

SPECIAL BESTE ARBEITGEBER



Kultur als Markenzeichen

Den Titel als beste Arbeitgeberin erarbeitete sich Zweifel Pomy-Chips.

Seite 26

Innovative Tradition

Feldschlösschen nutzte die Corona-Krise als Chance – mit internen Programmen.

Seite 28

Neue Arbeitszeitmodelle

Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nimmt zu.

Seite 30



Zweifel Pomy-Chips
Mitarbeitende (Schweiz): 401
Sitz: Zürich
Platz im Ranking: 1

CHRISTIAN BEUTLER/STUDIO ONE

Verantwortung teilen

Die Pandemie hat Entscheidungswege verkürzt und das Vertrauen in **Arbeitnehmende** gestärkt.

TINA FISCHER

Unternehmen sind derzeit mehr gefordert denn je. Waren sie vor einem Jahr noch damit beschäftigt, ihren Mitarbeitenden einen nahtlosen Übergang ins Homeoffice zu ermöglichen, lernen sie nun, mit den Folgen des Homeoffices umzugehen. Denn kaum ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kann sich eine vollständige Rückkehr ins Büro vorstellen. Die Zeit zu Hause hat die Angestellten gelehrt, noch selbständiger, konzentrierter und effizienter zu arbeiten. Die Verantwortung bleibt heute nicht mehr in den Büroräumlichkeiten, sondern wandert hinaus in die privaten Arbeitszimmer. Entsprechend schätzen die Angestellten die gewachsene Verantwortung.

Dabei sollen die Unternehmen sie unterstützen. Ein attraktiver Arbeitgeber hebt sich heute von anderen nicht mehr durch Zustupfe für Fitness- und GA-Abonnements oder eine grosszügige Kantine ab. Denn wer benötigt noch ein GA oder eine Kantine, wenn er das Büro nur noch ab und zu besucht? Der Wunsch geht dahin, dass die Unternehmen in ihre Leute investieren und ihnen Weiterbildungen ermöglichen. So wertschätzen sie ihre Mitarbeitenden und machen sie gerade in Zeiten der Digitalisierung fit für den Markt – auch vor dem Hintergrund, dass bestehende Stellen aufgrund der rasanten Digitalisierung in Zukunft wegfallen könnten. Die Gefahr, dass Mitarbeitende nach einer Ausbildung das Unternehmen oder gar die Branche wechseln, besteht. Doch bei den besten Arbeitgeber 2022 ergibt sich ein anderes Bild: deutlich geringere Fluktuationsraten, eine höhere Diversität und eine gestiegene Zufriedenheit.

Durch Weiterbildungen erhalten die Mitarbeitenden neue Anreize und Ideen. Diese Inputs bringen sie intern ein – und das Unternehmen kommt als Ganzes weiter. Auch interne Karriereprogramme oder «Schnuppertage» in anderen Abteilungen generieren neue Einblicke und vertiefen das Verständnis füreinander. Es entsteht ein Gemeinschaftsgefühl und die Kollegialität wächst.

Apropos Gemeinschaft: Die Corona-Pandemie hat die Kultur während zweier Jahre beschnitten, dafür liegt der Fokus nun umso mehr auf den gemeinsamen Anlässen. Ausnahmslos alle möchten wieder Firmenevents durchführen, ein gemeinsames Bier zelebrieren oder zusammen Ski fahren. Das zeigt: Es sind keine finanziellen Vorteile wie ein Fitnessabo oder ein hoher Bonus, die für Arbeitnehmende zentral sind. Es sind gemeinsame Erlebnisse, die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Vertrauen.

Foto-Portfolio

Die Fotos in diesem Special zeigen die Vielfalt der Top Ten der besten Arbeitgeber 2022. (Fotos: Keystone)

Verantwortlich für diesen Special: Tina Fischer

Impressum
Der Special «Beste Arbeitgeber» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe.
Herausgeber: Redaktion und Verlag «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz, 8021 Zürich.

