

## **Firmenkultur bei Opacc: Intensive Arbeit, die sich -für alle Seiten lohnt**



**4. Juli 2026 - Opacc macht kein Hehl daraus, dass die Arbeit beim Software--Hersteller anspruchsvoll und zuweilen streng ist. Trotzdem oder vielleicht auch gerade deshalb bewerben sich jährlich mehr als 2000 Stellensuchende.**

Wenn man auf der Opacc-Website auf «Team» klickt, fällt eines auf: Statt des Executive-Teams oder den wichtigsten Ansprechpartnern für Kunden finden sich dort scheinbar zufällig sortierte Mitarbeiterprofile. Und wird die Seite neu geladen, bekommt man andere Mitarbeitende präsentiert als davor.

Dahinter versteckt sich nicht nur eine nette Idee des Webdesigners, so Daniel Arnold, Leiter Unternehmensentwicklung und Executive Partner beim Software-Hersteller Opacc: «Trotz einer hierarchischen Organisationsstruktur pflegen wir sehr viele Formate, bei denen Mitarbeitende aus allen Bereichen und Stufen miteinbezogen werden.» Die zufällige Darstellung der Profile sei damit durchaus

repräsentativ für die Kultur bei Opacc.

Ein Begriff, den Arnold in diesem Zusammenhang schnell ins Feld führt, ist «Selbstverantwortung» – es ist der oberste Punkt im Leitbild des Software-Spezialisten aus dem luzernischen Rothenburg. Man -suche bewusst Leute, die Selbstverantwortung übernehmen können und wollen. «Selbstverantwortung heisst für uns aber auch, dass wir unseren Mitarbeitern entsprechende Entscheidungs-befugnisse und Freiraum geben», so Daniel Arnold. «Dieses System funktioniert aber nur, wenn die Mitarbeitenden gesund und zufrieden sind. Der Grundsatz der Selbstverantwortung gilt also nicht nur für die Arbeit, sondern ganz besonders auch für jede und jeden selbst», wie er betont.

## **Ausbildungsrunde statt Probezeit**

Bereits im mehrstufigen Rekrutierungsprozess habe das Thema Selbstverantwortung daher einen entsprechend hohen Stellenwert. Während die Probezeit zu Beginn eines Anstellungsverhältnisses in vielen Unternehmen wohl mehr Formsache ist und oft nur als letzte Notbremse genutzt wird, nennt Arnold die dreimonatige Probezeit als Teil des gesamten Rekrutierungsprozesses.

Bei Opacc wird die Probezeit «Ausbildungsrunde» genannt und umfasst Kurse, Workshops und sogar Prüfungen. Es gebe kaum eine solche Ausbildungsrunde, in der alle neuen Mitarbeitenden den hohen Ansprüchen gerecht werden können, wie der Manager ausführt. Diese klare Linie sei aber elementar, um sich auf dem umkämpften Markt für Software-Anwendungen als vergleichsweise kleines Schweizer Unternehmen behaupten und den hohen Erwartungen der Kunden gerecht werden zu können.

Einen 08/15-Job könne man bei Opacc damit nicht bieten, wie Arnold klarstellt. «Wir suchen sehr leistungsbereite Leute. Und die Arbeit bei uns ist spannend, herausfordernd und durch die sehr hohe Kundenzufriedenheit auch sehr erfüllend. Wir ziehen damit viele Stellensuchende an und haben das Glück, selektieren zu können.»

## **40 bis 60 Bewerber pro Stelle**

Die Zahlen zu dieser Aussage sind bemerkenswert: Opacc bearbeitete 2025 mehr als 2000 Bewerbungen, 2026 steuert man auf einen erneuten Rekord zu. Mit Blick auf die Unternehmensgrösse – zurzeit arbeiten rund 209 Personen im Unternehmen – eine stattliche Zahl. Auf eine ausgeschriebene Stelle gehen damit im Schnitt 40 bis 60 Bewerbungen ein. «Den Fachkräftemangel kennen wir nicht», kommentiert Arnold lächelnd. Dieses Auswahlverfahren ist zwar intensiv, aber anscheinend lohnt sich das unter dem Strich: Laut eigenen Angaben erfreut man sich einer sehr tiefen Fluktuation. «Bei uns fühlen sich Leute wohl, die Leistung bringen und gefordert und gefördert werden wollen», so Daniel Arnold.

