

Offizielles Organ des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz
Organ officiel de l'Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Organo ufficiale dell'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Termin reservieren:

11. Generalversammlung
des MPV, 18. Mai 2025;
Restaurant Toggenburgerhof,
Kirchberg SG

Réservez la date:

11e Assemblée générale
de l'ASPB, 18 mai 2025;
Restaurant
Toggenburgerhof,
Kirchberg SG

EDITORIAL

Rückblick auf 2024 – Herausforderungen und Erfolge in der Fleischbranche

Rétrospective sur 2024 – Défis et réussites dans la boucherie-charcu- terie suisse et l'industrie de la viande

Liebe Mitglieder

Liebe Leserinnen und Leser

Während wir uns dem Ende von 2024 nähern, ist es an der Zeit, auf ein Jahr zurückzublicken, das sowohl Herausforderungen als auch Erfolge für unseren Berufsverband und die gesamte Fleischbranche mit sich gebracht hat. In einer Zeit, die von Unsicherheit und Wandel geprägt ist, haben wir gemeinsam nicht nur bewältigt, was uns begegnete, sondern auch bedeutende Fortschritte erzielt. Lasst uns die wichtigsten Themen des Jahres 2024 betrachten und reflektieren, wie wir als Berufsverband weiter voranschreiten können.

Erfolge bei den Lohnverhandlungen: ein Lichtblick in unsicheren Zeiten

Die Lohnverhandlungen in diesem Jahr waren das Herzstück unserer Aktivitäten. Nach intensiven Verhandlungen und dem unermüdeten Einsatz unserer Verhandlungsdelegation konnten wir eine Lohnerhöhung durchsetzen, die mindestens die Teuerung auffängt und zum Teil die Leistungen und den Einsatz der Beschäftigten anerkennt. Dieses Verhandlungsergebnis ist ein Zeichen der Kompromissbereitschaft der Sozialpartner. Trotzdem müssen wir jedoch die Realität des Kaufkraftverlustes anerkennen. Die höheren Preise für sämtliche Güter führen zu einem erheblichen Druck auf die finanziellen Ressourcen vieler Haushalte. Besonders für die Mitarbeitenden im Tieflohnssektor ist es entscheidend, dass wir diese Situation ernst nehmen und uns aktiv für Lösungen einsetzen.

Wirtschaftliche und geopolitische Unsicherheiten

Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, sind nicht nur hausgemacht. Die geopolitische Lage hat sich im Jahr 2024 erheblich verschärft. Die anhaltenden Kriegskonflikte sowie Handelsstreitigkeiten und steigende Energiepreise haben nicht nur globale Märkte destabilisiert, sondern auch direkte Auswirkungen auf unsere Branche.

Diese Unsicherheiten erfordern von uns, dass wir flexibel und anpassungsfähig bleiben. Ein stabiler Markt ist für die Sicherheit der Arbeitsplätze in unserer Branche von entscheidender Bedeutung. Ein Beispiel hierfür ist die steigende Nachfrage



nach alternativen Proteinquellen, die durch den Klimawandel und veränderte Konsumgewohnheiten vorangetrieben wird. Es ist entscheidend, dass die Branche sich dieser Veränderungen annimmt.

Zuversicht in der Branche: vier Gründe für Optimismus

Trotz der Herausforderungen gibt es auch zahlreiche Gründe für Zuversicht in der Fleischbranche:

1. **Stabile Nachfrage:** Trotz aller Schwierigkeiten bleibt die Nachfrage nach Fleischprodukten relativ stabil. Die tief

Fortsetzung auf Seite 2/3

Inhalt

Wir treffen uns	4
Erfolgreiche Gesundheitsinitiative	5
Sozialpartnerschaft im schw. Fleischgewerbe	8
Löhne 2025	9/10
Agenda	11
News	12
Partie française, Parte italiana	14–19

verwurzelten Essgewohnheiten und die Bereitschaft der Verbraucher, für qualitativ hochwertige Produkte mehr zu bezahlen, bieten Chancen für Betriebe, die sich durch Qualität und Nachhaltigkeit auszeichnen.

2. **Innovationspotenzial:** Die Branche hat sich zunehmend auf technologische Innovationen eingestellt. Automatisierung, neue Zubereitungstechniken und nachhaltige Produktionsmethoden eröffnen Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.
3. **Wachsendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit:** Verbraucher achten zunehmend auf nachhaltige Produktionsmethoden. Betriebe, die sich aktiv mit Fragen der Tierhaltung und Umweltauswirkungen auseinandersetzen, können sich als Vorreiter positionieren und von der steigenden Nachfrage nach ethisch produzierten Lebensmitteln profitieren.
4. **Unterstützung durch den MPV:** Ein starker Sozialpartner ist entscheidend, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Dies kann die Mitarbeiterbindung und -motivation erhöhen, was sich positiv auf die Produktivität und die Qualität der Produkte auswirkt.

Fachkräftemangel: eine Herausforderung, die wir anpacken müssen

Ein zentrales Thema, das uns im Jahr 2024 wiederum stark beschäftigt hat, ist der Fachkräftemangel in der Fleischbranche. Der demografische Wandel und die Abwanderung junger Talente in andere Sektoren haben dazu geführt, dass viele Betriebe Schwierigkeiten haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Diese Herausforderung könnte langfristig die Wettbewerbsfähigkeit unserer Branche gefährden. Um diesem Trend entgegenzuwirken, müssen die Arbeitgeber proaktiv Massnahmen ergreifen. Ausbildungsprogramme müssen attraktiver gestaltet werden, um mehr junge Menschen für Berufe in der Fleischbranche zu begeistern. Kooperationen mit Schulen und Berufsschulen können helfen, frühzeitig Interesse zu wecken und Talente zu fördern. Darüber hinaus müssen die Arbeitsbedingungen in unserer Branche verbessert werden, um eine höhere Mitarbeiterbindung zu erreichen. Ein positives Arbeitsumfeld, das Weiterbildung und Aufstiegschancen bietet, kann die Loyalität der Mitarbeitenden stärken.

Loyalität und Leistungssteigerung der Mitarbeitenden

Die Loyalität der Mitarbeitenden ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg unserer Branche. Loyalität entsteht nicht nur durch faire Löhne, sondern

auch durch das Gefühl, geschätzt und respektiert zu werden. Eine offene Kommunikationskultur, in der die Anliegen und Ideen der Mitarbeitenden Gehör finden, fördert diese Loyalität. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass ihre Meinung zählt, sind sie eher bereit, sich für das Unternehmen und die Gemeinschaft einzusetzen.

Zusätzlich ist es wichtig, dass wir Anreize schaffen, die die Leistungssteigerung der Beschäftigten unterstützen. Leistungsorientierte Boni und Anerkennungsprogramme können dazu beitragen, die Motivation zu erhöhen und die Produktivität zu steigern. Wenn Mitarbeitende sehen, dass ihre Anstrengungen anerkannt werden, führt dies nicht nur zu höheren Leistungen, sondern auch zu einer stärkeren Identifikation mit ihrem Arbeitsplatz und der Branche insgesamt.

Langfristige Strategien für die Zukunft

Um die Herausforderungen, die uns bevorstehen, zu meistern, ist es entscheidend, dass wir proaktive Massnahmen ergreifen. Unser Verband wird sich weiterhin für faire Löhne einsetzen, die nicht nur die Inflation berücksichtigen, sondern auch eine langfristige Kaufkraft unserer Mitglieder gewährleisten. Wir müssen sicherstellen, dass die Löhne nicht nur als Reaktion auf die Inflation steigen, sondern auch das Ziel verfolgen, die Lebensqualität der Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern.