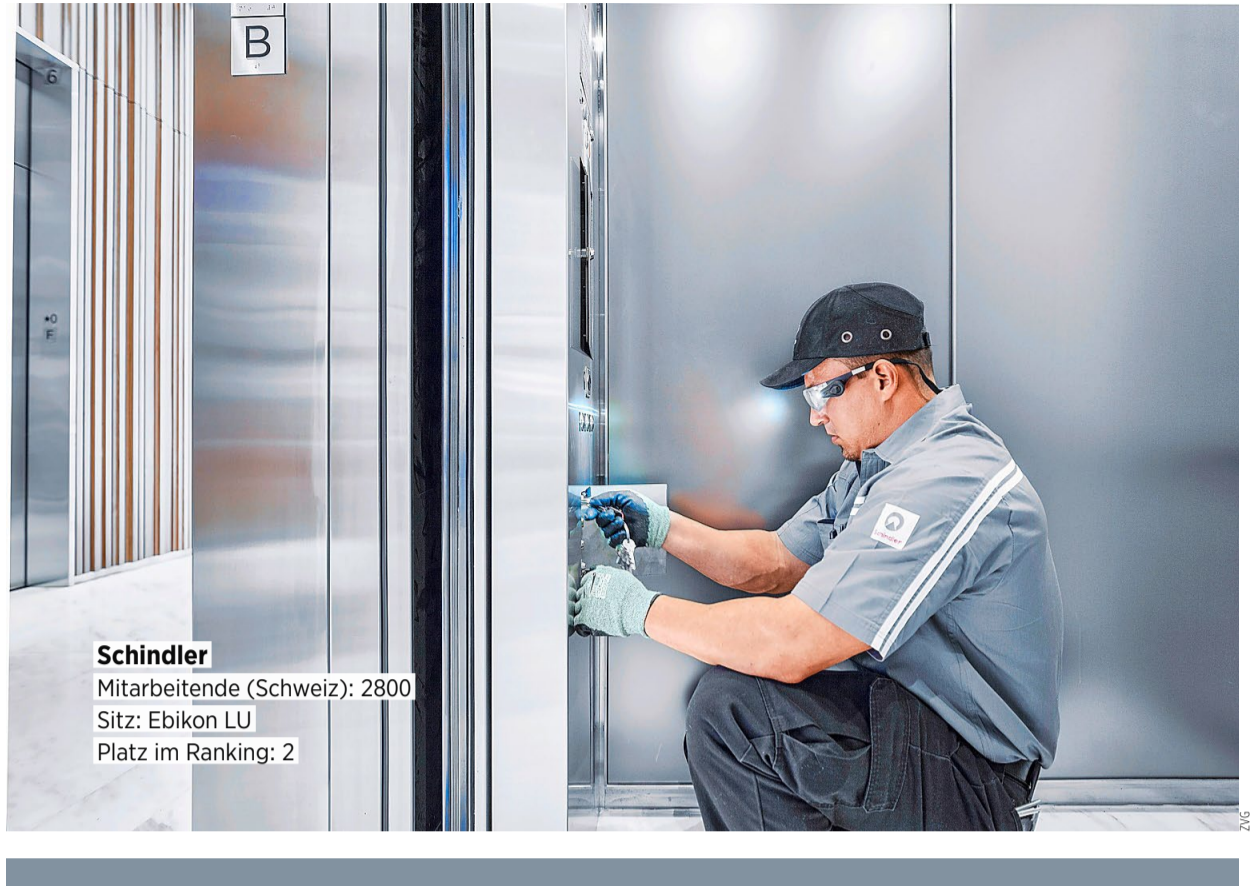


Gesamtliste Beste Arbeitgeber 2022

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Gesamtrang	Arbeitgeber	Score
1	Zweifel Pomy-Chips	9,05
2	Schindler	9,01
3	Patek Philippe	8,81
4	Rolex	8,69
5	Breitling	8,61
6	PSI Paul Scherrer Institut	8,58
7	Microsoft Schweiz	8,57
8	Rivella	8,55
9	Rhätische Bahn	8,54
10	Feldschlösschen	8,53
11	Hilti	8,48
12	Ikea Schweiz	8,41
13	Geberit	8,37
14	Die Mobiliar	8,36
15	Manpower Schweiz	8,34
16	Audika	8,34
17	bbv Software Services	8,31
18	Emmi Gruppe	8,29
19	Endress+Hauser Gruppe	8,29
20	Pro Senectute	8,28
21	ICRC International Committee of the Red Cross	8,24
22	Syz Group	8,24
23	Liebherr	8,23
24	Kühne + Nagel Schweiz	8,22
25	Matterhorn Gotthard Bahn	8,21
26	Swiss Re	8,21
27	Cern	8,16
28	Schweizerische Südostbahn	8,15
29	Google	8,15
30	Burckhardt Compression	8,14
31	Schroders	8,13
32	HEP Vaud Pädagogische Hochschule Waadt	8,12
33	Tchibo Schweiz	8,10
34	Schweizerische Nationalbank	8,10
35	Landi Schweiz	8,09
36	FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz	8,09
37	Kantonsspital Baselland	8,08
38	Apple Schweiz	8,08
39	EHB Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	8,07
40	Roche	8,07
41	Schweizerisches Rotes Kreuz	8,07
42	Starbucks	8,07
43	Empa	8,07
44	Oswald Nahrungsmittel	8,06
45	HG Commerciale	8,06
46	Skyguide	8,05
47	EPFL Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne	8,05
48	Mirabaud & Cie	8,04
49	Mammüt Sports Group	8,03
50	ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	8,03
51	Zurich	8,02
52	Swissquote Bank	8,01
53	Zuger Kantonsspital	8,00
54	ETH Eidgenössische Technische Hochschule Zürich	7,99
55	Victorinox	7,98
56	Franke Gruppe	7,98
57	Sensirion	7,98
58	PAX Gruppe	7,97
59	Gewa Stiftung für berufliche Integration	7,96
60	EKZ Elektrizitätswerke des Kantons Zürich	7,92
61	Lombard Odier	7,89
62	Basler Kantonalbank	7,89
63	Novartis	7,89
64	ABB	7,89
65	Valiant Bank	7,88
66	Leica Geosystems	7,88
67	Bank CIC	7,88
68	Fust	7,87
69	Schwyz Kantonalbank	7,85
70	B. Braun Medical	7,85
71	Bürgenstock Hotel	7,84
72	Badrutt's Palace Hotel	7,82
73	Groupe E	7,81
74	Suva	7,80
75	Swica Gesundheitsorganisation	7,80
76	Zuwebe	7,78
77	BLS	7,78
78	Marti Gruppe	7,77
79	WWF	7,75
80	Universität Neuenburg	7,75
81	BearingPoint Switzerland	7,75
82	CSS Versicherung	7,74
83	Universität Genf	7,73
84	Vebo	7,71
85	Lindenhofgruppe	7,70
86	Engel	7,69
87	Helsana Gruppe	7,69
88	Coop	7,68
89	Ypsomed	7,68
90	Merck	7,66
91	Visana	7,65
92	Rheinmetall	7,65
93	Lindt & Sprüngli	7,65
94	OPO Oeschger	7,64
95	Swiss Life	7,64
96	Hotelplan Suisse	7,64
97	Baloise Group	7,63
98	Pictet & Cie	7,63
99	Decathlon	7,63
100	ti&m	7,62

QUELLE: STATISTA



Schindler
Mitarbeitende (Schweiz): 2800
Sitz: Ebikon LU
Platz im Ranking: 2

Aufwärts, bitte!

Die Förderung von jungen Talenten wird beim Aufzugsunternehmen **Schindler** grossgeschrieben und auch von aussen gelobt.

SUSANNE WAGNER

Manche von uns nutzen die Aufzüge von Schindler Tag für Tag. Die wenigsten denken daran, dass das Schweizer Unternehmen mit Sitz in Ebikon im Kanton Luzern auch ein grosser Arbeitgeber ist – nicht nur in der Schweiz. Was 1874 mit der Gründung einer Ingenieurfirma durch Robert Schindler begann, hat sich zu einem global tätigen Anbieter von Aufzügen und Fahrtreppen entwickelt. Heute beschäftigt die Schindler-Gruppe weltweit über 66 000 Mitarbeitende, und Aufzüge mit dem Namen Schindler fahren in den höchsten Hochhäusern der Welt.

Die Bekanntheit der Marke mag helfen, Talente zu finden. Doch Schindler tut auch einiges, um ein guter Arbeitgeber zu sein. Nach dem «Rezept» gefragt, erklärt Patrick Hess, CEO von Schindler Schweiz: «Wir stellen den Menschen ins Zentrum – das gilt auch für die aktuelle Covid-19-Pandemie, in der die Gesundheit und Sicherheit für unserer Mitarbeitenden zentral für unsere Entscheide sind.» Dazu gebe es viele weitere Erfolgspuzzlesteine: etwa gute Sozialleistungen, viele Benefits auf allen Hierarchieebenen und Altersstufen. Oder die Arbeitsbedingungen, die Remote-Working erlauben und die ganzen Auszeiten in Form von Sabbaticals ermöglichen.

Die nächste Etage erreichen

Bei Schindler ist das Talentmanagement zentral, wie Bernhard Gisler, Leiter HR Schindler Schweiz, erklärt. Das fange bei fundierten Feedbacks im Alltag an und reiche bis zur Teilnahme an internen Förderprogrammen. Das Programm «Aufwärts, bitte» zum Beispiel vermittelt Talenten während zweier Jahre das Rüstzeug für eine Führungsposition: Sie erhalten Unterstützung von Mentorinnen

und Mentoren und nehmen an speziellen Teamprojekten teil.

Wer bei Schindler arbeitet und sich ein internationales Fortkommen seiner Karriere wünscht, kann in einem konzerninternen Karriereprogramm vom weltweiten Netz profitieren. Bernhard Gisler ist überzeugt vom Angebot: «Wir freuen uns immer, wenn diese Mitarbeitenden mit frischem Wind und neuen Ideen zu uns in die Schweiz zurückkommen und wichtige Führungsaufgaben übernehmen können.» Die Vorgesetzten werden in Führungstrainings zu Themen wie offene Kommunikation, Vertrauen und Empowerment geschult. Bei schwierigen Situationen bietet die interne Sozialberatung Hilfe. «Man motiviert Mitarbeitende, einen guten Job zu machen, indem man sie als Person und ihre Arbeit wertschätzt und ihnen mit Respekt begegnet», sagt CEO Patrick Hess.

Das gute Abschneiden im «Handelszeitung»-Ranking ist für Hess denn auch eine Bestätigung, dass sich die Unternehmensphilosophie «Der Mensch im Zentrum» bewährt. Doch auch Schindler muss weiterhin im Wettbewerb um die besten Talente und kompetente Arbeitskräfte bestehen. Die Fluktuation von unter 5 Prozent bezeichnet HR-Leiter Bernhard Gisler als «sehr gesund».

Mit über 300 Lernenden und 100 Praktikanten und Werkstudentinnen kümmert sich Schindler intensiv um den Nachwuchs in der Branche. «Zu grossen Teilen können wir die Lernenden und Praktikanten an uns binden – so bleiben wir jung!», freut sich Bernhard Gisler. Den Nachwuchs lernen sie auf virtuellen Messen oder Events kennen. Viele Mitarbeitende haben einst als Lernende, Praktikantinnen oder Werkstudenten im Unternehmen angefangen. Um die Jungen noch besser zu erreichen, ist Schindler auf den bekannten Social-Media-Plattformen oder Karriereportalen präsent.

So zum Beispiel auch mit dem jährlichen Whatsapp-Schnuppertag. Potenzielle Stellenanwärter und Stellenanwärterinnen können den Berufsalltag von Schindler-Mitarbeitenden kennenlernen, indem sie etwa einem Servicetechniker per Whatsapp-Chat bei der Arbeit über die Schulter schauen und ihm Fragen stellen. Auch «Spice up your Career»-Events ermöglichen es interessierten Followern, Blicke hinter die Kulissen des Unternehmens zu werfen und erste Einblicke zu sammeln.

Blick in die Zukunft

Darüber hinaus bildet Schindler im eigenen «Liftcamp» jährlich 250 neue Monteure und Servicetechnikerinnen aus. Dies ist umso wichtiger, als die Suche nach den besten Talenten in Zukunft nicht einfacher wird. «Da wir viele Lernende ausbilden, spüren wir den Fachkräftemangel und den Trend zum tertiären Bildungsweg schon auf dieser Stufe», gibt Bernhard Gisler zu bedenken. «Entsprechend investieren wir viel in die Rekrutierung und Betreuung der Lernenden.» Derzeit würden Wege geprüft, um den Bewerbungsprozess zu vereinfachen, indem neue digitale Möglichkeiten genutzt werden.

Auch die sich verändernde Arbeitswelt und die Bedürfnisse der jüngsten Generation werden in Zukunft eine Herausforderung. HR-Leiter Bernhard Gisler: «Wir müssen uns darauf einstellen, dass Mitarbeitende künftig schneller ihre Stelle und ihr Unternehmen wechseln, als dies früher der Fall war.» Die Rekrutierung habe daher für das Unternehmen eine hohe Priorität. In die Zukunft gerichtet ist auch die interne Strategie «Puls 150»: Sie bildet für die nächsten vier Jahre den Rahmen, um gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und sie langfristig zu halten.

