

U. J. ALEXANDER / IMAGO



33 Tage im Jahr: So viel Ferien haben On-Angestellte im Durchschnitt.

# On Vacation

Bei der Zürcher Sportmarke On können Angestellte so viel Ferien machen, wie sie wollen – Deutsche und Schweizer profitieren am meisten. **Von Moritz Kaufmann**

Voller Lohn und gleichzeitig so viel Ferien machen, wie man will: Das mag nach einer Phantasiefirma in einem Kinderbuch klingen. Aber nicht unbedingt nach einem Schweizer Unternehmen, das pro Jahr teure Schuhe im Wert von 2,2 Milliarden Franken verkauft und im umkämpften Sportartikelmarkt Giganten wie Nike und Adidas herausfordert.

Aber genau das ist der Fall. Die in Zürich beheimatete Marke On gewährt ihren Angestellten – theoretisch – Ferien nach eigenem Gutdünken. On bestätigt entsprechende Recherchen der «NZZ am Sonntag»: «Ein zentraler Aspekt unserer Philosophie ist es, dass Mitarbeitende die Möglichkeit haben, zusätzliche Urlaubstage zu nehmen, um ihren individuellen Bedürfnissen nach Erholung und Work-Life-Balance gerecht zu werden», schreibt eine On-Sprecherin.

Konkret sieht das bei On so aus: Vollzeitangestellte haben pro Jahr Anspruch auf 20 Tage Ferien, was in der Schweiz dem gesetzlichen Minimum entspricht. Hinzu kommen Betriebsferien über Weihnachten und Neujahr. Das machte in den letzten zwei Jahren weitere sechs Freitage pro Jahr aus. Nicht mitgerechnet sind gesetzliche Feiertage, die überall auf der Welt

anders ausfallen. Das ist aber noch nicht alles: On-Angestellte können bei ihren Vorgesetzten vorsprechen, wenn sie der Ansicht sind, dass sie noch mehr Ferientage benötigen.

Und das nehmen sie offenbar rege in Anspruch: «Im vergangenen Jahr haben On-Mitarbeitende durchschnittlich 7 zusätzliche flexible Ferientage genommen. Durchschnittlich kommt ein On-Mitarbeitender somit auf rund 33 Ferientage im Jahr», schreibt das Unternehmen.

## Netflix macht es vor

Ende 2024 beschäftigte On etwas mehr als 1000 Angestellte am Hauptsitz in Zürich und je rund 750 in Amerika, Asien sowie Europa (ausserhalb der Schweiz), Afrika und dem Nahen Osten. Die Ferienregelung gilt weltweit für alle On-Mitarbeitende, die nicht im Stundenlohn arbeiten. «Unsere Daten zeigen, dass die Schweiz und Deutschland die Länder mit der höchsten Inanspruchnahme von flexiblen Urlaubstagen sind», teilt die On-Sprecherin mit. Insbesondere in der Schweiz sehe man eine steigende Tendenz. «Unlimitierte» Ferientage: Um dieses Modell ist vor ein paar Jah-

ren ein Hype entstanden. Insbesondere US-Tech-Firmen machen ihren Angestellten keine Vorschriften punkto Ferien mehr. Hauptsache, die Arbeit wird erledigt. Beispiele sind der Streaming-Anbieter Netflix, das Software-Unternehmen Adobe und seit zwei Jahren auch Microsoft – zumindest für die amerikanischen Angestellten.

Amerika und Europa haben fundamental verschiedene Herangehensweisen beim Thema Ferien. So gibt es in den USA keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf irgendwelche Ferientage. Zwar gewähren die meisten Firmen zumindest nach dem ersten Dienstjahr zwei bis drei Wochen. Das ist aber immer noch deutlich weniger als in den europäischen Ländern, wo vier bis fünf Wochen pro Jahr Standard sind.

