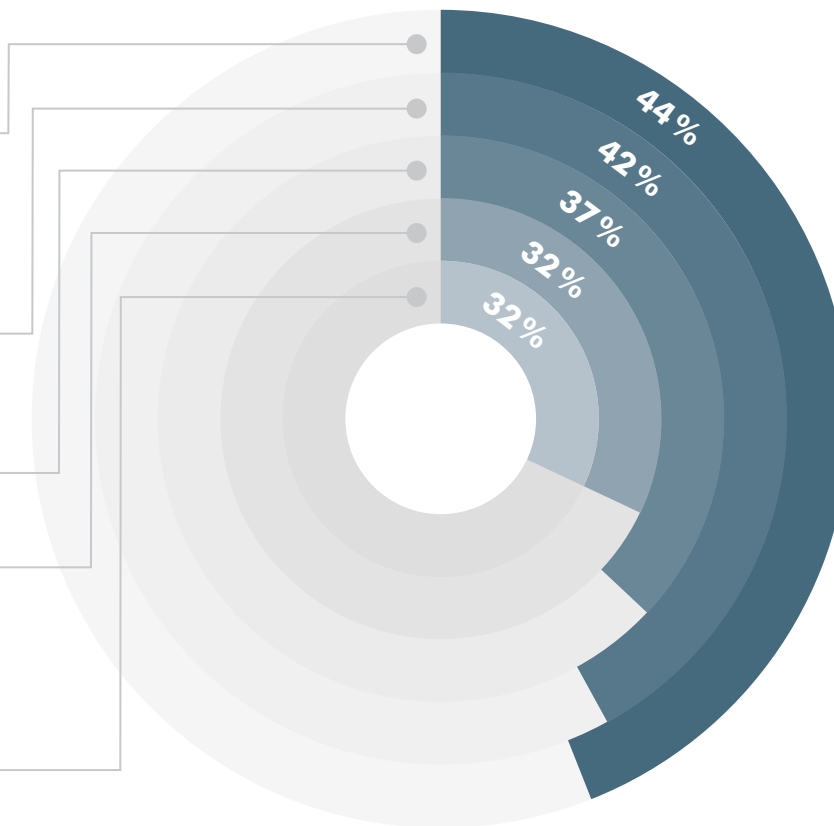
Zuschuss zur Ausstattung
fürs Home-Office

Programme zur
Stressbewältigung
(Yoga, Meditation, ...)