Zusätzlich setzen wir uns für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein. Viele unserer Mitglieder, aber auch die anderen Mitarbeitenden der Fleischbranche sind Familienmenschen und es ist wichtig, dass wir Lösungen finden, die es ihnen ermöglichen, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen.

Weiterbildung und Qualifizierung: Schlüssel zur Anpassungsfähigkeit

Eine der grössten Herausforderungen in der Fleischbranche ist der technische Wandel. Die Digitalisierung und der Einsatz neuer Technologien verändern die Art und Weise, wie wir arbeiten. Es ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um in dieser sich verändernden Landschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Auch dafür setzt sich der MPV ein.

Stärkung des Zusammenhalts: gemeinsam stark

In Zeiten von Unsicherheit und Veränderung ist der Zusammenhalt innerhalb unseres Verbandes von entscheidender Bedeutung. Unsere Stärke liegt in der Solidarität und im gemeinsamen Engagement. Wir müssen einander unterstützen und dafür sorgen, dass die Stimmen der Beschäftigten in der Fleischbranche in den Diskussionen über Arbeitsbedingungen, Löhne und Sicherheit Gehör finden.

Dank und Ausblick

Abliessend möchten wir jedem von euch für eure Solidarität danken. Ihr seid das Herz unseres und eures Verbandes, und gemeinsam haben wir im Jahr 2024 viel erreicht. Doch wir dürfen uns nicht auf unsere Lorbeeren ausruhen. Die Herausforderungen, die vor uns liegen, erfordern unser stetiges Engagement. Aktuell laufen die Verhandlungen zum neuen GAV. Ziel ist, mit ungebrochener Entschlossenheit die Interessen unserer Mitglieder und deren Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen und sicherzustellen, dass eure Stimmen gehört werden.

Wir sind überzeugt, dass wir mit einem klaren Fokus auf unsere Ziele und durch die Stärkung unserer Gemeinschaft eine gerechtere und nachhaltigere Zukunft für alle in der Branche schaffen können.

Zusammen schaffen wir eine gerechtere Zukunft für uns alle in der Branche.

Albino Sterli
Präsident MPV



Chers membres, chères lectrices et lecteurs

Alors que nous approchons de la fin de 2024, il est temps de revenir sur une année qui a apporté à la fois des défis et des succès pour notre association professionnelle et l'ensemble de la branche de la viande. Dans une période marquée par l'incertitude et le changement, nous avons non seulement surmonté ce qui nous a été présenté, mais aussi réalisé des progrès significatifs. Examinons les principaux sujets de l'année 2024 et réfléchissons à la manière dont nous pouvons continuer à avancer en tant qu'association professionnelle.

Succès des négociations salariales: une lueur d'espoir en temps incertains

Les négociations salariales de cette année ont été au cœur de nos activités. Après des négociations intenses et les efforts inlassables de notre délégation de négociation, nous avons pu obtenir une augmentation salariale qui compense au moins l'inflation et reconnaît en partie les performances et l'engagement des employés. Ce résultat de négociation est un signe de la volonté de compromis des partenaires sociaux.

Cependant, nous devons reconnaître la réalité de la perte de pouvoir d'achat. Les prix plus élevés de tous les biens exercent une pression considérable sur les ressources financières de nombreux ménages. Il est essentiel que nous prenions cette situation au sérieux et que nous nous engageons acti-

vement à trouver des solutions, en particulier pour les employés du secteur des bas salaires.

Incertitudes économiques et géopolitiques

Les défis auxquels nous sommes confrontés ne sont pas seulement internes. La situation géopolitique s'est considérablement aggravée en 2024. Les conflits armés persistants, les différends commerciaux et la hausse des prix de l'énergie ont non seulement déstabilisé les marchés mondiaux, mais ont également eu des répercussions directes sur notre secteur. Ces incertitudes exigent de nous que nous restions flexibles et adaptables. Un marché stable est crucial pour la sécurité des emplois dans notre secteur. Un exemple en est la demande croissante de sources de protéines alternatives, stimulée par le changement climatique et les habitudes de consommation changeantes. Il est essentiel que l'industrie s'adapte à ces changements.

Optimisme dans le secteur: quatre raisons d'être optimiste

Malgré les défis, il y a de nombreuses raisons d'être optimiste dans notre branche:

1. **Demande stable:** Malgré toutes les difficultés, la demande de produits carnés reste relativement stable. Les habitudes alimentaires profondément enracinées et la volonté des consommateurs de payer plus pour des produits de haute qualité offrent des opportunités aux entreprises qui se distinguent par leur qualité et leur durabilité.
2. **Potentiel d'innovation:** L'industrie s'est de plus en plus tournée vers les innovations technologiques. L'automatisation, les nouvelles techniques de préparation et les méthodes de production durables ouvrent des possibilités d'amélioration de l'efficacité et de la compétitivité.
3. **Conscience croissante de la durabilité:** Les consommateurs sont de plus en plus attentifs aux méthodes de production durables. Les entreprises qui s'engagent activement dans des questions telles que le bien-être animal et les impacts environnementaux peuvent se positionner comme des leaders et bénéficier de la demande croissante pour des aliments produits de manière éthique.
4. **Soutien de l'ASPB:** Un partenaire social fort est essentiel pour représenter les intérêts des employés et promouvoir des conditions de travail équitables. Cela peut augmenter la fidélité et la motivation des employés, ce qui a un impact positif sur la productivité et la qualité des produits.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée: un défi à relever

Un sujet central qui nous a de nouveau fortement préoccupés en 2024 est la pénurie de main-d'œuvre

qualifiée dans la boucherie-charcuterie et l'industrie de la viande. Le changement démographique et la migration des jeunes talents vers d'autres secteurs ont conduit de nombreuses entreprises à avoir des difficultés à attirer et à retenir des travailleurs qualifiés. Ce défi pourrait à long terme compromettre la compétitivité de notre secteur.

Pour contrer cette tendance, les employeurs doivent prendre des mesures proactives. Les programmes de formation doivent être rendus plus attractifs pour encourager davantage de jeunes à choisir des carrières dans notre secteur. Les partenariats avec les écoles et les établissements de formation professionnelle peuvent aider à susciter l'intérêt dès le plus jeune âge et à promouvoir les talents. De plus, les conditions de travail dans notre secteur doivent être améliorées pour atteindre une plus grande fidélisation des employés. Un environnement de travail positif, offrant des opportunités de formation continue et de progression, peut renforcer la loyauté des employés.

Fidélité et amélioration des performances des employés

La fidélité des employés est un facteur déterminant pour le succès de notre secteur. La fidélité ne se crée pas seulement par des salaires équitables, mais aussi par le sentiment d'être apprécié et respecté. Une culture de communication ouverte, où les préoccupations et les idées des employés sont entendues, favorise cette fidélité. Lorsque les employés sentent que leur opinion compte, ils sont plus enclins à s'engager pour l'entreprise et la communauté.

Il est également important de créer des incitations qui soutiennent l'amélioration des performances des employés. Les primes basées sur la performance et les programmes de reconnaissance peuvent contribuer à augmenter la motivation et la productivité. Lorsque les employés voient que leurs efforts sont reconnus, cela conduit non seulement à de meilleures performances, mais aussi à une identification plus forte avec leur lieu de travail et l'industrie dans son ensemble.

Stratégies à long terme pour l'avenir

Pour relever les défis qui nous attendent, il est essentiel de prendre des mesures proactives. Notre association continuera à se battre pour des salaires équitables qui tiennent compte non seulement de l'inflation, mais aussi de la nécessité de garantir un pouvoir d'achat durable à nos membres. Nous devons veiller à ce que les salaires augmentent non seulement en réponse à l'inflation, mais aussi dans le but d'améliorer durablement la qualité de vie des employés.