► **DIE METHODIK: SO WERDEN DIE BESTEN ARBEITGEBER GEWÄHLT**

Liste Das Ranking für die besten Arbeitgeber 2022 basiert auf einer unabhängigen Befragung von unabhängig Beschäftigten in der Schweiz. Die Befragung erfolgte über Online Access Panels sowie über die Websites der «Handelszeitung» und von «Le Temps». Für die Befragung wurden über 1500 Arbeitgeber, die mindestens 200 Personen in der Schweiz beschäftigen, identifiziert. Insgesamt wurden über 15 000 unabhängig Beschäftigte in der Schweiz befragt. Dank der Vielzahl re-



gistrierter Personen verfügen die Teilnehmenden über eine breite regionale und soziodemografische Streuung. Der Umfragezeitraum ging von Juni bis Juli 2021. Es flossen über 200 000 Urteile aus zwei verschiedenen Bewertungskanälen in das Ranking ein: Weiterempfehlungsbereitschaft des eigenen Arbeitgebers und Weiter-

empfehlungsbereitschaft anderer Arbeitgeber innerhalb derselben Branche.

Bewertung Aus den einzelnen Daten wurde ein Score für den jeweiligen Arbeitgeber ermittelt, wobei der Weiterempfehlungsbereitschaft für den eigenen Arbeitgeber eine höhere Gewichtung zukam. Um der fortlaufenden Reputation der Arbeitgeber Rechnung zu tragen, wurden darüber hinaus die Vorjahresurteile mit geringer Gewichtung berücksichtigt.

Automobil und Fahrzeugbau (Hersteller, Zulieferer und Handel)

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	92	Rheinmetall	7,65	1144	Zürich
2	176	Siemens Schweiz	7,24	5295	Zürich
3	198	Derendinger	7,14	500	Cham
4	219	Mercedes-Benz Schweiz	7,04	584	Schlieren
5	248	Amag Group	6,89	6500	Cham

Bau

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	11	Hilti	8,48	380	Adliswil
2	78	Marti Gruppe	7,77	>200	Moosseedorf
3	101	Losinger Marazzi	7,62	700	Bern
4	189	Frutiger Gruppe	7,19	2690	Thun
5	204	Hälg Building Services Group	7,10	1100	St. Gallen
6	213	Erne	7,07	750	Laufenburg
7	238	Amberg Group	6,94	210	Regensdorf-Watt

Chemie und Pharma

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	40	Roche	8,07	14400	Basel
2	63	Novartis	7,89	11900	Basel
3	70	B. Braun Medical	7,85	1100	Sempach
4	90	Merck	7,66	2337	Zug
5	107	Givaudan Schweiz	7,59	>200	Vernier
6	164	DuPont	7,32	>200	Meyrin
7	181	Syngenta	7,22	2800	Basel
8	182	Lonza	7,22	>200	Basel
9	193	Galderma	7,16	474	Zug
10	199	Abbott	7,14	500	Baar
11	203	Johnson & Johnson	7,10	4400	Zug
12	207	MSD Merck Sharp & Dohme	7,08	1000	Luzern
13	220	CSL Behring	7,04	1800	Bern
14	221	Vifor Pharma	7,03	1248	Glattbrugg
15	234	Sicpa	6,96	1000	Prilly
16	245	Acino	6,90	>200	Zürich

Maschinen- und Anlagenbau

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	2	Schindler	9,01	2800	Ebikon
2	11	Hilti	8,48	380	Adliswil
3	19	Endress+Hauser Gruppe	8,29	2195	Reinach
4	23	Liebherr	8,23	1832	Bulle
5	30	Burckhardt Compression	8,14	825	Winterthur
6	64	ABB	7,89	4000	Zürich
7	132	Oerlikon	7,46	660	Pfäffikon SZ
8	155	Komax	7,36	700	Dierikon
9	161	Ferrum	7,34	400	Schafisheim
10	176	Siemens Schweiz	7,24	5295	Zürich
11	217	Emch Aufzüge	7,05	200	Bern
12	240	Bühler	6,94	2500	Uzwil

Elektronik und Elektrotechnik, elektronische und medizinische Geräte

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	19	Endress+Hauser Gruppe	8,29	2195	Reinach
2	23	Liebherr	8,23	1832	Bulle
3	56	Franke Gruppe	7,98	>200	Aarburg
4	57	Sensirion	7,98	680	Stäfa
5	66	Leica Geosystems	7,88	1200	Heerbrugg
6	70	B. Braun Medical	7,85	1100	Sempach
7	89	Ypsomed	7,68	1301	Burgdorf
8	144	Hamilton Bonaduz	7,41	1300	Bonaduz
9	169	Electrolux	7,30	450	Zürich
10	199	Abbott	7,14	500	Baar
11	205	Vinci Energies Schweiz	7,09	3108	Zürich
12	222	Weidmann Electrical Technology	7,03	>200	Rapperswil

Rohstoffe, Energie, Ver- und Entsorgung

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	60	EKZ Elektrizitätswerke des Kantons Zürich	7,92	1400	Zürich
2	73	Groupe E	7,81	2460	Payerne
3	106	Axpo	7,59	4400	Baden
4	108	BKW	7,58	6000	Bern
5	109	Services industriels de Genève	7,57	>200	Le Lignon
6	168	Alpiq Gruppe	7,30	704	Lausanne
7	227	CKW-Gruppe	7,01	1800	Luzern

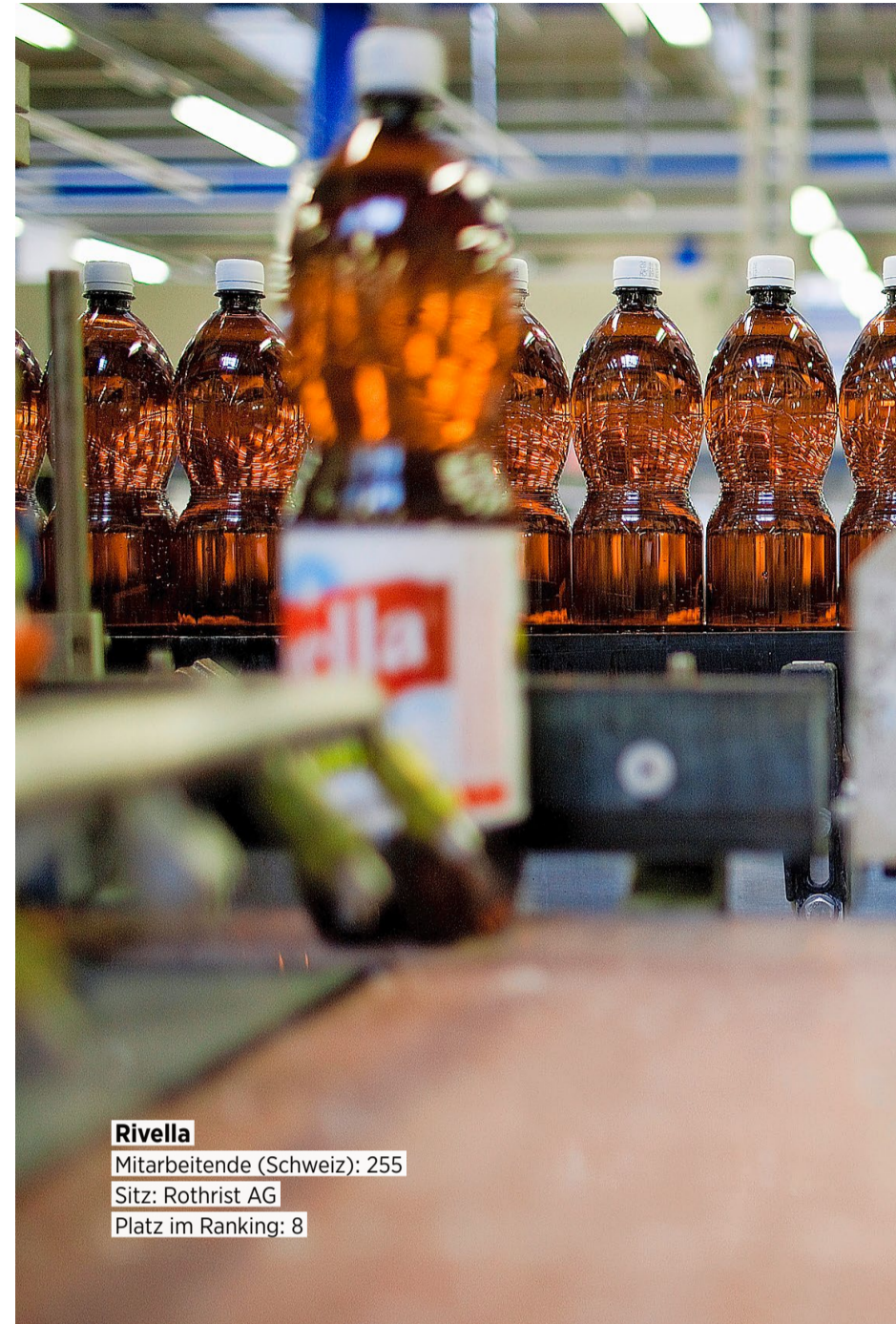
Herstellung und Verarbeitung von Werk- und Baustoffen

