

An die Geschäftsleitung von
SPS Switzerland AG
Pfingstweidstrasse 60b
8005 Zürich
per E-Mail :
oliver.valaulta@spsglobal.com

Bern, 21. Oktober 2026

Standortschliessung Mülligen – Konsultationsverfahren: Eingabe des Personalverbands transfair

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit diesem Schreiben möchte der Personalverband transfair im Rahmen des Konsultationsverfahren zur Konsolidierung des Standorts Mülligen Stellung nehmen.

Am 7. Oktober 2026 wurde das Konsultationsverfahren gemäss den gesetzlichen Bestimmungen formell eröffnet. Als offizieller Sozialpartnerin von SPS macht transfair im Namen der Mitarbeitenden von SPS diese Eingabe. Dieses Schreiben wurde verfasst auf der Grundlage von Überlegungen unseres Verbands sowie unserer eigenen Informationen, die wir von der Personalkommission (PEKO) Customer Communications (CC) und von den Beschäftigten von SPS gesammelt und erhalten haben. Wir teilen Ihnen zudem mit, dass dieses Schreiben aus Gründen der Transparenz und zur Information für die Mitarbeitenden von SPS auf unserer Webseite veröffentlicht wird.

Allgemeine Bemerkungen

Als Sozialpartner des GAV SPS Switzerland hat transfair es begrüsst, die Information einige Tage vor der Bekanntgabe an die betroffenen Mitarbeitenden erhalten zu haben. Eine Vorankündigung von mindestens einer Woche wäre jedoch wünschenswert gewesen, damit wir die zu ergreifenden Massnahmen besser hätten planen können.

Der Personalverband transfair nimmt die Absicht von SPS zur Kenntnis, den Standort Mülligen per Ende März 2028 aufzugeben. Dass die Gesamttätigkeit dieses Standorts an die zwei anderen CC-Standorte Härkingen und Gossau übertragen wird, ist grundsätzlich nachvollziehbar.

Bemerkungen zur Form und zum Prozess

Das Verfahren wurde für zwei Wochen geplant. Dies entspricht dem gesetzlichen Rahmen, ist jedoch für die Schliessung eines Standorts recht kurz angesetzt. Gemäss den Informationen, die uns

übermittelt worden sind, bestehen noch einige wichtige offene Punkte zum ganzen Projekt. **Wir beantragen deshalb eine Verlängerung dieses Konsultationsverfahren, um die Unsicherheiten gegenüber der Belegschaft klären zu können.**

Heute ist für den Bereich CC eine PEKO (PEKO) tätig, was wir begrüßen. Es hat sich gezeigt, wie wichtig die Rolle einer PEKO in einer solchen Situation ist, um die Inputs der Belegschaft zu sammeln.

Inhaltliche Bemerkungen / Vorschläge und Forderungen des Personalverbands transfair

Grundsätzlich begrüsst transfair die Ankündigung von SPS, allen Betroffenen eine Beschäftigungslösung anzubieten. transfair fordert SPS auf, alle möglichen Lösungen innerhalb der Firma zu prüfen, um möglichst vielen potenziell von der Standortkonsolidierung betroffenen Personen eine Stelle anzubieten.

Forderung 1: Begleitmassnahmen, um die Mitarbeitenden zu motivieren, am Standort Härkingen bzw. Gossau zu arbeiten

Für die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden würde ein solcher Wechsel des Arbeitsortes nach Härkingen bzw. Gossau einen zusätzlichen Arbeitsweg von etwa 160 Minuten pro Tag bedeuten, der zur bisherigen Arbeitszeit hinzukommt. Daher ist transfair der Ansicht, dass es Aufgabe von SPS ist, Begleitmassnahmen für diesen Wechsel zu ergreifen, beispielsweise:

- Eine kollektive Transportlösung, wenn dies gewünscht wird und realisierbar ist.
- Eine Entschädigung für die durch den längeren Arbeitsweg entstehenden zusätzlichen Kosten, beispielsweise durch eine Subvention der ÖV-Fahrkosten
- Die Anrechnung eines Teils des längeren Arbeitswegs als Arbeitszeit.
- Beteiligung an den Kosten eines allfälligen Umzugs

Diese Massnahmen sollten während einer Übergangszeit von mindestens einem Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit an einem anderen Standort gelten.

Zusätzlich wird es für die Mitarbeitenden, die neu in Gossau arbeiten sollten, kein subventioniertes Restaurant mehr geben, eine Verschlechterung zur heutigen Situation in Mülligen. Wir wünschen uns eine gleichwertige Lösung für die Verpflegung.