Nous nous engageons également à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. De nombreux membres de notre association, ainsi que d'autres employés du secteur de la viande, sont des personnes de famille, et il est important que nous trouvions des solutions qui leur permettent de concilier travail et famille.

Formation continue et qualification: clés de l'adaptabilité

L'un des plus grands défis de la branche de la viande est le changement technologique. La numérisation et l'utilisation de nouvelles technologies transforment notre manière de travailler. Il est essentiel que les employés acquièrent les compétences nécessaires pour rester compétitifs dans ce paysage en évolution. Notre association s'engage également dans ce domaine.

Renforcement de la cohésion: ensemble, nous sommes forts

En période d'incertitude et de changement, la cohésion au sein de notre association est d'une importance capitale. Notre force réside dans la solidarité et l'engagement commun. Nous devons nous soutenir mutuellement et veiller à ce que les voix des employés du secteur de la viande soient entendues dans les discussions sur les conditions de travail, les salaires et la sécurité.

Remerciements et perspectives

En conclusion, nous tenons à remercier chacun d'entre vous pour votre solidarité. Vous êtes le cœur de notre association, et ensemble, nous avons accompli beaucoup en 2024. Cependant, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. Les défis qui nous attendent exigent notre engagement constant.

Les négociations pour la nouvelle CCT sont en cours. Notre objectif est de représenter avec une détermination inébranlable les intérêts de nos membres et de leurs collègues, de lutter pour de meilleures conditions de travail et de veiller à ce que vos voix soient entendues.

Nous sommes convaincus qu'avec un objectif clair sur nos buts et en renforçant notre communauté, nous pouvons créer un avenir plus juste et durable pour tous dans le secteur.

Albino Sterli
Président ASPB



Wir treffen uns

Basel Regio: • keine Angaben

Jura: • keine Angaben

Interlaken: • keine Angaben

Langnau: • keine Angaben

Sektion Bern

127. Hauptversammlung 2025

Freitag, 14. Februar 2025, 19.00 Uhr, Gasthof Sternen, Thörishaus

Sektion Chur

Generalversammlung 2025

Sonntag, 26. Januar 2025, 17.00 Uhr, Restaurant Turnerriesen, Chur

Sektion Langenthal

Generalversammlung 2025

Samstag, 11. Januar 2025, 19.00 Uhr, Restaurant Rebstock, Langenthal

Sektion Lenzburg

Generalversammlung 2025

Freitag, 21. Februar 2025, 16.30 Uhr, Gasthof Kreuz, Hägglingen

Sektion Oberwytental

Generalversammlung 2025

Samstag, 25. Januar 2025, 19.00 Uhr, Restaurant zur Schlacht, Sempach

Sektion Olten

Höck

Donnerstag, 16. Januar 2025, 19.30 Uhr, Restaurant Teufelsschlucht, Hägendorf

Sektion Olten

96. Generalversammlung 2025

Donnerstag, 20. Februar 2025, 19.00 Uhr, Restaurant Teufelsschlucht, Hägendorf

Sektion St. Gallen

Generalversammlung 2025

Samstag, 15. Februar 2025, 18.00 Uhr, Restaurant Vorstadt, St. Gallen

Sektion St. Gallen

Monatsversammlung mit Sektionsjassen

Samstag, 8. März 2025, 18.00 Uhr, Restaurant Vorstadt, St. Gallen

Sektion St. Galler Oberland

Generalversammlung 2025

Samstag, 25. Januar 2025, 19.30 Uhr, Restaurant Melserhof, Mels

Sektion St. Galler Oberland

Monatsversammlung

Dienstag, 4. Februar 2025, 20.00 Uhr, Restaurant Gemsli, Mels

Sektion St. Galler Oberland

Monatsversammlung

Dienstag, 4. März 2025, 20.00 Uhr, Restaurant Gemsli, Mels

Sektion Solothurn

Generalversammlung 2025

Samstag, 1. Februar 2025, 19.00 Uhr, Restaurant Neuhüsl, Flumenthal

Sektion Uri

68. Generalversammlung 2025

Samstag, 15. Februar 2025, 19.30 Uhr, Bruno Stampfli, Schattdorf

Sektion Winterthur

Generalversammlung 2025

Samstag, 25. Januar 2025, 20.00 Uhr, Restaurant Rössli, Winterthur-Seen, Imbiss ab 19.00 Uhr. Anmeldungen an marco.domedi@hispeed.ch oder 079 576 29 26. Einreichung der Anträge bis 15. Januar 2025.

Sektion Winterthur

Monatsversammlung

Dienstag, 4. März 2025, 20.00 Uhr, Restaurant Rössli, Winterthur-Seen

Sektion Wil

Generalversammlung 2025 mit Nachtessen

Samstag, 22. Februar 2025, 19.00 Uhr, Toggenburgerhof, Kirchberg

Sektion Zofingen

Generalversammlung 2025

Donnerstag, 23. Januar 2025, 20.15 Uhr, Restaurant Zur unteren Säge, Vorderwald

Sektion Zug

Generalversammlung 2025

Samstag, 15. März 2025, 19.00 Uhr, Restaurant Bären, Baar

Das MPV-Büro bleibt vom 19.12.2024 bis 03.01.2025 ferienbedingt geschlossen.

In memoriam

Alois Arnet

16. März 1943 – 5. Oktober 2024



Mit grosser Trauer und tiefem Respekt nehmen wir Abschied von Alois Arnet, der am 5. Oktober 2024 im Alter von 81 Jahren verstorben ist. Geboren am 16. März 1943, hinterlässt er eine beeindruckende Lebensgeschichte, die von unermüdlicher Hingabe geprägt war.

Alois Arnet trat am 1. Januar 1962 im Alter von nur 18 Jahren in die MPV-Sektion Hochdorf ein. Schon früh zeigten sich sein aussergewöhnlicher Einsatz und seine Führungsqualitäten, als er von 1968 bis 1974 das Präsidium der Sektion Hochdorf übernahm. Sein Wechsel in die Sektion Zürich Stadt im Jahr 1974 markierte den Beginn einer neuen Ära, in der er weiterhin eine bedeutende Rolle spielte. Er führte das Präsidium der Sektion Zürich Stadt in den Jahren 1975 bis 1980 und erneut von 1989 bis 1990, wobei er stets mit Weitsicht und Entschlossenheit agierte.

Sein Mitwirken erstreckte sich auch auf das Kantonalkomitee Zürich, dessen Präsidium er von 1975 bis 1980 innehatte. In dieser Zeit setzte er sich unermüdlich für die Belange der Arbeitnehmenden ein und trug massgeblich zur Weiterentwicklung unseres Berufsverbandes bei. Als Beisitzer im Verbandsvorstand von 1978 bis 1981 und in der Verbandsleitung von 1981 bis 1990 brachte er seine umfassende Expertise und sein strategisches Denken ein. Von 1990 bis 2002 leitete er die Verbandsleitung mit grossem Erfolg und hinterliess bleibende Spuren.

Besonders hervorzuheben ist seine langjährige Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmenden am Arbeitsgericht Zürich von 1984 bis 2014. In dieser Funktion setzte sich Alois Arnet stets unermüdlich für die Rechte und Belange der Arbeitnehmer in der Schweizer Fleischbranche ein. Seine Arbeit war geprägt von einem tiefen Verständnis für die Herausforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und er kämpfte beharrlich für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung.