Zusätzlicher bezahlter Urlaub
aus familiären Gründen

Wellness-Programme

Nicht an den Arbeitsplatz
gebundene Unterstützung für
Kinderbetreuung



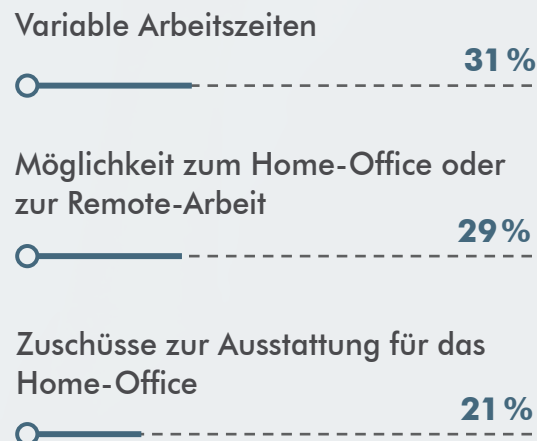
Diese Benefits liegen 2021 im Trend



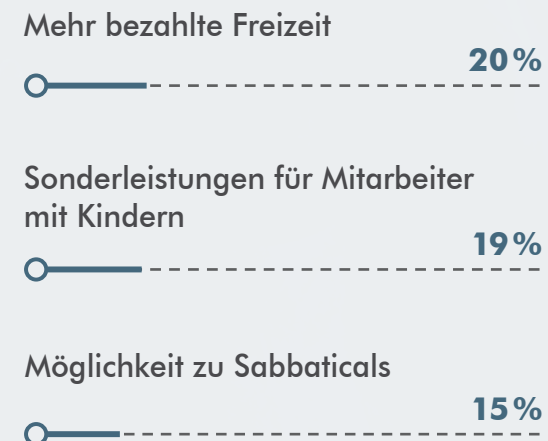
Fokus auf Gesundheit



Mehr Flexibilität



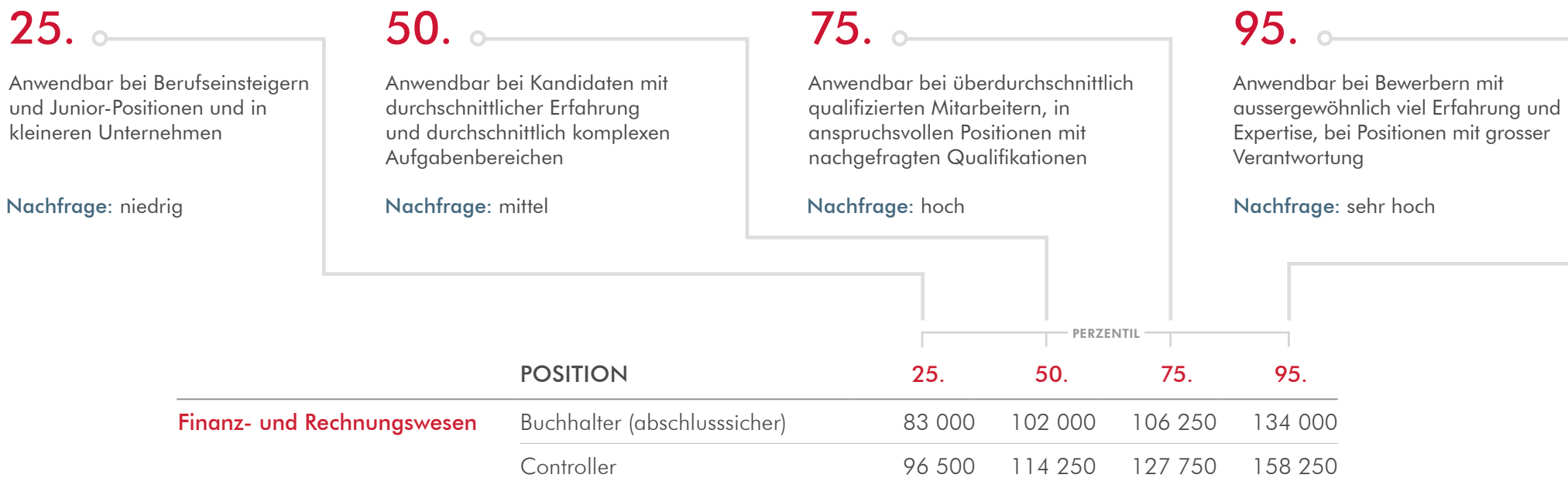
Bessere Work- Life-Balance



So sind die Gehaltstabellen zu lesen

Die Angaben in den Gehaltstabellen beziehen sich auf durchschnittliche Bruttojahresgehälter in der Schweiz.³ Zusatzleistungen wie Boni und Benefits sind ebenfalls wichtige Faktoren bei der Kalkulation von Löhnen. Da sie aber höchst unterschiedlich ausfallen, wurden sie in der folgenden Übersicht nicht berücksichtigt.

Um einen aussagekräftigen Überblick zu liefern, sind die Gehaltsangaben in vier Perzentile unterteilt. Das 50. Perzentil stellt den Durchschnittslohn für die jeweilige Position dar; das 95. Perzentil ist für Bewerber und Mitarbeiter gedacht, die sehr stark nachgefragt werden und viel Erfahrung mitbringen.