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	13	Geberit	8,37	1454	Jona
2	45	HG Commerciale	8,06	850	Zürich
3	114	Schott Schweiz	7,57	750	St. Gallen
4	116	Holcim Schweiz	7,55	1200	Zürich
5	132	Oerlikon	7,46	660	Pfäffikon SZ
6	154	Sika	7,37	1948	Zürich
7	178	SFS Group	7,23	2439	Heerbrugg
8	188	Jansen	7,20	>200	Oberriet

*ANZAHL MITARBEITENDE SCHWEIZ: LETZTE VERFÜGBARE ZAHL AUS UNTERNEHMENSANGABEN UND BRANCHENVERÖFFENTLICHUNG, GGF. ANNÄHERUNG

QUELLE: STATISTA



Rivella
Mitarbeitende (Schweiz): 255
Sitz: Rothrist AG
Platz im Ranking: 8

Begeisterung

Die Firma Zweifel Pomy-Chips gilt als Synonym für knackige

PIRMIN SCHILLIGER

Zweifel Pomy-Chips, der bekannte Hersteller von Apérosnacks und Kartoffelchips, konnte den Wachstumskurs der vergangenen Jahre während der Pandemie ungebremst fortsetzen. Trotz allen Restriktionen erzielte die Firma 2020 einen Umsatzrekord von rund 263 Millionen Franken. Für das vergangene Jahr 2021 liegen zwar noch keine offiziellen Zahlen vor, aber Firmenchef Christoph Zweifel rechnet erneut mit einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr. «Seit Ausbruch der Pandemie geniessen die Konsumentinnen und Konsumenten unsere Snacks und Pommes Chips offensichtlich vermehrt zu Hause statt an gesellschaftlichen Anlässen und in der Gastronomie», kommentiert er die erfreuliche Entwicklung. Ausserdem verreisten die Schweizerinnen und Schweizer seit März 2020 viel weniger ins Ausland, was ebenfalls einen verstärkten inländischen Chips-Konsum zur Folge hatte.

Die richtigen Themenfelder

Es versteht sich von selbst, dass in einem derart erfolgreichen und krisenresistenten Unternehmen die Arbeit allen Beschäftigten leichter von der Hand geht als in einem Krisenbetrieb. Die guten Zahlen kommen allerdings nicht von ungefähr. «Wir arbeiten länger schon an den richtigen Themenfeldern», sagt der 52-jährige Firmenchef. Der vormalige Leiter Marketing und Verkauf wurde vor knapp zwei Jahren zum CEO gewählt. Erstmals seit drei Jahrzehnten steht damit wieder ein Nachfahre des Firmengründers Hans-Heinrich Zweifel an der Spitze des Familienunternehmens.

Das Wichtigste dieser richtigen Themenfelder ist laut Christoph Zweifel die Personalentwicklung und -betreuung. Das Unternehmen beschäftigt mehr als

400 «Chips-Expertinnen und -Experten». Die Palette reicht vom Elektriker bis zur Spezialistin für Nachhaltigkeit. «Wir bieten in unserem Betrieb vielfältige Tätigkeiten und damit auch grosse Entfaltungsmöglichkeiten an. Das hilft uns im Bestreben, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein», sagt der Firmenchef.

Die Probe aufs Exempel

Das gelingt dem Unternehmen offensichtlich ganz gut, zum Beispiel bei der Rekrutierung. Offene Stellen schnell mit kompetenten Leuten zu besetzen, ist für Zweifel trotz Fachkräftemangel selten ein Problem. Die Firma profitiert dabei nicht zuletzt vom Bekanntheitsgrad der Marke. Der Firmenname ist in der ganzen Schweiz gleichermassen ein Synonym für knusprig-knackige Kartoffelchips. Ein weiterer Vorteil bei der Personalsuche sind die beiden zentralen Standorte im Grossraum Zürich. Das Unternehmen kann in der Regel aus vielen Bewerbungen die besten auswählen. «Das gilt auch für Kaderstellen, die wir ebenfalls ohne fremde Hilfe und meistens ziemlich schnell besetzen können», präzisiert Christoph Zweifel. Auf die Unterstützung etwa eines Headhunters könne man dabei jedenfalls getrost verzichten.

Ein Beweis dafür, dass die Verantwortlichen schon bei der Einstellung von neuen Kräften vieles richtig machen, sind die geringen Fluktuationsraten. Im Jahr 2021 zum Beispiel lag dieser Wert bei 6,8 Prozent und damit deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 10 Prozent. So gross ist nämlich der Anteil der Personen, die in der Lebensmittelindustrie im Laufe eines Jahres jeweils die Stelle wieder wechseln. Zweifel Pomy-Chips kann zudem auf überdurchschnittlich viele langjährige Mitarbeitende zählen: 27 Prozent der Beschäftigten halten der Firma schon mehr als zwanzig Jahre die Treue, 11 Prozent gar mehr als dreissig Jahre.



für Chips

Kartoffelchips – und jetzt als vorbildlichste Arbeitgeberin.

Diese Firmentreue ist nicht zuletzt das Resultat einer hohen Mitarbeitendenzufriedenheit. Der Firmenchef verweist auf die fast schon legendäre «Zweifel-Kultur». Er spricht von Pioniergeist, Qualitätsbewusstsein, Respekt und Vertrauen, Begeisterung und Nachhaltigkeit sowie von Weiterentwicklung beziehungsweise Weiterbildung. Es sind wohlbekannte Werte – jedenfalls keine Geheimrezepte, die da in Bezug auf Personalführung, Mindset und die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz erwähnt werden. «Zusätzlich schulen wir unsere Leute und machen sie im Rahmen eines kontinuierlichen Weiterbildungsprogramms für den Umgang mit diesen Werten fit», so Christoph Zweifel.

Der CEO führt nicht paternal, sondern kollegial, ist also mit allen Mitarbeitenden auf Augenhöhe. «Ich besuche zum Beispiel regelmässig die Produktion. Dabei erlaube ich mir, direkt vor Ort zu loben und zu fordern und Verbesserungsvorschläge zu machen, wenn ich etwas zu bemängeln habe.» Die Mitarbeitenden sollen sich nicht einfach nur des Verdienstes willen zur Arbeit quälen. Der CEO wünscht sich Pioniergeist, Begeisterung und Ideen für neue Snacks und Chipsvarianten. Er macht kein Geheimnis daraus, dass längst nicht alle Innovationen, die das Unternehmen jährlich auf den Markt bringt, zu Umsatzrennern werden. Aber die neuen Kreationen sind wichtig, um den Brand im Gespräch zu halten. Oft läuft es darauf hinaus, dass mit einer Innovation auch der Konsum der klassischen Chipsblockbuster aufs Neue angekurbelt wird.

Grundsätzlich profitieren die Hersteller von Genuss- und Lebensmitteln vom Umstand, dass die Liebe durch den Magen geht. Bei Zweifel Pomy-Chips kann

jeder und jede das Endprodukt genussvoll verspeisen, was die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Betrieb und mit der als sinnvoll empfundenen Arbeit insgesamt doch wesentlich erleichtert.

Lohn und Belohnungen

Über die firmenkulturellen weichen Faktoren hinaus kann Zweifel Pomy-Chips auch bei den harten Fakten punkten. «Wir zahlen zwar nicht die absoluten Toplöhne, sondern liegen mit unseren Salären im guten Durchschnitt», relativiert Christoph Zweifel. Doch über den Lohn hinaus winken den Mitarbeitenden verschiedene Benefits, zum Beispiel ein Vaterschaftsurlaub von drei Wochen oder ein zusätzlicher freier Tag als Geburtstagsgeschenk. Ende Jahr schüttet das Familienunternehmen jeweils einen Bonus für alle Mitarbeitenden aus.

Gute Noten erntete das Unternehmen auch bei der Lohnvergleichsanalyse im letzten Jahr. «Die finanzielle Gleichstellung von Mann und Frau ist bei uns schon seit langem eine Selbstverständlichkeit», betont Christoph Zweifel. 34 Prozent der Belegschaft sind Frauen, von denen drei Fünftel die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit nutzen. Weitere wichtige Themen bezüglich Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Gesundheitsförderung, ausserdem die berufliche Reintegration nach einem gesundheitsbedingten Arbeitsunterbruch.