Alois Arnet war nicht nur ein unermüdlicher Kämpfer für die Rechte der Arbeitnehmer, sondern auch ein Mensch, der durch seine Geselligkeit, sein umfassendes Fachwissen und seine Offenheit für Neues beeindruckte. Seine Beharrlichkeit und Kompromissbereitschaft, gepaart mit einem ausgeprägten Berufsstolz und herausragenden organisatorischen Fähigkeiten, machten ihn zu einer herausragenden Persönlichkeit. Er war ein Vorbild für viele und hinterlässt eine Lücke, die schwer zu füllen sein wird.

Wir sind dankbar für seinen unermüdlichen Einsatz und seine wertvollen Beiträge, die das Leben vieler Menschen positiv beeinflusst haben. In tiefer Dankbarkeit und Wertschätzung nehmen wir Abschied von Alois Arnet. Sein Vermächtnis wird in unseren Herzen weiterleben und uns stets daran erinnern, wie wichtig es ist, sich für das Wohl anderer einzusetzen.

MPV-Verbandsleitung

Reportage MPV

ERFOLGREICHE GESUNDHEITSINITIATIVE

Im vorletzten Jahr startete die Gesundheitsinitiative der Pensionskasse Metzger. Das Ziel: Krankheitsabsenzen vermeiden und die Arbeitsfähigkeit erhalten. Betroffene werden professionell begleitet und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützt. Diese kostenlosen Dienstleistungen sollen die Risikoprämien stabilisieren. Erste positive Rückmeldungen bestätigen den Erfolg.

Die Pensionskasse Metzger startete im Jahr 2022 die Gesundheitsinitiative Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Alle Mitglieder wurden schriftlich über dieses Angebot informiert. Das Ziel der Initiative ist das Vermeiden von längeren Krankheitsabsenzen und die Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Betroffene sollen bei Abwesenheiten intensiv begleitet werden um ihnen so eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Diese Dienstleistungen sind für Arbeitnehmende und Arbeitgebende kostenlos. Neben dem unmittelbaren Nutzen für die Arbeitnehmenden und die Mitglieder will die Pensionskassen weiterhin attraktive Risikoprämien anbieten können.

ABSENZEN EINFACH UND ZEITNAH MELDEN

Allgemein fallen die Rückmeldungen positiv aus. Die Mitglieder melden uns einfach und zeitnah die Absenzen und stossen damit die Triage an: Die active care ag sichtet und bearbeitet alle gemeldeten Fälle und spricht das weitere Vorgehen mit den Arbeitgebenden ab. Falls sinnvoll, wird direkt ein Case Management zwecks Reintegration eingeleitet. Im letzten Jahr wurden über 1'500 Absenkmeldungen online erfasst. Daraus resultierten 90 Triagefälle, aus welchen 60 Case Managementfälle angestossen werden konnten. Die Durchführung des Case Managements wird von renommierten Anbietern (Zurzach Care AG und Xpert Center AG) durchgeführt. Von den 60 Fällen konnten bereits 50 erfolgreich abgeschlossen werden. Alle 50 Arbeitnehmenden sind wieder an ihrem Arbeitsplatz tätig.

CASE MANAGEMENT KURZ ERKLÄRT

Das Case Management bietet eine schnelle und adäquate Hilfe für Arbeitnehmende und Arbeitgebende bei der Unterstützung des Reintegrationsprozesses. Es ist auf eine frühzeitige und professionelle Abklärung, Beratung und Begleitung von Arbeitnehmenden ausgerichtet. Ziel dieser Unterstützung ist es, die Gesundheit der Betroffenen zu stabilisieren und sie so bald wie möglich wieder ins Berufsleben zu integrieren.



WIE GEHEN SIE ALS BETRIEB ODER IHRE MITARBEITENDE BEI EINER SCHWIERIGEN GESUNDHEITSSITUATION VOR?

- Hinschauen
- Einschätzen
- Handeln

Falls Sie zum Schluss kommen, dass eine Absenz länger dauern könnte (Faustregel mehr als zehn Tage), melden Sie sich umgehend bei active care ag. Wir besprechen den Fall mit Ihnen und leiten die notwendigen Massnahmen ein.



Weitere Informationen:

www.ahvpkmetzger.ch/bgm


MESSETIPP

IFFA 2025 neu mit Fokus auf alternative Proteine

Die internationale Fleisch- und Proteinwirtschaft wird sich wieder auf der IFFA – Technology for Meat and Alternative Proteins – treffen, vom 3. bis 8. Mai 2025 in Frankfurt am Main.

Das Motto der IFFA 2025 lautet «Rethinking Meat and Proteins». In der Halle 11.0 entsteht mit New Proteins ein neues Areal. Neben Anbietern entsprechender Ingredienzien sind hier Maschinen und Anlagen zur Proteinextraktion, Texturierung und Fermentation zu sehen, ebenso wie zur Herstellung von kultiviertem Fleisch. Die Welt der Proteine entwickelt sich schnell und neben dem Klassiker Fleisch entstehen neue Produkte. Mit dem neuen Schlüsselwort zur IFFA 2025

will die Messe Frankfurt dieser Vielfalt Ausdruck geben. Das Motiv kreist um die Themen Fleischgenuss, alternative Proteine, innovative Zutaten, Forschung und Wissenschaft.

<https://iffa.messefrankfurt.com>

IN EIGENER SACHE



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV ist der etablierte und einzige anerkannte Sozialpartner in der schweizerischen Fleisch- und Conveniencebranche. Infolge zukünftiger Pensionierung der Geschäftsführerin suchen wir im Rahmen der Nachfolgeregelung eine Persönlichkeit für die Besetzung der freien Stelle als

Geschäftsführer/in

Neben der operativen Geschäftsführung des Verbandes arbeiten Sie eng mit der Verbandsleitung, den Sektionen und Kollektivmitgliedern, den Einzelmitgliedern, den Arbeitgeberverbänden und den Unternehmen und Organisationen aus der Branche zusammen.

Sie vertreten die Vertrags-, Lohn- und Bildungspolitik des Verbandes und setzen diese gegenüber den Arbeitgebenden durch. Mit vollem Engagement unterstützen und begleiten Sie die Arbeitnehmenden in arbeitsrechtlichen Fragen und Konflikten. Für diese verantwortungsvolle und vielseitige Aufgabe bringen Sie mehrjährige Berufs- und Lebenserfahrung mit. Als äusserst kommunikations- und verhandlungsstarke Persönlichkeit finden Sie den richtigen Ton, sind einfühlsam und schätzen den Umgang mit Menschen. Mit Ihrem überzeugenden Auftreten, Ihrem Fachwissen und Ihrer raschen Auffassungsgabe schaffen Sie Akzeptanz bei den unterschiedlichsten Gesprächspartnern.

Diese Funktion erfordert eine gut ausgebildete, loyale und eigenständige Person. Erfahrung in der Verbandsarbeit und vorzugsweise in Arbeitsrecht wären für diese herausfordernde Aufgabe von grossem Vorteil. Nebst Deutsch sind Sie auch in Französisch und wenn möglich in Italienisch verhandlungssicher.

Bitte senden Sie uns bis zum 31. Januar 2025 Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen, gerne auch in elektronischer Form an mpv@mpv.ch.

Wir freuen uns darauf!