³Methodologie: Die Gehaltsangaben basieren auf tatsächlich vereinbarten Gehältern aus mehreren tausend erfolgreichen Vermittlungen. Es handelt sich um Durchschnittswerte für die Schweiz. Die Löhne beziehen sich auf Bruttojahresgehälter ohne Zusatzleistungen. Die Markteinschätzung erfolgt anhand der Erfahrung der Personalberater von Robert Half.

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

**Finanz- und
Rechnungswesen**

IT-Bereich

Kaufmännischer
Bereich

Über Robert Half

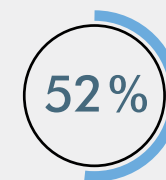


Finanz- und Rechnungswesen

Neue Schwerpunkte durch Digitalisierung

Finanzabteilungen übernehmen oftmals eine Vorreiterfunktion bei der Digitalisierung. Standardprozesse lassen sich mit neuer Technologie sehr gut automatisieren. Finance-Profis können so von Routineaufgaben entlastet werden und sich auf anspruchsvollere Aufgaben konzentrieren. Mit neuen Technologien lassen sich schnell grosse Datenmengen erfassen und auswerten. Sie eröffnen Mitarbeitern neue Chancen.

Gleichzeitig führt der digitale Wandel zu einer verstärkten Technologisierung des Finanzwesens und der Prozesse. Hier haben viele Fachkräfte aber offenbar noch Nachholbedarf, wie die aktuelle Arbeitsmarktstudie von Robert Half zeigt: Noch vor allen fachlichen Fähigkeiten sind es oft IT-Skills, die Bewerbern für Finanzpositionen fehlen.



der Unternehmen sehen in ihrer Geschäftsstrategie eine Kostenreduktion für die Zeit nach Corona vor.

Neue Skills für Finance-Profis

Mit den Herausforderungen durch die Pandemie ändern sich auch die Anforderungen an das Skillset der Finance-Profis.

Finanzexperten haben zunehmend beratende Funktionen und werden zu gefragten Sparringspartnern der Geschäftsführung.

Zusammen mit der Digitalisierung führt das zu neuen Tätigkeitsschwerpunkten, wie komplexen Dateninterpretationen, Finanzplanung und Forecasting sowie Reporting-Aufgaben, die noch nicht ohne Weiteres von künstlicher Intelligenz abgebildet werden können.

Damit übernehmen die Mitarbeiter immer häufiger anspruchsvolle Management- und Strategieaufgaben, die sie zu einem wichtigen Ansprechpartner für das Senior Management in den Unternehmen machen.

Höhere Liquidität durch flexible Personalplanung

Ein Personalmix, bei dem ein Kernteam flexibel um Freiberufler und temporäre Mitarbeiter verstärkt wird, bietet sich im Finanz- und Rechnungswesen besonders an. Zum einen gibt es hier typische Belastungsspitzen, etwa durch Jahresabschlüsse oder die Einführung neuer regulatorischer Anforderungen, die durch temporäre Kräfte aufgefangen werden können. Zum anderen bringen erfahrene Interim Manager wertvolles Wissen ins Unternehmen und qualifizieren das Kernteam, etwa bei der Einführung neuer Systeme.



Besonders gefragt

Positionen

- Buchhalter
- Leiter Buchhaltung
- Head of Compliance
- Treasurer
- Controller
- Finanzbuchhalter

Fachliche Skills

- IT-Kenntnisse
- Financial Reporting
- Finanz-/Unternehmensanalyse
- Finanzmanagement
- Steuern
- Gehaltsabrechnung

Soft Skills

- Kommunikationsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Strategisches Denken
- Resilienz