Selbstverständlich wird das Zusammenleben auch über den Firmenalltag hinaus weitergepflegt. Die Festkultur von Zweifel Pomy-Chips ist fast schon legendär. Es hat sich weit herumgesprochen, dass beim Kartoffelchips- und Snackspezialisten jeweils grosszügig und tüchtig gefeiert wird, und dies nicht zu selten.

Herstellung von Lebens- und Genussmitteln, sonstige Verbrauchsgüter

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	1	Zweifel Pomy-Chips	9,05	401	Zürich
2	8	Rivella	8,55	255	Rothrist
3	10	Feldschlösschen	8,53	1200	Rheinfelden
4	18	Emmi Gruppe	8,29	2966	Luzern
5	44	Oswald Nahrungsmittel	8,06	285	Steinhausen
6	55	Victorinox	7,98	2100	Ibach
7	93	Lindt & Sprüngli	7,65	1000	Kilchberg
8	111	Jowa	7,57	3145	Volketswil
9	121	Barry Callebaut	7,51	>200	Zürich
10	125	Hug	7,49	387	Malters
11	140	Philip Morris International	7,42	3000	Lausanne
12	143	Bell	7,42	5201	Basel
13	147	Ricola	7,40	430	Laufen
14	152	Mibelle Group	7,38	780	Buchs
15	163	Delica	7,33	1881	Buchs
16	165	DSM	7,32	1000	Sisseln
17	184	Bischofszell Nahrungsmittel	7,21	1031	Bischofszell
18	192	Confiserie Bachmann	7,16	500	Luzern
19	202	Micarna	7,11	3000	Courtepin
20	203	Johnson & Johnson	7,10	4400	Zug
21	218	Nestlé	7,04	8541	La Tour-de-Peilz
22	224	Traitafina	7,03	250	Lenzburg

Banken: Grossbanken; internationale Banken; Börsen-, Effekten-, Vermögensverwaltungsbanken sowie Privatbankiers

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	22	Syz Group	8,24	250	Genf
2	31	Schroders	8,13	500	Zürich
3	34	Schweizerische Nationalbank	8,10	950	Zürich
4	48	Mirabaud & Cie	8,04	350	Genf
5	52	Swissquote Bank	8,01	681	Gland
6	61	Lombard Odier	7,89	2000	Genf
7	67	Bank CIC	7,88	421	Basel
8	98	Pictet & Cie	7,63	3008	Genf
9	136	J.P. Morgan	7,45	1000	Genf
10	145	Edmond de Rothschild	7,40	825	Genf
11	194	LGT	7,15	500	Basel
12	211	Postfinance	7,07	3660	Bern
13	246	VZ Vermögenszentrum	6,90	1200	Zürich

Banken: Raiffeisenbanken; Kantonalbanken, Regionalbanken und Sparkassen

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	62	Basler Kantonalbank	7,89	1044	Basel
2	65	Valiant Bank	7,88	1000	Bern
3	69	Schwyz Kantonalbank	7,85	590	Schwyz
4	110	Zürcher Kantonalbank	7,57	5180	Zürich
5	115	St. Galler Kantonalbank	7,56	1301	St. Gallen
6	175	BLKB Basellandschaftliche Kantonalbank	7,25	848	Liestal
7	244	BCGE Genfer Kantonalbank	6,91	800	Genf

Versicherungen und Krankenkassen

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	14	Die Mobiliar	8,36	6194	Bern
2	26	Swiss Re	8,21	2697	Zürich
3	51	Zurich	8,02	6100	Zürich
4	58	PAX Gruppe	7,97	340	Basel
5	74	Suva	7,80	4370	Luzern
6	75	Swica Gesundheitsorganisation	7,80	1991	Winterthur
7	82	CSS Versicherung	7,74	2665	Luzern
8	87	Helsana Gruppe	7,69	3439	Dübendorf
9	91	Visana	7,65	1400	Bern
10	95	Swiss Life	7,64	4094	Zürich
11	97	Baloise Group	7,63	3850	Basel
12	113	Sanitas Krankenversicherung	7,57	704	Zürich
13	119	Axa Versicherungen	7,52	4500	Winterthur
14	124	Helvetia Versicherungen	7,49	3500	St. Gallen
15	135	Vaudoise Versicherungen	7,45	1650	Lausanne
16	138	Allianz	7,44	3600	Wallisellen
17	229	Sympny	7,00	575	Basel

Internet, Telekommunikation und IT

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	7	Microsoft Schweiz	8,57	620	Zürich
2	17	bbv Software Services	8,31	210	Luzern
3	29	Google	8,15	5000	Zürich
4	100	ti&m	7,62	427	Zürich
5	117	SAP Schweiz	7,55	769	Biel
6	123	Abacus Research	7,50	475	Wittenbach
7	129	Centris	7,47	280	Solothurn
8	162	adesso	7,33	370	Zürich
9	167	Ergon Informatik	7,31	350	Zürich
10	225	Swisscom	7,02	16048	Worblaufen
11	234	Sicpa	6,96	1000	Prilly
12	237	Elca Informatik	6,95	1400	Lausanne
13	243	Bechtle	6,92	600	Mägenwil

Uhren/Schmuck

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	3	Patek Philippe	8,81	1600	Plan-les-Ouates
2	4	Rolex	8,69	7000	Genf
3	5	Breitling	8,61	500	Grenchen
4	55	Victorinox	7,98	2100	Ibach
5	156	LVMH Swiss Manufactures	7,35	2844	La Chaux-de-Fonds
6	190	The Swatch Group	7,18	16655	Biel
7	215	Richemont	7,07	8459	Bellevue

*ANZAHL MITARBEITENDE SCHWEIZ: LETZTE VERFÜGBARE ZAHL AUS UNTERNEHMENSANGABEN UND BRANCHENVERÖFFENTLICHUNG, GGF. ANNÄHERUNG

QUELLE: STATISTA



Feldschlösschen
Mitarbeitende (Schweiz): 1200
Sitz: Rheinfelden AG
Platz im Ranking: 10

Verkehr und Logistik

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	9	Rhätische Bahn	8,54	1434	Chur
2	24	Kühne + Nagel Schweiz	8,22	360	Glattbrugg
3	25	Matterhorn Gotthard Bahn	8,21	500	Brig
4	28	Schweizerische Südostbahn	8,15	696	St. Gallen
5	46	Skyguide	8,05	1500	Genf
6	77	BLS	7,78	3537	Bern
7	102	Jungfraubahn	7,61	1000	Interlaken
8	103	Emil Egger	7,61	450	St. Gallen
9	122	Schweizerische Bundesbahnen SBB	7,51	33498	Bern
10	126	TPG Transports public genevois	7,47	2100	Lancy
11	133	Thurbo	7,46	491	Kreuzlingen
12	142	Camion Transport	7,42	1400	Wil
13	146	Traveco Transporte 24	7,40	700	Winterthur
14	149	Direct Mail Company	7,39	4168	Basel
15	157	Titlis Bergbahnen	7,35	450	Engelberg
16	158	VBZ Verkehrsbetriebe Zürich	7,35	2685	Zürich
17	173	tl - transport publics lausannois	7,27	1647	Renens
18	191	Aare Seeland Mobil	7,18	300	Langenthal
19	209	Streck Transport	7,08	400	Möhliln
20	216	Die Schweizerische Post	7,06	40952	Bern
21	226	von Bergen	7,01	250	Le Locle
22	249	Planzer	6,89	1900	Seewen

Beratungen, Wirtschaftsprüfung und sonstige Dienstleistungen

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	15	Manpower Schweiz	8,34	300	Genf
2	46	Skyguide	8,05	1500	Genf
3	81	BearingPoint Switzerland	7,75	200	Zürich
4	100	ti&m	7,62	427	Zürich
5	120	Accenture Schweiz	7,52	758	Zürich
6	127	Adecco	7,47	550	Zürich
7	151	BDO	7,38	1461	Zürich
8	186	CSD-Ingenieure	7,20	700	Köniz
9	205	Vinci Energies Schweiz	7,09	3108	Zürich
10	206	Deloitte	7,09	2000	Zürich
11	213	Erne	7,07	750	Laufenburg
12	238	Amberg Group	6,94	210	Regensdorf-Watt