IMPRESSUM

mpv aspb aspm info ist das offizielle Organ des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz

Herausgeber

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV

Geschäftsstelle

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV
Berninastrasse 25, 8057 Zürich
Tel. 044 311 64 06
Fax 044 311 64 16
mpv@mpv.ch
www.mpv.ch
Postkonto 80-177958

Redaktion

Dr. Guido Böhler (GB)
Fachjournalist BR, Dr. sc. techn.
Regensdörferstrasse 20, 8104 Weiningen
Tel. 044 242 85 20
redaktion@delikatessenschweiz.ch

Herstellung und Versand

Brunner Medien AG
Arsenalstrasse 24, 6010 Kriens
www.bag.ch

Erscheinungsweise

vier Ausgaben pro Jahr

SCHWEIZERISCHER METZGER-SKITAG**22.–23. März 2025
auf dem Stoos beim Klingenstock****Tagesprogramm Samstag und Sonntag**

Samstag, 22. März 2025 Galaabend	
ab 18.00 Uhr	Apéro im Swiss Holiday Park, Morschach
ab 19.30 Uhr	Nachtessen im Swiss Holiday Park, Morschach
anschliessend	Unterhaltungsabend
Sonntag, 23. März 2025 Skirennen	
08.00–08.45 Uhr	Startnummernausgabe beim Skilift Sternegg – vis-à-vis von der Bergstation
08.30–09.10 Uhr	Besichtigung Rennstrecke
09.30 Uhr	Start 1. Lauf (Riesenslalom)
anschliessend	Start 2. Lauf (umgekehrte Startreihenfolge)
ab 11.00 Uhr	Grillstand bei Mauris Hütte (Armin Grab)
13.00 Uhr	gemütliches Beisammensein, Festbetrieb bei Mauris Hütte
anschliessend	Rangverkündigung

Allgemeine Renninformationen

Kategorienezuteilung		
M1 – Mädchen 1	2016 und jünger	Ski
M2 – Mädchen 2	2010–2015	Ski
D1 – Damen 1	1993–2009	Ski
D2 – Damen 2	1978–1992	Ski
D3 – Damen 3	1977 und älter	Ski
K1 – Knaben 1	2016 und jünger	Ski
K2 – Knaben 2	2010–2015	Ski
H1 – Herren 1	1993–2009	Ski
H2 – Herren 2	1981–1992	Ski
H3 – Herren 3	1971–1980	Ski
H4 – Herren 4	1970 und älter	Ski
S – Snowboard Damen	alle	
S – Snowboard Herren	alle	

Spezialkategorien

Schnellste/r Lernende/r

Schnellste Metzgerfamilie (vier Personen, davon zwei Kinder),
schnellster Lauf wird gewertetSchnellster Betrieb (vier Personen, mind. eine Frau),
beide Läufe werden gewertet**Kostenübersicht**

Kinder JG 2010 und jünger (<i>Rennen, Tageskarte, Erinnerungspreis, Mittagessen</i>)	CHF 55.–
Rennfahrer/innen JG 2009 und älter (<i>Rennen, Tageskarte, Erinnerungspreis, Mittagessen</i>)	CHF 75.–
Zuschauer/innen mit Skipass (<i>Tageskarte und Mittagessen</i>)	CHF 55.–
Unterhaltungsabend (<i>Nachtessen inkl. Getränke und Unterhaltung</i>)	CHF 65.–
Unterhaltungsabend für Kinder bis 2010 (<i>Nachtessen inkl. Getränke und Unterhaltung</i>)	CHF 45.–

Einzahlung Startgeld

Bitte zahlen Sie den Betrag bei der Anmeldung auf folgendes Konto ein:

Schuler Adrian
Unterdorfstrasse 1
6418 Rothenthurm

IBAN CH39 0077 7000 2704 6208 6

Verwendungszweck: Name und Vorname,
Metzgerskitag / Galaabend**Riesenslalom in zwei Läufen**

Auch in diesem Jahr wird beim Metzgerskirennen in zwei Läufen gefahren und gewertet. Im zweiten Lauf wird innerhalb der Kategorien in umgekehrter Reihenfolge gestartet. Die Zeiten aus beiden Läufen werden für die Gesamtwertung zusammengezählt. Für alle Kinder-Kategorien gilt eine Helmtragepflicht.

Bezug Skipass

Bei der Talstation Schlattli (Eingang zur Stoosbahn) ab 07.00 Uhr

Abfahrtszeiten Stoosbahnen

Abfahrt Stoosbahn jeweils 07.10 Uhr, 07.40 Uhr und 08.10 Uhr

StartnummernausgabeSonntag, 23. März 2025 von 08.00 bis 08.45 Uhr beim Skilift Sternegg
(Verbindungslift zum Klingenstock) – direkt vis-à-vis von der Bergstation**Startnummernrückgabe**Nach dem zweiten Lauf beim Zielgelände.
Für verlorene Startnummern werden CHF 50.– einkassiert.**Pistenbesichtigung**

Sonntag, 23. März 2025 von 08.30 bis 09.10 Uhr

Rennstrecke

Franz-Heinzer-Piste beim Klingenstein

Startreihenfolge

Die Startreihenfolge wird ausgelost. Der zweite Lauf startet innerhalb der Kategorien in umgekehrter Reihenfolge.

Teilnehmerliste

Die Startliste ist unter www.metzgerskitag.ch einsehbar.
Die Aufschaltung erfolgt zirka 4 Tage vor dem Rennen.

Rennbedingungen

Teilnahmeberechtigt ist, wer das Startgeld eingezahlt hat.
Pro Torfehler gibt es fünf Sekunden Zuschlag.
Proteste müssen gegen ein Depot von CHF 50.– bis 15 Minuten nach Rennschluss bei der Zeitmessung gemeldet werden.

Versicherung

Die Versicherung ist Sache der Teilnehmer/innen.
Für alle Kinder gilt eine Helmpflicht.

Preise

Die drei Erstrangierten der einzelnen Kategorien erhalten einen Spezialpreis.
Alle Teilnehmer/innen erhalten einen schönen Erinnerungspreis an das Metzgerskirennen.

Allgemeine Auskunft während dem Wochenende

OK-Vorsitzender, Adrian Schuler, 079 626 34 94

Durchführung

Der Metzgerskitag wird im Kanton Schwyz im Skigebiet Stoos beim Skilift Klingenstein durchgeführt. Er findet bei jeder Witterung statt.

Wir freuen uns auf zwei erlebnisreiche Tage auf dem Stoos!

Organisationskomitee, Adrian Schuler

Anmeldetalon

Anmeldeschluss: 9. Februar 2025. Anmeldeformular bitte mailen an: verkauf@metzgereischuler.ch

Anrede	Adresse
Vorname	PLZ / Ort
Nachname	E-Mail
Jahrgang	Telefon
Name Betrieb	
Renngerät	<input type="checkbox"/> Ski <input type="checkbox"/> Snowboard
Kategorie	<input type="checkbox"/> Rennfahrer/in <input type="checkbox"/> Skipass ohne Rennen

Spezialkategorie

<input type="checkbox"/> Die/der schnellste Lernende	Name Ausbildungsbetrieb:
<input type="checkbox"/> Die schnellste Metzgerfamilie	Familienname:
<input type="checkbox"/> Der schnellste Betrieb	Startet für Mannschaft:

Galaabend

- Ja, ich nehme am Unterhaltungsabend inkl. Nachtessen vom 22. März 2025 teil.
 Nein, ich nehme nicht am Unterhaltungsabend inkl. Nachtessen vom 22. März 2025 teil.

IN EIGENER SACHE**Sozialpartnerschaft
im schweizerischen
Fleischgewerbe**

Ein prägendes Element des Schweizer Arbeitsmarktes ist die Sozialpartnerschaft. Sie beschreibt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, oft repräsentiert durch Verbände und Gewerkschaften. Ziel ist es, Konflikte durch Dialog und Kooperation zu lösen. Das bedeutendste Instrument dabei sind die Gesamtarbeitsverträge (GAV).

Was ist ein GAV?

Ein GAV ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, der Branchenstandards festlegt wie Mindestlöhne, Arbeitszeiten und Ferienansprüche. Es gibt drei Arten von GAV:

Betriebs-GAV: Gilt für ein einzelnes Unternehmen und bietet bessere Arbeitsbedingungen für ausgewählte Betriebe.