Gehälter Finanz- und Rechnungswesen

POSITION	PERZENTIL			
	25.	50.	75.	95.
Finanz- und Rechnungswesen Bruttojahresgehalt in CHF				
Sachbearbeiter Buchhaltung (Debitoren/Kreditoren/Hauptbuch)	67 250	77 750	87 000	106 750
Buchhalter (abschlussicher)	83 000	102 000	106 250	134 000
Treasury Analyst	95 250	106 500	115 000	140 750
Controller	96 500	114 250	127 750	158 250
Financial/Business Analyst	99 000	112 750	123 250	150 000
Leiter Buchhaltung	102 250	126 750	139 000	172 750
Wirtschaftsprüfer	102 750	112 000	121 750	130 000
Compliance Officer/Manager	105 500	114 000	134 250	172 750
Internal Auditor	106 500	117 250	126 000	133 500
Credit & Risk Manager	114 250	128 000	138 500	160 000
Manager Treasury	119 500	133 250	144 250	165 000
Konsolidierer	125 250	135 500	145 750	154 000
Leiter Controlling	131 750	146 750	161 500	183 250
Leiter Finanz- und Rechnungswesen	132 500	146 000	157 750	180 750
Chief Financial Officer (CFO)	185 000	230 250	250 000	273 750

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

IT-Bereich

Kaufmännischer
Bereich

Über Robert Half



IT-Bereich

Vorübergehende Entspannung am Arbeitsmarkt

Im Zuge der Corona-Pandemie war auch bei IT-Experten ein Rückgang bei den Einstellungen in der Schweiz zu beobachten. Gut ausgebildete IT-Experten sind nun vermehrt auf dem Arbeitsmarkt. Solange die Auswirkungen der Krise noch anhalten, ist es ratsam, zumindest die Bewerber-Pipeline zu füllen, falls die eigenen Personaletats noch eingefroren sind. Bei kurzfristig fehlender Expertise oder freien Kapazitäten für Projekte können Interim Manager den Bedarf überbrücken.

Denn klar ist: Der Markt wird nach der Krise umkämpft bleiben, womöglich härter als zuvor. Schliesslich hat die Pandemie gezeigt, wie wichtig die Digitalisierung für Unternehmen ist.



46%
der CIOs und CTOs
in Deutschland haben
während der Pandemie
bereits Kandidaten mit
einem neuen Skillset
eingestellt.

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

IT-Bereich

Kaufmännischer
Bereich

Über Robert Half

Corona setzt neue Schwerpunkte

Durch den Trend zum dezentralen Arbeiten werden in der IT neue Experten gefragt. Der verstärkte Einsatz von Tools zur Remote-Arbeit erfordert spezialisierte Supportkräfte, während klassischer 1st-Level-Support wegen künstlicher Intelligenz weiter an Bedeutung verliert. IT-Sicherheit und Cloud-Technologie rücken stark in den Fokus, wenn zunehmend remote gearbeitet wird.

Löhne bleiben stabil

Trotz vorübergehender Entspannung auf dem Arbeitsmarkt ist ein Sinken der IT-Gehälter unwahrscheinlich. Der stetige Anstieg der vergangenen Jahre legt allenfalls eine kurze Pause ein, sodass Löhne im Zuge der Krise stagnieren. Bei Experten mit noch raren Spezialisierungen ist der Wettbewerb hingegen weiterhin stark. Perspektivisch wird der Markt sicher angespannt bleiben. IT-Talente waren schon vor der Krise begehrt, daran wird sich nichts geändert haben, wenn die Wirtschaft wieder Fahrt aufnimmt.