Die Kultur im Unternehmen bezeichnet er aber als «familiär», auch wenn es bedingt durch die Unternehmensgrösse schwierig geworden sei, alle Leute persönlich zu kennen. Für dieses familiäre Gefühl investiere man viel, der Fokus auf kleine Teams mit starkem Zusammenhalt hilft mit Sicherheit auch. Viele Neuanstellungen (laut Arnold beachtliche 25 Prozent) erfolgen daher über Empfehlungen aus der Belegschaft.

Eine der Massnahmen, um eine familiäre Stimmung und Zusammenhalt zu schaffen, ist eine konsequente Home-Office-Regelung: Maximal 30 Prozent der Arbeitszeit dürfen die Mitarbeitenden von zuhause aus arbeiten. Opacc entwickelt seine Software zu 100 Prozent hierzulande, womit am Hauptsitz in Rothenburg Teams aus allen Fachbereichen vor Ort sind – laut dem Partner ein wichtiger Faktor für Arbeit und Zusammenhalt. Denn egal, welche Frage während der Arbeit auch auftaucht, man kann die Antwort innerhalb des Gebäudes finden und sich mit den Kolleginnen und Kollegen persönlich austauschen.

## **Grosse Investition, messbare Ergebnisse**

«Wir fördern die Mitarbeitenden individuell und pflegen einen ganzen Blumenstraus von Massnahmen für ihre Zufriedenheit. Das lassen wir uns etwas kosten – aber das zahlt sich x-fach zurück», wie Arnold betont. Für diese Bemühungen bekommt Opacc ein gutes Zeugnis: Zum einen in Form der bereits genannten tiefen Fluktuation und der -gesunden Mund-zu-Mund-Arbeitgeberwerbung. Zum anderen aber auch in externen Bewertungen.

Auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu geben ehemalige und aktuelle Mitarbeitende dem Software-Hersteller etwa einen Score von 4,6 (von 5) bei knapp 300 Bewertungen. Die Weiterempfehlungsquote liegt bei respektablen 89 Prozent. Und seit 2013 – und damit als erstes Schweizer IT-Unternehmen überhaupt – trägt Opacc das Friendly Workspace Label der Gesundheitsförderung Schweiz. 2025 liess man sich zum fünften Mal rezertifizieren.

Im Zentrum steht beim Label das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Gemessen werden hierfür verschiedenste Massnahmen rund um das Wohlbefinden im Betrieb. Das reicht von der Gestaltung der Arbeitsplätze über Themen wie Partizipationsmöglichkeiten im Unternehmen bis hin zur Kompetenzentwicklung und Angeboten für die körperliche Gesundheit. «Es gibt ja bekanntlich Zertifikate und Zertifikate», wie Arnold schmunzelnd sagt. «In das betriebliche Gesundheitsmanagement investieren wir viel und dies aus Überzeugung.»

## **Joggen, Yoga, Jassen**

Nach den Massnahmen gefragt, schlägt Daniel Arnold den Bogen zu eingangs erwähnter Förderung der Partizipation. Opacc pflegt nämlich eine Reihe von Arbeitsgruppen, sogenannte Arc-Teams, die sich mit verschiedenen Themen wie Innovation, KI-Einsatz oder eben auch dem BGM auseinandersetzen. Sie diskutieren bestehende Massnahmen, überlegen sich neue Ideen und sind im engen Austausch mit der Führungsebene. Die vier bis sechs Personen starken Arc-Teams werden bewusst bunt zusammengewürfelt, die Mitglieder kommen stets aus unterschiedlichen Fachbereichen und allen Hierarchiestufen. Die Zusammensetzung wechselt jährlich und stellt sicher, dass keine Betriebsblindheit entsteht.