Verbands-GAV: Muss nur von den beteiligten Arbeitgebenden eingehalten werden.

Allgemeinverbindliche GAV (AVE GAV): Gilt für alle Unternehmen einer Branche. Der GAV für das schweizerische Fleischgewerbe ist allgemeinverbindlich, ausgenommen Grossbetriebe wie Bell und Micarna.

Der GAV im schweizerischen Fleischgewerbe

Der GAV für das schweizerische Fleischgewerbe wurde vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt. Das bedeutet, dass sämtliche Arbeitgebende und Arbeitnehmende in der Branche den Bestimmungen des GAV unterliegen. Dies umfasst unter anderem:

Mindestlöhne: Sicherstellung fairer Löhne für alle Mitarbeitenden.

Arbeitszeiten: Festlegung maximaler Arbeitszeiten und Regelungen zu Überstunden.

Ferienansprüche: Geregelt Urlaubsansprüche für alle Mitarbeitenden.

Dienstaltersgeschenke: Anerkennung der langjährigen Betriebszugehörigkeit durch spezielle Vergütungen.

Um sicherzustellen, dass die Regeln des GAV eingehalten werden, zahlen die Betriebe und die Arbeitnehmenden sogenannte Vollzugskostenbeiträge. In unserer Branche beträgt dieser Beitrag Fr. 2.– pro Monat. Ein Teil davon wird zur Überwachung des GAV und zur Förderung der Weiterbildung verwendet.

Gründe für eine Mitgliedschaft beim MPV

Ein starker Berufsverband kann die kollektiven Interessen der Arbeitnehmenden besser vertreten. Je mehr Mitglieder, desto stärker die Verhandlungsposition.

Persönliche Vorteile:

- Beratung und Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen
- Übernahme juristischer Kosten
- Zugang zu Weiterbildungsangeboten und finanzielle Unterstützung

Kollektive Vorteile:

- Stärkung der Verhandlungsposition
- Förderung der Qualität und Innovation in der Branche
- Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen und Vergütungen

Haben wir dein solidarisches Interesse geweckt? Dann trete in deinen und unseren Berufsverband ein und werde Teil der MPV-Familie, um von den zahlreichen persönlichen und kollektiven Vorteilen zu profitieren!

mpv@mpv.ch / www.mpv.ch

**Beitrittserklärung – Déclaration d'adhésion –
Dichiarazione d'adesione**

Name / Nom / Cognome

Vorname / Prénom / Nome

Geburtsdatum / Date de naissance / Data di nascita

Strasse / Adresse / Indirizzo

PLZ und Wohnort / CP et domicile / CP e domicilio

Natellnummer / numéro portable / numero cellulare

E-Mail

Ende der Lehrzeit / Fin de l'apprentissage / Fine dell'apprendistato

Beruf und Arbeitgeber / Profession et employeur / Professione e datore di lavoro

Gewünschte Sektion / Section désirée / Sezione preferita

Eingeführt durch (Name, Mitgliednummer) / Introduit par (nom, numéro membre) /
Introdotta da (cognome, numero socio)

Datum / Date / Data

Unterschrift / Signature / Firma

Verbandsbeitrag pro Monat (Lehrlinge beitragsbefreit)	CHF 12.00
Cotisation mensuelle (apprenti/-e) exonéré/-e)	CHF 12.00
Quota sociale mensile (apprendisti esenti)	CHF 12.00

Löhne 2025

Coop-Mitarbeitende profitieren 2025 erneut von höheren Löhnen

Auch im kommenden Jahr werden die Gehälter der Mitarbeitenden von Coop wieder steigen. Bei Mitarbeitenden mit einem Gesamtarbeitsvertrag wird die Lohnerhöhung generell mindestens 1 % betragen. Die Löhne der Kadermitarbeitenden werden individuell angehoben, wobei die Steigerung der Lohnsumme ebenfalls 1 % beträgt. Darauf haben sich Coop und der Sozialpartner Verein der Angestellten Coop (VdAC) geeinigt. In den letzten zehn Jahren wurden die Löhne bei Coop um 10,7 % erhöht. Coop setzt somit die positive Lohnentwicklung der vergangenen Jahre auch 2025 fort.

Coop als attraktive Arbeitgeberin

Coop führt seit Jahren positive Lohnrunden durch und gehört dadurch zu einem der attraktivsten Arbeitgeber im Schweizer Detailhandel. In den vergangenen zehn Jahren sind die Löhne bei Coop, teilweise trotz einer Negativteuerung, um 10,7 % erhöht worden. Dies entspricht einer Realloohnerhöhung von 4,4 %. Zudem übernimmt Coop zwei Drittel der Pensionskassenbeiträge. Coop-Mitarbeitende profitieren nebst spannenden Weiterbildungen auch von Treueprämien und zahlreichen Vergünstigungen. Seit April 2020 verfügt Coop über das Zertifikat «Fair Compensation» der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS). Dieses Zertifikat bestätigt, dass die Lohnpolitik von Coop die Kriterien zur Einhaltung von Lohngerechtigkeit erfüllt. (Coop)

Migros steigert Lohnsumme um bis zu 1,3 % und gleicht erneut die Teuerung aus

Die Lohnbandbreite von 1,0 % bis 1,3 % für die Migros-Unternehmen, die dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, wurde mit allen Sozialpartnern verhandelt und mit der Landeskommision und dem Metzgereipersonal-Verband unterzeichnet. Damit zeigt die Migros auch in Zeiten des Wandels ihre Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitenden und gleicht wiederum die Teuerung aus.

Die Migros-Gruppe hat für die Lohnsumme 2025 eine Erhöhung in der Bandbreite von 1,0 % bis 1,3 % festgelegt, davon in der Regel mindestens 50 Franken pro Monat bei einem 100%-Pensum. Prioritär sollen die unteren Löhne angehoben werden. Dieses Ergebnis

wurde mit allen Sozialpartnern verhandelt und mit der Landeskommision (LAKO) und dem Metzgereipersonal-Verband unterzeichnet. Der Kaufmännische Verband Schweiz (kfmv) nimmt das Verhandlungsergebnis zur Kenntnis. Die vereinbarte Lohnbandbreite gilt für die Migros-Unternehmen, die dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) unterstehen.

Migros zeigt Wertschätzung auch in Zeiten des Wandels

Die Migros befindet sich im grössten Wandel der vergangenen Jahrzehnte. Dennoch hat das Unternehmen beschlossen, ein Budget für Lohnerhöhungen zu sprechen, das es den einzelnen Migros-Unternehmen ermöglicht, die erwartete Teuerung 2024 von 1,2 % (Quelle: SECO) oder darüber hinaus auszugleichen. Und dies trotz positiver Reallohnentwicklung über die letzten Jahre. «Es ist mir sehr wichtig, dass wir unseren Mitarbeitenden unsere Wertschätzung in Zeiten grosser Veränderungen auch finanziell zeigen können», sagt Andrea Krapf, Mitglied der Generaldirektion MGB.

Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Migros ermöglicht eine flexible Elternzeit – wahlweise auch für den Elternteil, der nicht bei der Migros angestellt ist. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird seit jeher mit verschiedenen Arbeits- und Ferienmodellen gefördert. Familien mit tiefem Einkommen erhalten seit dem 1. Januar 2023 überobligatorische Kinderzulagen.

Vorzugskonditionen für Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Migros, die dem L-GAV unterstehen, profitieren von grosszügigen Pensionskassenbeiträgen, die zu zwei Dritteln von der Arbeitgeberin getragen werden. Umfassende Zusatzleistungen erhalten die Mitarbeitenden ausserdem in Form von speziellen Mitarbeitendenangeboten, Treueprämien sowie zusätzlichen Cumulus-Punkten.