Besonders gefragt

Positionen

- IT-Analysten
- IT-Administratoren
- Systemanalysten
- Analyst/Programmierer

Fachliche Skills

- IT-Management
- IT-Sicherheit
- IT-Architektur (Solutions/Infrastructure/Enterprise)
- Digitalisierung
- Cloud-Technologie
- Business-Intelligence

Soft Skills

- Kommunikationsfähigkeit
- Agilität
- Anpassungsfähigkeit
- Wirtschaftliches Denken

Gehälter IT-Bereich

POSITION	PERZENTIL			
	25.	50.	75.	95.
IT-Bereich Bruttojahresgehalt in CHF				
IT-Support	53 750	78 500	87 000	98 500
IT-Administrator	71 750	93 250	114 000	118 250
Application Support	75 000	92 000	106 250	141 250
Netzwerkadministrator	81 250	89 000	96 000	109 750
Web-Entwickler	83 500	94 250	116 000	139 250
Application Developer	89 750	101 000	111 000	130 500
Datenbankadministrator	91 875	106 875	122 000	143 750
Web-Designer	92 000	94 500	106 000	132 000
Netzwerkingenieur	92 250	107 500	123 750	151 250
Systemingenieur	93 750	107 000	119 250	132 500
Business Intelligence Analyst	99 250	108 750	121 750	153 250
Software-Entwickler (Java, PHP, C#,/.NET, C/C++, ABAP)	99 250	113 000	124 500	141 250

Gehälter IT-Bereich

	POSITION	PERZENTIL			
		25.	50.	75.	95.
IT-Bereich					
Bruttojahresgehalt in CHF					
	Helpdesk (1st, 2nd Level)	107 500	127 500	143 750	170 000
	IT-Projektmanager	107 500	127 500	143 750	155 000
	IT-Teamleiter	123 250	132 500	146 250	163 500
	Security Specialist	124 750	145 000	169 250	194 250
	Chief Technology Officer (CTO)	142 000	159 500	179 000	218 750
	Chief Security Officer (CSO)	153 000	168 250	178 500	232 000
	Chief Information Officer (CIO)	166 000	176 000	189 750	235 000

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

IT-Bereich

**Kaufmännischer
Bereich**

Über Robert Half



Kaufmännischer Bereich

Verstärkt fachliche Assistenzaufgaben

Marketing & PR, Finanzen, Personal, Recht – das sind nur einige Abteilungen, in denen Assistenten essenziell sind. Dabei übernehmen sie oft weitaus komplexere Aufgaben, die mehr Fachkenntnisse erfordern als klassische Büro- und Organisationstätigkeiten. Daher wird es im kaufmännischen Bereich schwerer, Fachkräfte mit passenden Qualifikationen zu finden. Auch in klassischen Bereichen wie Office-Management, Sekretariat und Kundenbetreuung lassen sich kaufmännische Mitarbeiter nicht „wegdigitalisieren“, selbst wenn künstliche Intelligenz inzwischen einen Teil der Tasks übernehmen kann. Die Aufgaben für Assistenten sind allerdings auch hier im Wandel.

Digitale und menschliche Skills werden wichtiger

IT-Kenntnisse gewinnen im kaufmännischen Bereich seit Jahren an Bedeutung, da auch hier vermehrt technologische Lösungen zum Einsatz kommen. Dies dürfte sich mit dem Trend zur Remote-Arbeit noch verstärken: Onboarding findet digital statt, anstelle von Geschäftsreisen sind Videokonferenzen zu organisieren.

Gleichzeitig werden soziale Skills wichtiger. Oft sind es die Assistenten, die im Unternehmen die Stellung halten und erster Ansprechpartner für Kunden sowie für Bewerber und Belegschaft sind. Das erfordert gerade in unsicheren Zeiten Empathie und emotionale Intelligenz. Damit leisten Assistenten einen wichtigen Beitrag zum Employer Branding.

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

IT-Bereich

**Kaufmännischer
Bereich**

Über Robert Half

Zusatzleistungen als elementarer Bestandteil des Gehaltspakets

Aufgrund ihrer vielfältigen Qualifikationen und ihrer agilen Arbeitsweise sind Assistenten flexibel einsetzbar. Während der Corona-Pandemie hat sich deutlich gezeigt, wie wertvoll sie für Unternehmen sind: Gute kaufmännische Mitarbeiter packen dort an, wo es gerade brennt. Angesichts des üblichen Lohnniveaus für Assistenzstellen sind hier attraktive Zusatzleistungen besonders wichtig. Interessante Benefits können Massnahmen zur persönlichen Absicherung sein, etwa Renten- oder Lebensversicherungen. Angesichts des hohen Termindrucks, dem Assistenten häufig ausgesetzt sind, gelten auch gesundheitsfördernde Zusatzleistungen als attraktive Option.