Aktuelle BGM-Massnahmen umfassen beispielsweise verschiedene Sport- und Freizeitangebote von Joggen, Padel, Tischtennis über Yoga bis zum Jass-Event. Weiter gibt es eine Reihe von Kommunikationsmassnahmen, bei denen die Mitarbeitenden etwa an die Nutzung der Ergonomie-Funktionen ihrer Arbeitsplätze (z.B. höhenverstellbare Tische) erinnert werden. Die jüngste neue Massnahme ist ein Gesundheits-Check, den man den Mitarbeitenden im laufenden Jahr ermöglicht und der grossen Anklang findet.

Die Finanzierung solcher Angebote wird von Fall zu Fall beurteilt. So wird die Halle für Sportanlässe beispielsweise komplett bezahlt, beim Gesundheits-Check teilen Opacc und seine Mitarbeitenden die Kosten auf. Ähnliches gilt für die Beteiligung in Form von Arbeitszeit: Angebote im Bereich Sport finden in der Regel in der Freizeit statt. Bei Seminaren – teils auch im Fall von IT-fremden Themen – wird ein Teil der Zeit als Arbeitsstunden angerechnet.

Darüber hinaus finden sich auf dem eigens gebauten und 2018 bezogenen Opacc-Campus mehrere Angebote, die etwas Ausgleich im zuweilen strengen Arbeitsalltag bieten: Beispiele sind ein Billardtisch, eine Tischtennisplatte oder eine Pétanque-Bahn. Gelegentlich werden um diese Angebote herum auch Events organisiert, bei denen sich Mitarbeitende aus unterschiedlichsten Abteilungen treffen. Seit vier Jahren wird im Winter ein Padel--Turnier und im Sommer abwechselnd ein Pétanque- oder ein Ping-Pong-Turnier abgehalten, das sich grosser Beliebtheit erfreue.

### **Kritikpunkte: Arbeitslast und Prämienmodell**

Wie oben erwähnt, werden diese Bemühungen sowohl intern als auch extern gewürdigt. Ohne Kritik kommt aber auch ein zertifizierter Top-Arbeitgeber wie Opacc nicht weg. So finden sich vor allem in wirklich guten Bewertungen auf Kununu zwei Punkte, die wiederholt angesprochen werden: Das eine ist die hohe Arbeitslast, das andere angeblich mittelmässige Löhne und ein von manchen als unfair bezeichnetes Prämienmodell.

«Unsere Anwendungen sind für unsere Kunden unternehmenskritisch, eine zeitweise hohe Arbeitslast lässt sich nicht verhindern», wie Arnold klarstellt. «Wir geben aber unser Bestes, das mit guter Planung und Stellvertretungen abzufedern. Und, das ist uns extrem wichtig: Die Leute müssen sich von strengen Phasen erholen können.» Die Kompensation von Überstunden versucht man bei Opacc mit einem möglichst konsequenten Blick auf die Jahresarbeitszeit zu gewährleisten. Dank guter Planung gelinge das in der Regel, und das interne Monitoring bestätige das auch: Unter den mehr als 40 Kennzahlen, mit denen sich Opacc selbst kontrolliert, findet sich auch die durchschnittliche Überzeit am Ende des Jahres pro Mitarbeiter. «Diese Kennzahl halten wir seit Jahren ein, sie liegt bei weniger als 30 Stunden pro Mitarbeiter», so Arnold.

Bezogen auf den Lohn ergänzt er: «Ja, wir bieten nicht die gleichen Löhne wie gewisse internationale Big Player, Banken oder Versicherungen, aber wir legen Wert darauf, marktgerechte Löhne zu bezahlen, und prüfen das regelmässig.» Das erwähnte Prämienmodell sei ein weiterer Faktor, warum die Grundlöhne gegebenenfalls etwas tiefer ausfallen. Diese Prämien sind davon abhängig, welche Leistungen den Kunden verrechnet werden können. Es belohnt also gute Performance und den direkten Kundennutzen. «Das ist manchmal kontrovers», wie Arnold einräumt. «Manche schätzen dieses System, andere halten es eher für unnötig.»

