Robert Aebi

# FRAGEN UND ANTWORTEN RUND UM UNSERE MITARBEITER-INFORMATION 2026

Ergänzend zu den verschriftlichten Informationen beantworten wir nachstehend gerne gesammelt die Fragen, die uns im Vorfeld erreicht haben.

Solltet ihr noch offene Themen haben, geht bitte direkt auf euren BU-Leiter zu oder nutzt diesen Link.

**One Firm | Rollen | Verantwortlichkeiten**
Verbindlichkeit der Verankerung in der Organisation

«One Firm» ist ein klarer strategischer Entscheid und fest in unserer Ausrichtung verankert, unter anderem im Rahmen des Race 28. Im Unterschied zum Race 23 haben wir heute bewusst ein gemeinsames strategisches Dach, unter dem alle Initiativen gebündelt sind. Das bedeutet: Es gibt klar definierte Handlungsfelder mit jeweiligen Ownern, und alle Projekte sind eindeutig zugeordnet – inklusive Rollen, Verantwortlichkeiten und Zielsetzung. Mit der Gesamtverantwortung stellt Cathrin Völz zudem sicher, dass auch Unit-Initiativen konsequent auf unsere strategische Stossrichtung einzahlen. Gleichzeitig sehen wir die Units in einer zentralen Rolle: Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, Einheit zu schaffen und Synergien zu nutzen, immer dort, wo sie echten Mehrwert bringen. Dabei steht der Kundenfokus klar im Mittelpunkt, denn genau daran müssen wir uns messen lassen. Wenn es konkrete Ideen oder Verbesserungsvorschläge gibt, gilt: gerne aktiv in die eigene Unit einbringen und mit der jeweiligen Leitung weiterentwickeln. Zu den Fortschritten werden wir fortlaufend informieren.

**One Firm | Rollen | Verantwortlichkeiten**
Aus einheitlichen Prozessen werden teilweise wieder Unit-getriebene

«One Firm» ist und bleibt für uns eine klare strategische Entscheidung, hinter der wir als Geschäftsleitung geschlossen stehen. Gleichzeitig gehen wir das Thema in der Umsetzung bewusst schrittweise an: Unser Ziel ist es, Prozesse zu priorisieren und nach und nach zu harmonisieren, denn wir können nicht alles auf einmal angehen. Wir starten mit den Support Units, weil sich hier schnell Wirkung erzielen lässt. Anschliessend nehmen wir Schritt für Schritt weitere Prozesse in den Fokus – jeweils dort, wo der grösste Hebel für die Organisation liegt. Dabei orientieren wir uns konsequent an unseren strategischen Handlungsfeldern aus dem Race 28.

**Organisation | Mitarbeiterbindung -& wertschätzung**
Für uns ist klar: Unsere Mitarbeitenden sind nicht einfach ersetzbar. Erfahrung, Know-how und Engagement lassen sich nicht kurzfristig durch neue Kräfte kompensieren – gerade in einem angespannten Arbeitsmarkt.

Umso wichtiger ist uns, Wertschätzung im Alltag zu leben, Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder ernst genommen fühlt. Unser Fokus liegt darauf, unsere bestehenden Teams zu stärken und langfristig zu binden. Das ist ein Thema, das wir gemeinsam angehen müssen.

**Marketing | Werbemittel & Kalender**
Bis Ende des Jahres wird es für den Vertrieb eine Auswahl an Werbemitteln geben, die über das lokale Marketing bezogen werden können. Diese sind Robert Aebi gebrandet.

Ausserdem werden wir auch 2027 wieder Kalender in unterschiedlichen Formaten anbieten. Ein kleines Team von Vertretern aus Sales & Marketing arbeitet bereits an verschiedenen Varianten. Diese sollten gemeinsam mit den Weihnachtsgeschenken bis spätestens Ende Oktober zur Verfügung stehen.

**Marketing | Bezugsberechtigung Kleider**
Grundsätzlich gilt: Arbeitskleidung dient in erster Linie dazu, die jeweilige Tätigkeit optimal zu unterstützen und das Unternehmen nach aussen einheitlich zu repräsentieren. Der Bezug von Kleidern richtet sich deshalb nach der Funktion und den konkreten Anforderungen im jeweiligen Arbeitsbereich.

Die Ausstattung mit Poloshirts, Westen und Jacken wird zwischen den Bereichen nicht 1:1 identisch sein, sondern funktional definiert. Das bedeutet: Mitarbeitende im Verkauf erhalten andere Schwerpunkte in der Ausstattung als Mitarbeitende in der Werkstatt, je nach Einsatz, Arbeitsumgebung und Bedarf.