Forderung 2: baldige Pensionierungen und Frühpensionierungen

Gemäss PEKO sind mindestens vier Mitarbeiterinnen betroffen, die nächstes Jahr ordentlich pensioniert werden. Wir fordern, dass diese Personen bis zum Rentenalter in Mülligen beschäftigt bleiben. Für Mitarbeitende nahe an diesem Rentenalter fordern wir Lösungsansätze für Frühpensionierungen.

Forderung 3: Lösungen für Mitarbeitende, die den Standort nicht wechseln können

Es gibt bestimmt Mitarbeitende, die aus verschiedenen Gründen diesen Standortwechsel nicht mitmachen können. Wir fordern für diese Personen, darunter sind Härtefälle, spezifische Anschlusslösungen sowie eine Unterstützung, um eine neue zumutbare Stelle zu finden. Für diese Personen sollte es ebenfalls die Möglichkeit einer gezielten Förderung durch Aus- und Weiterbildung und/oder Coaching geben.

Forderung 4: Umsetzung der Sozialvereinbarung gemäss GAV

Gemäss GAV SPS Switzerland AG, Art. 2.26, befinden wir uns in einer Situation, in der die sogenannte Sozialvereinbarung zur Anwendung kommt. Wir fordern SPS auf, alle Fälle zu prüfen und die Voraussetzungen für die verlängerten Kündigungsfristen flexibel zu handhaben, insbesondere wenn nur noch wenige Monate fehlen, um die Kriterien hinsichtlich Alter und/oder Anzahldienstjahre zu erfüllen. SPS sollte zudem einen Betrag für mögliche Härtefälle vorsehen, die im Zusammenhang mit dieser Standortschliessung auftreten könnten.

Forderung 5: Individuelle Beurteilung und Perspektiven für ältere Mitarbeitende

Für Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr ist eine spezifische Beurteilung des Einzelfalls zwingend vorzunehmen. Dabei sind die persönliche Situation, die beruflichen Perspektiven sowie die realistischen Chancen auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen. Für Mitarbeitende ab dem 58. Altersjahr ist durch das Unternehmen aktiv aufzuzeigen, welche Möglichkeiten einer Frühpensionierung bestehen. In diesem Zusammenhang ist den betroffenen Personen ein persönlicher Beratungstermin anzubieten. Diese Beratung kann durch das Unternehmen selbst oder durch eine externe, spezialisierte Fachstelle erfolgen.

Diese Massnahme ist notwendig, da der Arbeitsmarkt nicht darauf ausgerichtet ist, die betroffenen, älteren Mitarbeitenden rasch und nachhaltig wieder aufzunehmen. Insbesondere für Personen im höheren Alter ist die Suche nach einer neuen Stelle mit erheblichen Schwierigkeiten und oft mit langen Phasen der Erwerbslosigkeit verbunden. Eine frühzeitige, transparente und individuelle Begleitung ist daher zentral, um soziale Härtefälle zu vermeiden und den betroffenen Mitarbeitenden eine realistische und würdige Perspektive zu ermöglichen.

Forderung 6: Prüfung von hybriden Arbeitsmodellen

Wir unterstützen das Anliegen der PEKO, für die zwei Standorte Härkingen und Gossau sowie bis zum definitiven Umzug in Mülligen hybride Arbeitsmodelle darunter auch Homeoffice, zu prüfen. Eine Möglichkeit besteht darin, einen Pool von Arbeitsplätzen zu schaffen, was standortübergreifende Arbeiten ermöglichen und Arbeitswegschwierigkeiten entgegenwirken würde.

Forderung 7: Begleitgruppe für die Umstrukturierung und ihre Folgen

Nach dem Konsultationsverfahren wird für die 76 potenziell betroffenen Personen ein langer Prozess beginnen, der mehrere Monate oder länger dauern wird. Für transfair ist es grundlegend, in

regelmässigen Abständen über die Situation und den Fortschritt der verschiedenen Massnahmen informiert zu werden, z.B. im Rahmen der Sitzungen der paritätischen Kommission.

transfair fordert SPS auf, unsere sowie die Vorschläge und Anträge der PEKO sorgfältig zu prüfen und dazu konstruktiv und schriftlich Stellung zu nehmen, damit wir innerhalb der Sozialpartnerschaft gemeinsam Lösungen erarbeiten können.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die Zusammenarbeit.

Freundliche Grüsse

transfair – Dein Personalverband



Diego Frieden
Verantwortlicher Sozialpartnerschaft SPS
Stv. Leiter Branche Post/Logistik



Aidan Uebelmann
Stv. Verantwortlicher Sozialpartnerschaft SPS
Regionalsekretär Ost

Kopie an

- Personalkommission Customer Communications – per E-Mail
- syndicom, Herr Dominik Dietrich – per E-Mail
- transfair, Region Mitte und Region Ost – per E-Mail