Das Prämienmodell sei aus wirtschaftlicher Sicht aber sinnvoll und ermögliche es, hohe Qualität der Arbeit zu gewährleisten und diese zu belohnen. Ja, das führe manchmal zu Diskussionen, die Kundenzufriedenheit bestätige aber, dass man einen guten Weg gefunden habe. «Unter dem Strich hat das System sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden mehr Vor- als Nachteile», wie Arnold überzeugt ist. Bedenken, dass ein Bonusmodell zu einer Konkurrenzkultur im Unternehmen führt, schlägt er aus: «Wir sind in der glücklichen Situation, alle unsere Mitarbeitenden gut auslasten zu können. Ausserdem haben die Prämien keinen karrierefördernden Effekt, der unter Umständen zu Reibungen führen könnte.»

## **Strukturierte Aufstiegspfade**

Für das Thema Karriere gibt es bei Opacc derzeit ein anderes Gefäss, das sogenannte Funktionsstufenmodell, unterteilt in zwei Tracks: Die Führungskarriere und die Fachkarriere. Besonders wichtig für den Stufenaufstieg seien neben den fachlichen Qualifikationen und der Leistung auch weiche Faktoren wie Respekt, Selbstverantwortung und Vorbildcharakter.

Dieses System verhindere das «Ellbögle» grösstenteils, so Arnold. Gewisse Reibungsflächen liessen sich mit mehr als 200 Mitarbeitenden zwar kaum verhindern, die Führung grätsche aber konsequent dazwischen und suche den konstruktiven Austausch, falls dies notwendig sei. «Der respektvolle Umgang und die offene Kommunikationskultur auf Augenhöhe ist uns aus Sicht der Führung enorm wichtig und ebenfalls fest in unserem Leitbild verankert.»

## **Dem Druck in die Augen sehen**

### **Opacc – zum Unternehmen**

Der Schweizer Software-Hersteller Opacc mit Hauptsitz im luzernischen Rothenburg und weiteren Standorten in Münchenstein BL und Fürth (Deutschland) beschäftigt etwas mehr als 200 Personen. Als einer der wenigen Enterprise-Software-Entwickler vereint Opacc alle Kompetenzen vom Software Engineering über das Projektmanagement bis hin zur Kundenbetreuung seit Jahrzehnten unter einem Dach. Das eigenfinanzierte Unternehmen wurde 1988 von Beat Bussmann gegründet und bis 2024 vom Gründer geführt. Bussmann ist heute Verwaltungsratspräsident, den Posten als Managing Partner hat der langjährige Mitarbeiter und Bereichsleiter Bestandskunden Cris Wouters inne.

Als rein schweizerischer Software-Hersteller ist Opacc nur schon aus ökonomischer Sicht eigen und entsprechend spannend. Die Tatsache, dass die Arbeitslast und der Druck in der IT-Branche hoch sind, will man in Rothenburg aber nicht kleinreden. Das Ziel ist vielmehr, diesen Herausforderungen offen zu begegnen, geeignete Massnahmen zu finden und diese laufend weiterzuentwickeln. Und das scheint zu wirken, wie Bewertungen, Zertifizierungen und die Mitarbeitertreue bescheinigen.

Daniel Arnold zieht Bilanz: «Wir suchen bewusst Mitarbeitende, die unser Gesamtpaket zu schätzen wissen.» Ergänzend betont er die Sicherheit und Stabilität, die ebenfalls entscheidend für die Top-Bewertungen sind: «Was wir bieten, ist eine sehr hohe Konstanz. Wir hatten in den letzten Jahren keine Restrukturierungen, haben nie Stellen abgebaut und wachsen nachhaltig.»