**Finance | Reporting**
Warum werden nur Budgetzahlen, nicht aber effektive Zahlen kommuniziert

Wir sprechen häufig über das Budget, weil es unsere zentrale Steuerungsgrösse ist und uns klare Orientierung für Planung und Prioritäten gibt. Gleichzeitig hat die Geschäftsleitung selbstverständlich auch Umsatz, Ergebnis und weitere Kennzahlen im Blick, um die Entwicklung ganzheitlich zu steuern. Mit diesen Zahlen gehen wir bewusst verantwortungsvoll um, da sie sensibel sind, auch im Hinblick auf den Wettbewerb.

**Organisation | Set-Up**
Marcel als Geschäftsführer in deutschen Gesellschaften ausgetragen

Das ist ein ganz normaler Vorgang. Solche Anpassungen passieren regelmässig aus organisatorischen oder formalen Gründen und sind meist rein administrativ, um die immer mehr zunehmenden bürokratischen Anforderungen von Behörden klein halten zu können. Wichtig ist: Für die Business Units ändert sich inhaltlich nichts, weder bei den Verantwortlichkeiten noch in der operativen Ausrichtung.

**HR | Lohnanpassungen**
Wir verstehen sehr gut, dass viele Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit den Übernahmen und dem Zusammenschluss Fragen zur zukünftigen Gehaltsentwicklung haben und sich hier vor allem Klarheit und Orientierung wünschen. Innerhalb der 3 deutschen Gesellschaften in der Landtechnik gibt es bei den Entlohnungsmodellen Unterschiede. Die Überprüfung unserer Vergütungsstrukturen ist ein zentraler Bestandteil des Integrationsprozesses und wird aktuell sorgfältig analysiert und bewertet. Dieser Prozess ist anspruchsvoll und benötigt die notwendige Zeit, um faire und nachvollziehbare Entscheidungen treffen zu können.

Gleichzeitig müssen wir die aktuelle wirtschaftlich herausfordernde Situation des Unternehmens sowie externe Rahmenbedingungen berücksichtigen. Insbesondere unsere Ergebnisentwicklung der letzten Jahre und vor allem aktuell, durch Umsatzrückgänge erfordert dabei eine besonders

verantwortungsvolle und nachhaltige Vorgehensweise. Wir sehen den Handlungsbedarf, dürfen aber auch unsere momentane Leistungsfähigkeit nicht überschätzen. Unser Ziel ist es, eine schrittweise und ausgewogene Angleichung vorzunehmen. Eine belastbare und fundierte Aussage zur weiteren Entwicklung der Vergütungsstruktur werden wir bis spätestens 31. Juli treffen und kommunizieren.

**HR | Mitarbeiterfluktuation | Standort Lauterhofen**
Wir bedauern es natürlich, wenn sich Mitarbeitende dazu entschliessen, unser Unternehmen zu verlassen. Daher ist es uns auch sehr wichtig, jeden Austritt als Chance zu nutzen und dazuzulernen, wie wir uns verbessern können. Deshalb führen wir intensive Austrittsgespräche. Eine Kultur des offenen Dialogs ist uns wichtig. Daher möchten wir den Austausch fördern, um rechtzeitig gemeinsam Lösungen zu finden, die die Zufriedenheit und Motivation fördern. Das geht aber nur gemeinsam.

Die standortübergreifende Zusammenarbeit wird immer wichtiger. Deshalb wird eine freiwerdende Stelle nicht automatisch am gleichen Standort wiederbesetzt. Stattdessen prüfen wir, wo eine Nachbesetzung im Gesamtkontext des Unternehmens den grössten Mehrwert schafft und wir den passenden Mitarbeitenden finden.

Unser Ziel ist es, die Teams nachhaltig zu stärken und die vorhandenen Kompetenzen bestmöglich über alle Standorte hinweg zu nutzen. Am Standort in Lauterhofen fokussieren wir künftig vermehrt auf das operative Geschäft und das Marketing.