Gesundheit und Soziales

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	20	Pro Senectute	8,28	1800	Zürich
2	21	ICRC International Committee of the Red Cross	8,24	1047	Genf
3	37	Kantonsspital Baselland	8,08	3650	Liestal
4	41	Schweizerisches Rotes Kreuz	8,07	493	Bern
5	53	Zuger Kantonsspital	8,00	1076	Baar
6	59	Gewa Stiftung für berufliche Integration	7,96	677	Zollikofen
7	76	Zuweba	7,78	235	Baar
8	79	WWF	7,75	232	Zürich
9	84	VEBO	7,71	1799	Oensingen
10	85	Lindenhofgruppe	7,70	1778	Bern
11	105	Schulthess Klinik	7,61	1112	Zürich
12	112	Kantonsspital Baden	7,57	2653	Baden
13	118	Swiss Medical Network	7,53	3810	Genolier
14	128	Kliniken Valens	7,47	1240	Valens
15	137	Alterszentren Zug	7,44	>200	Zug
16	141	Insel Gruppe	7,42	10847	Bern
17	153	Kantonsspital St. Gallen	7,37	6000	St. Gallen
18	160	Universitätsspital Genf	7,34	13557	Genf
19	165	DSM	7,32	1000	Sisseln
20	179	CHUV	7,23	11364	Lausanne
21	180	Spital Thun	7,23	2000	Thun
22	195	Home Instead	7,15	2000	Basel
23	196	Bürgerspital Basel	7,15	1580	Basel
24	201	Gewerkschaft Unia	7,12	1200	Bern
25	210	Luzerner Psychiatrie	7,08	1172	St. Urban
26	212	Spital Schwyz	7,07	600	Schwyz
27	228	Stiftung Wendepunkt	7,00	200	Muhlen
28	231	PDAG Psychiatrische Dienste Aargau	6,98	1096	Brugg
29	233	Spitex	6,96	39545	Bern
30	236	HFR Freiburger Spital	6,95	3640	Freiburg
31	241	Stiftung für Schwerbehinderte	6,92	860	Emmen
32	242	Stiftung Brändi	6,92	1800	Kriens
33	250	Spital Wallis	6,89	5500	Sitten

*ANZAHL MITARBEITENDE SCHWEIZ; LETZTE VERFÜGBARE ZAHL AUS UNTERNEHMENSANGABEN UND BRANCHENVERÖFFENTLICHUNG; GGF. ANNÄHERUNG

QUELLE: STATISTA

Beweglich bleiben

Feldschlösschen nutzte die Krise als Chance und liess einige seiner Fachkräfte in anderen Abteilungen Erfahrungen sammeln.

SUSANNE WAGNER

Wie viele Betriebe rund um die Gastrobranche litt auch die grösste Brauerei und Getränkehändlerin der Schweiz mit Hauptsitz in Rheinfelden unter den Corona-Einschränkungen. «Am Anfang der Pandemie waren wir im Krisenmodus», erinnert sich HR-Leiterin Karine Finck. Feldschlösschen machte aus der Not eine Tugend und lancierte das firmeneigene «Zäme stark»-Programm: Um einen Ausgleich zwischen den unterschiedlich ausgelasteten Geschäftsbereichen zu erzielen, halfen Mitarbeitende aus verschiedensten Abteilungen in anderen Bereichen aus. «Unser Ziel war es, beweglich zu bleiben und uns an die neue Realität anzupassen», so Finck. Diese Bewegung im Unternehmen hatte mehrere positive Effekte: Es war für die Mitarbeitenden eine Chance, neue Aufgaben zu übernehmen und das firmeneigene Netzwerk zu erweitern. Karine Finck: «Auch das Verständnis füreinander ist gewachsen und der Zusammenhalt unter der Belegschaft ist noch stärker geworden.»

Interne Mobilität

«Wir fördern die interne Mobilität, denn sie gibt unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Talente einzusetzen, und zwar nicht immer nur im Zusammenhang mit ihrer derzeitigen Tätigkeit», betont Finck. Wo immer möglich, nutzt das Unternehmen die Gelegenheit, bei Vakanzen intern zu suchen und auf diese Weise die Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. Mit Erfolg: Feldschlösschen besetzte im letzten Jahr 58 Prozent der offenen Stellen mit Mitarbeitenden, die bereits im Unternehmen gearbeitet hatten. Dieses Vorgehen hat Vorteile: Die Leute kennen die Unternehmenskultur bereits und bringen doch neuen Schwung und Perspektiven in die Abteilung.

Es gibt gemäss Karine Finck eine ganz andere Dynamik, wenn man die Leute selbst aufbaut und ihre Entwicklung fördert. Bei über siebzig verschiedenen Berufen bei Feldschlösschen sind die Möglichkeiten auch besonders gross. Neben gängigen Berufen wie Lastwagenchauffeuren, Elektrikerinnen oder Verkäufern gibt es auch Kolonnenführer und Fuhrleute. Letztere sind verantwortlich für die Kaltblüter-Pferde des bekannten Sechsspänners, mit dem in der Stadt Rheinfel-

den heute noch Bier ausgeliefert wird – aus Tradition, aber auch um die Pferde in Bewegung zu halten.

Zu den Positionen, die aktuell schwieriger zu besetzen sind, gehören zum Beispiel Techniker, Elektriker, Chauffeure sowie Personal im Bereich Verkauf. Auch Lernende im Bereich Bierbrauerei sind nicht leicht zu finden. Deshalb macht Feldschlösschen seit vier Jahren mit dem Lernenden-Bier auf die Möglichkeit der Brauerlehre aufmerksam. Im Rahmen des Projekts entwickeln angehende Bierbrauer und -brauerinnen ihr eigenes Bier.

Startup-Feeling mit Tradition

Wie motiviert man die Mitarbeitenden, ihren Job gut zu machen? «Indem man ihnen ein gutes Arbeitsumfeld, eine attraktive Umgebung, Autonomie und Vertrauen bietet», sagt Karine Finck. Zur Unternehmenskultur gehört bei Feldschlösschen, dass die Belegschaft aus einem Mix aus verschiedenen Generationen besteht – darunter 20 Lernende. Karine Finck geht noch einen Schritt weiter und spricht von einem Startup-Geist, der Feldschlösschen beseelt. Doch wie soll das möglich sein, bei einem altertümlichen Unternehmen, das auf stolze 146 Jahre zurückblicken kann?

Die Agilität zeige sich weniger in der Form von sehr flachen Hierarchien als vielmehr in der ursprünglichen Bedeutung des Wortes. «Bei uns herrscht Vorwärtsdrang, die Mitarbeitenden können ihren Fussabdruck hinterlassen und Ideen einbringen», hält Karine Finck fest. Im Digitalhub in Dietikon werden alle Apps für das Unternehmen selbst entwickelt – etwa für Bestellungen, Warenerfassungen oder den Online-Shop. Auch Nachhaltigkeit wird grossgeschrieben: Feldschlösschen unterhält derzeit die grösste Elektro-LKW-Flotte der Schweiz.

«Auch hier haben wir Impulse von Mitarbeitenden mitgenommen», erklärt Karine Finck und spricht unter anderem die Gemba-Initiative an. Einmal im Monat besucht ein Team die Produktion, wo die Mitarbeitenden ihre Verbesserungsvorschläge einbringen können – ganz im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung der japanischen Kaizen-Philosophie. Aufgrund solcher Inputs sind schon viele Verbesserungen umgesetzt worden, zum Beispiel um Wasser zu sparen oder die Sicherheit zu erhöhen. Die Realisierung solcher Ideen ist eine grosse Wertschätzung für die betreffenden Mitarbeitenden.



Rolex
Mitarbeitende (Schweiz): 7000
Sitz: Genf
Platz im Ranking: 4

Tickend zum Erfolg

Die Uhrenmarke **Rolex** mit Hauptsitz in Genf denkt und agiert langfristig. Dazu gehört es, eine vorbildliche Arbeitgeberin zu sein.

PIERRE-ANDRÉ SCHMITT

Die netten Worte über die Chefetage kommen von überraschender Seite. Denn Gewerkschaften sind nicht unbedingt dafür bekannt, Arbeitgeber über den Klee zu loben. Aber in Bezug auf die grösste Luxusuhrenmarke der Schweiz ist das anders: «Rolex», sagt Gewerkschafter Raphaël Thiémar, «ist ein Arbeitgeber, der die Angestellten sehr gut behandelt.» Thiémar ist bei Unia für den Uhrensektor verantwortlich; bei der Gewerkschaft also, die sich sonst gerne kampflustig zeigt. Doch hinsichtlich der Marke mit dem Kronenlogo findet er nur lobende Worte: «Die Arbeitsbedingungen sind da besser als an vielen anderen Orten. Und Rolex hat ein gutes Salärniveau.»