Garantiert fairer Lohn

Bei der Migros gilt die beständige Regel: «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.» Für das «We Pay Fair»-Label führen Migros-Unternehmen die Lohnvergleichsanalysen in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion (CCDI) der Universität St. Gallen durch. (MGB)

Micarna SA – Lohnanpassungen auf 2025

Nach konstruktiven Verhandlungen haben die Personalkommision (PEKO) und die Segmentsleitung der

Micarna-Gruppe im Rahmen der Lohnverhandlung eine erfreuliche Einigung getroffen: Für die Mitarbeitenden der Micarna SA steigt die Lohnsumme 2025 um 1,3 %. Dies gilt ebenfalls für die Tochterunternehmen: Favorit Geflügel AG, Lüchinger + Schmid AG und die Mérat AG. Bei der Favorit Geflügel AG und Mérat AG wurde die Lohnsumme durch den Fleischfachverband ausgehandelt und wurde bereits kommuniziert. Die Segmentsleitung und die Personalkommision möchten sich herzlich bei allen Mitarbeitenden der Micarna für ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg bedanken. Auch im kommenden Jahr wollen wir gemeinsam mit Engagement die Herausforderungen des Marktes als Team meistern. Lasst es uns zusammen angehen. (Micarna)

Sozialpartnerschaft zeigt Stärke: Lohnmassnahmen 2025 im Schweizer Metzgereigewerbe beschlossen

Die beiden Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrags für das schweizerische Metzgereigewerbe, der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF als Arbeitgeberverband und der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) als Arbeitnehmerverband, haben Lohnmassnahmen per 2025 beschlossen.

Die Sozialpartner haben im vierten Quartal dieses Jahres Verhandlungen über Lohnmassnahmen per 2025 geführt und dabei eine Lohnerhöhung von insgesamt 1,3 % der betrieblichen Gesamt-Bruttolohnsumme vereinbart. Davon sind 0,5 % generell als Teuerungsausgleich bis zu einem Brutto-Monatslohnanteil von Fr. 6000.– pro Mitarbeiter und die verbleibenden Lohnerhöhungen für Einzellohnmassnahmen (individuell) verbindlich zu gewähren. Von diesen Lohnmassnahmen ausgeschlossen sind Lernende und Eintritte ab dem 01.10.2024 sowie Mitarbeiter im gekündigten Arbeitsverhältnis.

Die hart, aber fair und im Zeichen einer gelebten Sozialpartnerschaft geführten diesjährigen Lohnverhandlungen wurden unter Abwägung verschiedener Aspekte geführt. Darunter gehören unter anderem die Teuerung, der Arbeitskräftemangel sowie die massiven Kostensteigerungen der Ausgangsmaterialien und der Energie. Diese verbindliche Lohnanpassung zur Abfederung der vom SECO für 2025 prognostizierten Teuerung und als individuelle Lohnanpassung für die Leistungsanerkennung einzelner Mitarbeiter ist ein klares Zeichen der gelebten und kompromissbereiten Sozialpartnerschaft des schweizerischen Fleischgewerbes.

Bell Schweiz erhöht die Lohnsumme um 1%

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Die Delegation der Mitarbeitervertretung und die Leitung des Geschäftsbereichs Bell Schweiz haben sich darauf geeinigt, die Lohnsumme ab Januar 2025 um insgesamt 1 % zu erhöhen. Diese Entscheidung wurde in konstruktiven Gesprächen und unter Berücksichtigung der angespannten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen getroffen.

Die Erhöhungen sind wie folgt:

Mitarbeitende ohne Funktionsstufe sowie der Funktionsstufen 5 und 6:

0,6 % als generelle Lohnanpassung
0,4 % für individuelle Lohnanpassungen

Mitarbeitende der Funktionsstufen 0 bis 4: keine generelle Lohnanpassung

1,0 % für individuelle Lohnanpassungen

Im Namen der Geschäftsbereichsleitung Bell Schweiz danken wir euch für euren wertvollen Beitrag und für euer grosses Engagement. Wir freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit.

Bell Schweiz AG
Geschäftsbereichsleitung

RÜCKBLICK

Schweizer Ausbein-Meisterschaft 2024



Gewinner der Senioren: 1. Hans Arnold, Metzgerei Pfammatter Raron, 1332; 2. Andreas Gerber, 1772; 3. Eric Marmy, Micarna SA, 1608.

220 Wettkämpfer/innen haben an der 20. Schweizer Meisterschaft im Ausbeinen teilgenommen – hier die Sieger.

Am Samstag, 24. August haben über 220 Wettkämpferinnen und Wettkämpfer an der 20. Schweizer Meisterschaft im Ausbeinen teilgenommen. Ihre Aufgabe bestand darin, Schweineschultern präzise und schnell auszubeinen. Dabei mussten die Knochen sauber und ohne Fleischreste ausgelöst, das Muskelfleisch ohne Einschnitte und ohne Knorpel vorgelegt werden. Jeder Fehler führte zu einem Zeitzuschlag. Folgende Kandidaten haben die Aufgabe am besten gemeistert und können sich Schweizer Meister nennen:

Kategorie Lernende: Silvan Granwehr
Kategorie Metzger: Jens Heiland

Kategorie Bürometzger: Martin Zett
Kategorie Senioren: Hans Arnold
Kategorie Akkord: Aleksandar Dimitrov
Kategorie Firmenwertung: Bell Rangers, Bell Schweiz AG, Oensingen

Der Austragungsort der Schweizer Meisterschaft war dieses Jahr erstmals die Lonza Arena in Visp. Mit der Bell Schweiz AG und der CENTRAVO Holding AG hatten wir neben weiteren Sponsoren zwei wichtige Partner, die die Durchführung der Meisterschaft ermöglichen.

Die Siegerinnen und Sieger aller Kategorien erhielten jeweils 1200 Franken, die Zweitplatzierten 800 Franken und die Drittplatzierten 600 Franken in bar. Zusätzlich wurde den Erstplatzierten neben einem

Diplom auch ein wunderschöner Wanderpreis überreicht. Alle Wettkämpferinnen und Wettkämpfer erhielten ein «Bhaltis» als Andenken.

Freunde, Familienangehörige und Gäste konnten die Wettkämpfe entweder direkt auf der Tribüne am Wettkampfort oder gemütlich im Festbereich mitverfolgen. Insgesamt kamen etwa 500 Besucherinnen und Besucher. Ein Newsroom wurde ebenfalls betrieben. Auf den Instagram- und LinkedIn-Kanälen des Vereins Freunde der Metzgerschaft können Interessierte auch nach der Meisterschaft die Highlights abrufen.

Die 20. Schweizer Meisterschaft im Ausbeinen war auch ein Branchentreffen der Metzgerfamilie und ein fröhliches Wiedersehen unter Berufskollegen aus allen Ecken der Schweiz. Neben den spannenden Wettkämpfen erlebten die Besucherinnen und Besucher ein richtiges «Metzgerfescht» mit allem Drum und Dran.

Strenge Wettkampfkriterien

Teilnahmeberechtigt sind Mitarbeitende, die in einem fleischverarbeitenden Betrieb in der Schweiz angestellt sind. Dieses Jahr haben sich rund 200 Teilnehmende in den Kategorien Metzger, Akkordmitarbeitende, Lernende, Senioren, Bürometzger sowie in der Firmenwertung angemeldet. Die Arbeiten wurden streng nach dem Wettbewerbsreglement bewertet. Dieses kann auf der Internetseite www.verein-fdm.ch eingesehen werden. 35 Jurymitglieder bewerteten die Arbeiten und das Wettbewerbsbüro berechnete die Zeiten und erstellte die Ranglisten.