Wenn amerikanische Firmen «unlimitierte» Ferien versprechen, kommt deshalb schnell Kritik auf. Denn wenn es gar keine Regelung gibt, eröffnet das den Mitarbeitenden oft nicht die grosse Freiheit, im Gegenteil. Sie kommen unter Druck, nicht zu viele Ferientage zu nehmen, um nicht negativ aufzufallen. Dies gilt insbesondere für die Tech-Branche, wo lange Arbeitstage verherrlicht werden. Die Sorge ist berechtigt. Selbst wenn sie Ferien haben, nehmen fast die

Hälfte der amerikanischen Angestellten laut einer Studie weniger, als ihnen zustünde.

Hinzu kommen handfeste finanzielle Vorteile für die Unternehmen. Denn Ferientage sind eine Art Verbindlichkeit gegenüber den Angestellten. Beziehen diese nicht ihr ganzes Ferienguthaben, belastet das die Bilanz der Firmen. Insbesondere für Startups im Silicon Valley ist das ein Grund, «unlimitierte Ferien» zu gewähren anstatt eine bestimmte Zahl von Tagen: Gibt es keine Ferienregelung, muss man den Angestellten die nicht bezogenen Ferien weder auszahlen noch sonst irgendwie kompensieren.

In Europa gibt es hingegen kaum Firmen, welche auf den Zug aufgesprungen sind. Eine Ausnahme bildet das österreichische Krypto-Unternehmen Bitpanda. Es sorgte 2022 für Schlagzeilen, als es seinen Angestellten «so viel Urlaub, wie sie wollen», gewährte. Auf Anfrage der «NZZ am Sonntag» wollte Bitpanda allerdings weder darauf eingehen, wie viele Ferien denn nun bezogen werden. Noch, ob die Regelung überhaupt noch gilt.

## «Keine Fälle von Missbrauch»

Warum also setzt ausgerechnet On auf so ein Modell? Anita Glenck, Dozentin am Institut für angewandte Psychologie an der Zürcher Fachhochschule (ZHAW), sagt: «Eine solche Regelung ist sicherlich sehr gutes Marketing, wenn man Fachkräfte anwerben will. Angestellte suchen Flexibilität und Selbstbestimmung.» Das dürfte tatsächlich ein Hauptgrund für die aussergewöhnliche Ferienregelung bei On sein. Die an der New Yorker Börse gelistete Firma befindet sich auf einem rasanten Wachstumskurs und strotzt vor Selbstvertrauen. Sie prüft derzeit neben Leichtathletik, Training und Tennis den Einstieg in weitere Sportarten. Der Bedarf an Spezialisten ist enorm. On hat derzeit 250 Stellen an zehn Standorten ausgeschrieben.

Patrick Mollet, der das Zertifizierungsunternehmen Great Place to Work Schweiz mitbesitzt, befürwortet zwar grundsätzlich mehr Zeit zur Erholung, da sich die Arbeitswelt beschleunige und der Druck zunehme. Er empfiehlt aber, dies über eine Reduktion der Wochenarbeitszeit oder über eine zusätzliche Ferienwoche für alle zu regeln. Denn: «Ich bezweifle, dass es viele Unternehmen gibt, die über eine Kultur verfügen, bei der ein ungleicher Ferienbezug nicht über kurz oder lang zu Diskussionen führt.»

On versichert, dass man Wert darauf lege, dass die gewährten Ferientage auch tatsächlich bezogen würden. Regeneration sei ein wichtiger Bestandteil für nachhaltigen Erfolg, «ähnlich wie im Sport», so die Sprecherin des Sportartikel-Herstellers. Das Zürcher Unternehmen bezieht sich auf Studien, wonach Angestellte, denen man Vertrauen entgegenbringe und Flexibilität gewähre, geringere Fehlzeiten und ein höheres Engagement aufweisen würden. «Unsere eigenen Erfahrungen bestätigen diesen Ansatz.»

Aber was, wenn ein On-Angestellter nun besonders viele Ferientage bezieht, weil er so viel Erholung braucht? «Sollte ein Mitarbeitender aussergewöhnlich viel Regeneration benötigen, wird die Gesamtsituation mit den Vorgesetzten besprochen», schreibt On. Möglich seien dann unterstützende Massnahmen oder eine angepasste Arbeitsverteilung. On hält fest: «Uns sind bisher keine Fälle von Missbrauch bekannt.»