**Organisation | Rollen & Zuständigkeiten**
Uns ist bewusst, dass in einzelnen Bereichen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten noch nicht ausreichend klar definiert sind. Zusätzlich wird aufgrund der zu hohen Arbeitsbelastung in manchen Bereichen nicht zeitnah reagiert. Der Bereich Unternehmensentwicklung soll sich genau diesem Thema annehmen und die wichtigsten Prozesse und Rollen schärfen. Unser Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Verantwortlichkeiten eindeutig zuzuordnen und Abläufe effizienter zu gestalten. Auch hier setzen wir auf Dialog und die Stärken der Teams vor Ort. Geht auf euren Vorgesetzen zu und lasst uns prüfen, wie wir diese Themen schnell gemeinsam angehen können. Gerne bringt Ihr Ideen ein, um Probleme auch gleich vor Ort praxisgerecht zu lösen

**Organisation | Arbeitskleidung**
Unser Ziel ist es, die Arbeitskleidung unternehmensweit zu vereinheitlichen und künftig mit einem Lieferanten in der Landtechnik zusammenzuarbeiten. In einem ersten Schritt freut es uns, dass wir alle Mitarbeitenden mit Robert Aebi-Shirts ausgestattet haben. Diese befinden sich gerade in Auslieferung. Bei der Arbeitskleidung setzen wir auf einen Lieferanten für die gesamte Landtechnik Deutschland. Das heisst, die bestehenden Verträge bei MEWA für Langweid und Mammendorf wurden gekündigt und wir setzen einheitlich auf DBL. Wir werden auch schrittweise das Branding (Erscheinungsbild) auf Robert Aebi umstellen, sodass langfristig alle Mitarbeitenden mit einer einheitlichen und modernen Arbeitskleidung ausgestattet sind.

**Organisation | Wann werden wir Robert Aebi**
Wir sind gerade dabei, alle rechtlichen Anforderungen zu prüfen und die Weichen für eine entsprechende Namensgebung zu stellen. Dabei ist es jedoch entscheidend, dass die IT-Integration abgeschlossen ist. Die Teams arbeiten mit Hochdruck daran.

Nachdem dieser Schritt 2027 geplant ist, haben wir uns um Kosten zu sparen dazu entschlossen, heute schon alles nachhaltige (Gebäude, Kleider, Firmenfahrzeuge…) auf Robert Aebi zu branden.

**Organisation | Standorte & Neubau**
Wie in der Mitarbeiterinformation aufgezeigt, sind wir in allen Bereichen hinter Budget. Daher wird derzeit auf Gruppenebene der Fokus auf finanzielle Transparenz, Lagermanagement bzw. -abverkauf sowie die Sicherung unserer Liquidität gelegt. Parallel dazu wird die finanzielle Gesamtsituation im Hinblick auf anstehende Investitionen über die Gruppe hinweg geprüft. Auf dieser Basis wird ein Finanzplan erstellt, der uns eine strukturierte und nachhaltige Investitionsplanung ermöglicht. Konkrete Entscheidungen zu Investitionen und Standortumzügen werden wir im Anschluss an diese Bewertung treffen. Wir sind jedoch in allen Geschäftsbereichen daran, zukunftsfähige Lösungen zu prüfen und werden zeitnah Mitarbeitende in die Planung mit einbeziehen.

**Organisation | Beschaffung & Partnerschaft mit John Deere**
Durch unsere neue Unternehmensstruktur soll sichergestellt werden, dass künftig unsere lokalen Werkstatt-, Kundendienst- oder Vertriebsleiter Entscheidungen schnell und pragmatisch treffen.

Gleichzeitig pflegen wir mit unserem wichtigsten Lieferanten John Deere eine partnerschaftliche und respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Im Rahmen des Dealer of Tomorrow Programms diskutieren wir Konditionen und Lösungen professionell und selbstbewusst. Wir sind Robert Aebi und das weiss auch John Deere. Dabei steht für uns immer im Vordergrund, den Hauptrohertrag nachhaltig zu sichern und gleichzeitig unseren Kunden attraktive Lösungen anbieten zu können.

**Vertrieb | Markenübersicht**
Im Zuge der Neuausrichtung hat jeder Vertriebsleiter produktbezogene Patenschaften übernommen und trägt damit eine klare Verantwortung für seine zugeordneten Produkte.

Ziel ist es, diese Übersicht zeitnah zu schaffen, damit diese im Alltag transparent zur Verfügung steht. Sollte es spezielle Fragen zu einem Standort/Region geben, wendet euch gerne an die Regionalleiter. – Link zum Organigramm.

**IT | Integration**
Wir sind uns der aktuellen Einschränkungen und IT-Themen bewusst und arbeiten aktiv an der Verbesserung und Vereinheitlichung der Systeme. Die Entscheidung wurde getroffen, dass alle Töchter von Robert Aebi inkl. D.O.B. & Völk in die Robert Aebi-IT-Infrastruktur integriert werden. Eine vollständige Integration von E-Mails, Teams und Zeiterfassung ist bis spätestens Q2/27 geplant. Wir werden regelmässig über den Projektverlauf informieren.