Bei Rolex nimmt man solche Komplimente freundlich, aber kommentarlos zur Kenntnis. Bestätigt wird, dass das Unternehmen heute weltweit an die 10 000 Menschen beschäftigt, davon 7000 in der Schweiz. Viel mehr will die Firma zum Thema Mitarbeitende aber nicht kommunizieren. Doch der Stolz, bei der Nummer eins im Lande tätig zu sein, ist bei den Mitarbeitenden spürbar. Zwar gibt es durchaus Marken, die teurere Uhren bauen. Aber keine Einzelmarke kommt annähernd an den Umsatz von Rolex heran: Gegen 5 Milliarden Franken dürften es sein. Zum Vergleich: Cartier kommt laut Schätzungen der Bank Vontobel auf 1,59 Milliarden, Omega auf 1,52 Milliarden und Patek Philippe auf 1,2 Milliarden.

Rolex als Synonym für Erfolg

Mit anderen Worten: Rolex ist ein Gigant. Keine Marke symbolisiert so sehr den Erfolg wie der Brand mit dem Kronenlogo. «Wer mit fünfzig keine Rolex besitzt, hat es in seinem Leben zu nichts gebracht», witzelte einst der französische Starwerber Jacques Séguéla. Und irgendwie gilt das noch immer, wie ein Blick ins amerikanische Silicon Valley zeigt: Wer dort reüssiert hat, trägt nicht etwa eine banale Smartwatch am Handgelenk, sondern zeigt den Erfolg oft mit einer Schweizer Rolex. Das stärkt natürlich das Selbstbewusstsein der Angestellten, und weil

dazu die vertraglichen Rahmenbedingungen stimmen, sind sie in der Regel treue Arbeitnehmende. Zwar gibt es auch dazu keine öffentlichen Zahlen des Unternehmens, doch es lässt sich feststellen, dass Stellenwechsel hier weit weniger oft vorkommen als anderswo. Hin und wieder sickern überdies Informationen durch, die Rolex als grosszügigen Sozialpartner strahlen lassen. So berichtete das welsche Wirtschaftsmagazin PME unter Berufung auf ein Kadermitglied, dass die Mitarbeitenden sowohl 2018 wie 2019 einen Bonus erhalten hätten, der einem 14. Monatslohn entspreche.

Konstant und unaufgeregt

Dass Rolex anders tickt als viele andere Unternehmen, hat auch mit den Besitzverhältnissen zu tun. Rolex gehört der Hans-Wilsdorf-Stiftung, benannt nach dem Gründer der Marke. Das ermöglicht es dem Uhrenbauer, langfristig zu denken und zu agieren. Der vermutlich grösste Goldverarbeiter der Schweiz hat bisher nämlich ziemlich alles richtig gemacht, so beispielsweise in der grossen Quarzkrise, die die Branche erschütterte. Früh erkannte das Unternehmen, dass Quarzuhren im Luxussegment nicht wirklich eine Zukunft hätten. Parat wäre es aber gewesen: Rolex war an der Entwicklung des Schweizer Quarzkalibers Beta 21 massgebend beteiligt und baute auch eine kleine Serie mit diesem Werk.

Während viele Uhrenmarken heute ständig die Richtung ändern und Trends nachrennen, bleibt Rolex unaufgeregt bei seiner klaren Linie. Es gibt keine grossen Komplikationen, kein Tourbillon, keine Minutenrepetition und keinen ewigen Kalender. Rolex bleibt beim Bekannten. Das Ergebnis dieser konstanten Strategie? Eine Rolex wird immer von weitem schon als eine solche erkannt. Das kann mitunter bares Geld wert sein.

Legendär ist die einst dem Schauspieler Paul Newman gehörende Rolex Daytona, eine ganz normale Serienuhr, die für über 17 Millionen Dollar versteigert wurde. Zwar kann man davon ausgehen, dass solche Zahlen bei der Gewerkschaft Unia nicht unbedingt interessieren, doch «ein gutes Unternehmen ist auch ein Partner, mit dem man gut diskutieren kann», sagt Raphaël Thiémar. «Und mit Rolex kann man tatsächlich gut diskutieren.»

Grosshandel

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	45	HG Commerciale	8,06	850	Zürich
2	94	OPO Oeschger	7,64	230	Kloten
3	243	Bechtle	6,92	600	Mägenwil

Einzelhandel, einzelhandelsnahe Dienstleistungen

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	12	Ikea Schweiz	8,41	2800	Spreitenbach
2	16	Audika	8,34	200	Urdorf
3	33	Tchibo Schweiz	8,10	300	Wallisellen
4	35	Landi Schweiz	8,09	400	Dotzigen
5	38	Apple Schweiz	8,08	600	Zürich
6	49	Mammut Sports Group	8,03	353	Seon
7	68	Fust	7,87	2247	Oberbüren
8	86	Engel	7,69	260	Biel
9	88	Coop	7,68	26 184	Basel
10	99	Decathlon	7,63	830	Genf
11	150	Interdiscount	7,38	1800	Jegenstorf
12	166	Denner	7,31	5764	Zürich
13	170	Loeb	7,30	259	Bern
14	171	Adidas	7,29	220	Root
15	172	Aldi Schweiz	7,28	3600	Schwarzenbach
16	174	Import Parfümerie	7,25	600	Basel
17	183	Migros	7,21	51 400	Zürich
18	185	Digitec Galaxus	7,21	2001	Zürich
19	187	Orell Füssli Gruppe	7,20	>200	Zürich
20	193	Galderma	7,16	474	Zug
21	197	Müller Schweiz	7,14	>200	Oberentfelden
22	208	Dosenbach-Ochsner	7,08	1500	Dietikon
23	214	Visilab	7,07	1358	Meyrin
24	232	Qualipet	6,97	783	Dietlikon
25	247	Hornbach	6,89	>200	Sursee

Gastronomie, Tourismus, Beherbergung, Entertainment und Freizeit

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	42	Starbucks	8,07	564	Volketswil
2	71	Bürgenstock Hotel	7,84	675	Obbürgen
3	72	Badrutt's Palace Hotel	7,82	>200	St. Moritz
4	96	Hotelplan Suisse	7,64	700	Glattbrugg
5	104	MSC Cruises	7,61	>200	Zürich
6	131	Compass Group	7,46	1304	Kloten
7	200	TUI	7,13	452	Zürich
8	235	Remimag	6,95	560	Rothenburg
9	239	Hilton	6,94	300	Zug

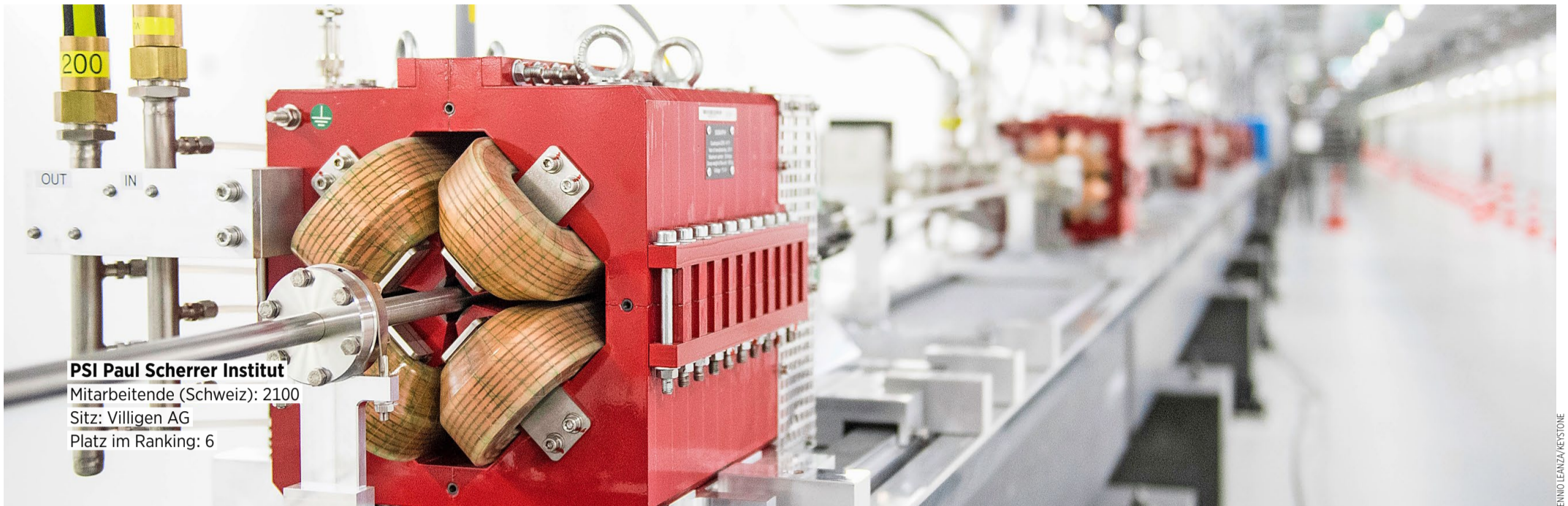
Bildung und Forschung

Score: Punktwert, den der Arbeitgeber in der Erhebung erreicht hat (maximal 10 Punkte)