Emotionale Intelligenz: Warum sie im Beruf so wichtig ist



Besonders gefragt

Positionen

- Kundendienstmitarbeiter
- Assistenten
- Mitarbeiter Datenerfassung
- Rezeptionisten
- Call-Center-Agenten

Fachliche Fähigkeiten

- Unterstützung bei Marketing- und PR-Aufgaben
- Unterstützung der Finanzabteilung
- Projektassistenz
- Unterstützung der Rechtsabteilung
- Englisch-/ Fremdsprachenkenntnisse
- Gute IT-Kenntnisse

Soft Skills

- Kreatives Denken
- Emotionale Intelligenz und Empathie
- Resilienz
- Anpassungsfähigkeit

Gehälter Kaufmännischer Bereich

	POSITION	PERZENTIL			
		25.	50.	75.	95.
Kaufmännischer Bereich Bruttojahresgehalt in CHF	Mitarbeiter Call-Center/Datentypist	57 000	63 500	72 750	85 000
	Rezeptionist	62 250	67 500	74 250	93 750
	Sachbearbeiter Import/Export	65 500	72 500	91 750	114 750
	Team Assistant	66 250	73 500	85 250	103 500
	Administrative Assistant	69 250	74 750	86 500	97 500
	HR Assistant/Sachbearbeiter Personal	69 500	76 500	86 250	100 000
	HR Manager	69 500	114 500	132 000	171 750
	Office Manager	74 250	83 500	92 000	107 750
	HR Recruiter	75 750	86 500	95 000	107 250
	Sachbearbeiter Kundendienst	82 000	87 750	94 500	105 000
	Executive Assistant/Personal Assistant	83 750	90 250	103 750	112 000
	HR Business Partner	92 125	106 750	121 250	151 375

Quick Links

Vorwort

Wie Corona den
Arbeitsmarkt
beeinflusst

Recruiting-Trends

So sind die
Gehaltstabellen
zu lesen

Finanz- und
Rechnungswesen

IT-Bereich

Kaufmännischer
Bereich

Über Robert Half



Über Robert Half

Es ist nicht einfach, die perfekten Mitarbeiter zu finden. Die globale Pandemie und die wirtschaftliche Unsicherheit haben diese Herausforderung nur noch verstärkt. Wir helfen Ihnen bei einer massgeschneiderten Personalplanung und finden mit Ihnen das richtige Gleichgewicht zwischen Talenten in Festanstellung, auf Zeit oder auf Projektbasis – ganz ohne eigenen Recruiting-Prozess. Mit uns schliessen Sie Personallücken flexibel und in kürzester Zeit.

Das Besondere an unserer Bewerberauswahl:

- Persönliche Vorstellungsgespräche mit Robert Half
- Kenntnis- und Motivations-Check
- Qualitätssicherung durch Prüfungen und Umfragen

Wir haben die richtige Lösung:

- **Direktvermittlung & Executive Search:**
Von Berufseinsteigern bis Führungskräften
- **Temporärarbeit & Freelancer auf Projektbasis:**
Für kurz- oder längerfristige Einsätze

WIR FINDEN IHRE TRAUMMITARBEITER.

JETZT PERSONALANFRAGE STARTEN

roberthalf.ch

Finanz- und Rechnungswesen
IT-Bereich
Kaufmännischer Bereich & Assistenz

Direktvermittlung
Executive Search
Temporärarbeit
Freelancer auf Projektbasis



rh Robert Half®