Rang Branche	Rang Gesamt	Arbeitgeber	Score	Anzahl Mitarbeitende Schweiz*	Hauptsitz
1	6	PSI Paul Scherrer Institut	8,58	2100	Villigen
2	27	Cern	8,16	3391	Genf
3	32	HEP Vaud Pädagogische Hochschule Waadt	8,12	>200	Lausanne
4	36	FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz	8,09	3182	Windisch
5	39	EHB Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	8,07	276	Zollikofen
6	43	Empa	8,07	1040	Dübendorf
7	47	EPFL Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne	8,05	6369	Lausanne
8	50	ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	8,03	3413	Winterthur
9	54	ETH Eidgenössische Technische Hochschule Zürich	7,99	10 090	Zürich
10	80	Universität Neuenburg	7,75	1270	Neuenburg
11	83	Universität Genf	7,73	6799	Genf
12	130	PHZH Pädagogische Hochschule Zürich	7,47	895	Zürich
13	134	Universität Zürich	7,45	9492	Zürich
14	139	Universität Bern	7,42	7362	Bern
15	148	HES-SO Fachhochschule Westschweiz	7,39	16 624	Delémont
16	159	Universität Lausanne	7,34	4312	Lausanne
17	177	Universität Freiburg	7,24	2500	Freiburg
18	223	Eben-Hézer-Stiftung	7,03	301	Lausanne
19	230	CSEM Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique	6,99	525	Neuenburg

*ANZAHL MITARBEITENDE SCHWEIZ: LETZTE VERFÜGBARE ZAHL AUS UNTERNEHMENSANGABEN UND BRANCHENVERÖFFENTLICHUNG, GGF. ANNÄHERUNG

QUELLE: STATISTA



Punkten mit der Viertagewoche

Neue Arbeitszeitmodelle gewinnen an Beliebtheit. Mit einer **kürzeren Arbeitswoche** können sich Arbeitgeber von anderen abheben.

SUSANNE WAGNER

Dreitagewoche, Viertagewoche oder sogar Siebentagewoche? Um die Arbeitszeiten ist eine grosse Diskussion entfacht worden. In der Schweiz beginnen einzelne Unternehmen, auf die Viertagewoche zu setzen, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten. Gewerkschaften fordern die 35-Stunden-Woche und aus der Industrie sind Stimmen laut geworden, die wieder eine höhere Wochenarbeitszeit verlangen. Unser Vorfahren mussten noch länger arbeiten: Als 1917 die 59-Stunden-Woche eingeführt wurde, galt dies als grosser Fortschritt. Seither nahm die Arbeitszeit stetig ab. Mit der Einführung des Arbeitsgesetzes 1964 sank die Wochenarbeitszahl auf 46 Stunden und 1975 auf 45 Stunden. Heute arbeiten in der Schweiz die meisten Vollzeitangestellten 42 Stunden pro Woche.

Dazu sind viele nicht mehr bereit. Vor allem viele junge Berufsleute gewichten die Freizeit höher als frühere Generationen und verlangen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben. Nun hat auch noch die Pandemie

an den Gewohnheiten gerüttelt, vielen das Homeoffice und flexibles Arbeiten nahegebracht und damit die Möglichkeit, die starren Wochenstunden am Arbeitsplatz noch stärker aufzuweichen. Um solchen gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen, führen Konzerne wie Unilever derzeit die Viertagewoche bei vollem Lohn ein. Einige kleinere Betriebe ziehen nach.

Mehr Kreativität, weniger Fluktuation

Von einem kleinen Kulturwandel spricht zum Beispiel Fabian Schneider, CEO der IT-Firma Seerow in Solothurn. Seit Oktober 2021 hat er bei sich und den elf Kollegen im Rahmen eines Pilotprojektes die Viertagewoche eingeführt – zunächst einmal für zwei Monate. Das neue Arbeitszeitmodell führte zu Umstrukturierungen: Die eine Gruppe ist von Montag bis Donnerstag, die andere von Dienstag bis Freitag vor Ort. «Dadurch ist die Selbstverantwortung von allen gestiegen», stellt Fabian Schneider fest. Es sei nicht mehr so, dass die Vollzeitarbeitenden die Spitzen abdecken. Jetzt arbeiten alle 8,75 Stunden pro Tag und erhalten den Lohn für 100 Prozent. So kommt

Seerow auf eine 35-Stunden-Woche bei gleichem Lohn.

Der grosse Pluspunkt für das Team sind die drei Tage Wochenende am Stück. Vor allem bei einem kopflastigen, kreativen Job sei die Auswirkung enorm, bestätigt Schneider. «Es ist manchmal auch eine Selbstlüge, dass man in einer 40-Stunden-Woche produktiv ist. Mach mal Pause, dafür greifst du am Montag wieder an.» In den vergangenen drei Monaten sind viele Arbeitsschritte auch schriftlich festgehalten worden, damit niemand das Wissensmonopol hat, wie es in der Tech-Branche häufig ist.

«Wir hatten ein sehr gutes Quartal. Ich bin überzeugt, dass wir die Produktivität auf diese Weise sogar steigern können», bilanziert Fabian Schneider. Die Viertagewoche ist für ihn aber nur ein Faktor von vielen, um als Arbeitgeber für die raren Fachkräfte attraktiv zu bleiben.

Ein Umdenken findet auch in anderen Branchen statt: Das Küchenteam im Park Hotel Winterthur testet seit letztem

Dezember die Viertagewoche. Die Mitarbeitenden arbeiten pro Tag 10,5 Stunden mit einer Stunde Pause und haben einen zusätzlichen freien Tag pro Woche. Dafür wurde die Zimmerstunde abgeschafft, was gut ankam, weil so zwei Arbeitswege wegfallen.

Da eine zusätzliche Stelle geschaffen wurde, verursacht die Viertagewoche mehr Personalkosten. Trotzdem geht Geschäftsführer Philipp Albrecht davon aus, dass sich die Umstellung auch für die anderen Abteilungen lohnen wird. «Wenn es so gelingt, die Fluktuation tiefer zu halten und auf dem Arbeitsmarkt bessere Mitarbeitende zu finden, rechnet es sich.» Man müsse heute einen USP haben auf dem Arbeitsmarkt.

«Einzelne Studien zeigen, dass mit der zusätzlichen Freizeit die Work-Life-Balance und die allgemeine Arbeitszufriedenheit steigt und es auch bei der Produktivität leichte positive Effekte gibt», sagt Organisationspsychologe Johann Weichbrodt von der Fachhochschule

Nordwestschweiz. Er forscht auf dem Gebiet und befürwortet flexible Arbeitszeitlösungen. Er gibt aber zu bedenken, dass es lange Tage werden können, wenn man eine 42-Stunden-Woche auf vier Tage verteilt. «Wir wissen, dass die Arbeitsleistung nach acht bis neun Stunden abnimmt.» Zudem könnte es so für Arbeitnehmende mit Familie schwieriger sein, den Tag zu organisieren.

Ein mögliches Modell unter vielen

Es lohne sich jedoch für Arbeitgeber, das Thema Arbeitszeiten anzuschauen, um ihre Modelle anzupassen, hält Michel Ganouchi fest, der sich auf das Gebiet Employer Branding spezialisiert hat. Denn Vorteile wie Beiträge an Fitnessabonnements oder SBB-Generalabonnements seien austauschbar. «Nicht nur unter den Wissensarbeiterinnen und -arbeitern, auch in anderen Berufen wird man sich neue Arbeitszeitmodelle einfallen lassen müssen.» Ganouchi glaubt an eine zunehmende Flexibilisierung und geht davon aus, dass die Viertagewoche vermutlich schon bald nur eine von unterschiedlichen neuen Arbeitszeitmodellen sein wird.

Junge Berufsleute verlangen bessere Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben.

ANZEIGE

DECATHLON

**BEI DECATHLON
TEILEN WIR ALLE DAS GLEICHE:
DIE LEIDENSCHAFT
FÜR SPORT**



Join us!



UM MEHR ZU ERFAHREN
SCANNE DEN QR CODE!



LEBE DEINE
PASSION



FÜR JEDEN
EIN PLATZ



WIR VERTRAUEN
DIR



TRAU DICH!



GESTALTE DEIN
ABENTEUER