Diese Veranstaltung wurde vom Organisationskomitee des Vereins Freunde der Metzgerschaft (VFdM) organisiert. Der VFdM ist eine Vereinigung von Fachleuten und Freunden des Metzgerhandwerks, denen die Traditionen rund um dieses edle Handwerk am Herzen liegen. Ziel der Meisterschaft ist

es, einerseits das handwerkliche Können des Metzgerberufes einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren, andererseits die kameradschaftlichen Bande innerhalb der Berufsgilde zu stärken und ein positives Image der Fleischbranche zu vermitteln.

Die Top 3 jeder Kategorie

Metzger

1. Heiland Jens, Metzgerschaft Berner Oberland, 707
2. Mathys Ulrich, Freelancer Mathys, 1167
3. Fernandes Celso, Micarna SA, 1240

Senioren

1. Arnold Hans, Metzgerei Pfammatter Raron, 1332
2. Gerber Andreas, 1772
3. Marmy Eric, Micarna SA, 1608

Firmenwertung

1. Bell Rangers, Bell Schweiz AG, Oensingen: Urs Probst – Sen. / Allan Barbosa – Lern. / Thomas Widmer – Metz. / Daniel Plüss – Bürom.
2. Les Touristes, Micarna SA: Eric Marmy – Sen. / Vitorino Loureiro – Metz. / Carlos Ferreira – Bürom. / Louis Reichmuth – Lern.
3. Bell Dynamico, Bell Schweiz AG, Oensingen: Stefan Seiler – Sen. / Pedro Pinto – Metz. / Abdulsalam Mohamed – Lern. / Daniel Troxler – Bürom.

Lernende

1. Granwehr Silvan, Metzgerei Schleuniger, 1288
2. Barbosa Allan, Bell Schweiz AG, Oensingen, 1805
3. Reichmuth Louis, Micarna SA, 1913

Bürometzger

1. Zett Martin, Möfag, 1011
2. Ferreira Carlos, Micarna SA, 1116
3. Stich Yannick, Bell Schweiz AG, Oensingen, 1328

Akkord

1. Dimitrov Aleksandar, Top Akkord H. Heinen AG, 1169
2. Matic Zoran, Top Akkord H. Heinen AG, 1326
3. Bako Zoltan, Delicarna AG, 1142

Vollständige Rangliste: www.verein-fdm.ch/documents/news/24_08_02_schlussrangliste_2024.pdf

(Text und Bilder: VFdM/SFF)

Agenda



Die IFFA 2025 fokussiert auf alternative Proteine für Fleischalternativen.

(Bild: IFFA)

Internationale Grüne Woche IGW in Berlin, 17.–26.1.2025

Weltweit grösste Publikumsmesse der Agrar- und Ernährungswirtschaft.
www.gruenwoche.de

Empack, 22.+23.1.2025 in Zürich

Jahresevent für die Schweizer Verpackungsbranche. In der Messe Zürich. Lebensmittel sind ein Schwerpunkt. Aussteller aus Verpackungstechnologie, Druckveredelung, Packaging-Lösungen, Design und Markenbildung, Print und grafischer Industrie. Veranstalter: easyFairs.
www.empack-zuerich.ch, www.easyfairs.com/schweiz

IFFA 2025: Technology for Meat and Alternative Proteins, 3.–8.5.2025

Internationale Fachmesse für Fleisch- und Proteinwirtschaft vom 3. bis 8. Mai 2025 in Frankfurt am Main. Unter dem Motto «Rethinking Meat and Proteins» geht die IFFA mit vielen Neuerungen und optimiertem Gelände-konzept an den Start. Erstmals mit eigenem Produktbereich «New Proteins».
<https://iffa.messefrankfurt.com>

BBQ Swiss Masters, 4.+5. Mai 2025 in Luzern

Die Schweizer Barbecue-Meisterschaften der Swiss Barbecue Association finden am 4.+5. Mai 2025 im Rahmen der Luga-Messe in Luzern statt. Auf der Vorzone der Messe entsteht auf 1000 m² ein BBQ-Dorf, wo die Glut niemals kalt wird. Es wird neben den Meisterschaften unter anderem wieder Showgrillieren und Grillieren für Kinder angeboten. Das Publikum kann den Grilleuren und Juroren zuschauen, manchmal ein Häppchen degustieren und erhält von den Profis Tipps.
www.swissbarbecue.ch, www.luga.ch

Anuga, 4.–8.10.2025 in Köln

Weltweit führende Foodmesse für Handel und Gastronomie. Zehn Fachmessen unter einem Dach in der Messe Köln, eine davon ist Anuga Meat. Schwerpunkt: Alternative Proteinquellen.
www.anuga.de

News

ORIOR wächst im internationalen Geschäft

Die international tätige Schweizer Food & Beverage Gruppe ORIOR wächst in einem anspruchsvollen Umfeld. Der Nettoerlös steigerte sich im 1. Halbjahr 2024 gegenüber der Vorjahresperiode um 0,6 % auf CHF 314,0 Mio. (1. Halbjahr 2023: CHF 312,1 Mio.). Das organische Wachstum betrug 1,4 %, der Wechselkurseffekt -0,8 %. Insbesondere das Segment International mit den Unternehmen Culinor, Casualfood, Gesa und Spiess Europe überzeugte wiederum mit sehr gutem Wachstum von +5 % (in CHF) und auch das Segment Refinement trug mit +1,6 % positiv zum Wachstum bei. Das Segment Convenience konnte die Erwartungen nicht erfüllen und musste einen Rückgang von -4,6 % hinnehmen.

Die Bruttomarge der Gruppe betrug 47,9 % und lag damit 96 Basispunkte unterhalb der Vorjahresperiode. Der EBITDA erreichte CHF 26,6 Mio. (1. Halbjahr 2023: CHF 30,5 Mio.), entsprechend einer EBITDA-Marge von 8,5 % (1. Halbjahr 2023: 9,8 %). Wie erwartet konnte der Druck auf die Rentabilität im ersten Halbjahr 2024 noch nicht vollumfänglich aufgefangen werden. Die im Herbst 2023 schnell angestiegenen und nach wie vor hohen Schweinefleischpreise sowie hohe Personalkosten wirkten sich zusammen mit Produkt- und Kanalmixverschiebungen negativ auf die Rentabilität aus.

Das ORIOR Segment Convenience mit den Kompetenzzentren Fredag, Le Patron, Pastinella und Biotta erwirtschaftete einen Nettoerlös von CHF 104,7 Mio. (1. Halbjahr 2023: CHF 109,8 Mio.), entsprechend einem Minus von -4,6 %. Ins Gewicht fielen die fehlenden Exportumsätze mit Plant-based-Produkten. Zudem konnte der klassische Retailkanal das Vorjahresvergleichsniveau nicht erreichen. Hingegen entwickelte sich der Food-Service-Kanal positiv. Hier zahlten sich die massgeschneiderten Lösungen für Gastronomiebetriebe sowie die etablierten Produktsortimente von Fredag und Le Patron sowie frische Biotta-Säfte und Smoothies aus. Ebenfalls erfreulich war die Entwicklung des Pastasortiments für die Gastronomie sowie die erfolgreiche Sortimentserweiterung von Al-dente-Pasta im Retailkanal.

Das ORIOR Segment Refinement mit den Kompetenzzentren Rapelli, Albert Spiess und Möfag steigerte den Nettoerlös um +1,6 % auf CHF 121,3 Mio. (1. Halbjahr 2023: CHF 119,3 Mio.). Positiv hervorzuheben ist die Umsatzentwicklung des Retailkanals dank steigender Absätze von Koch- und Rauchspezialitäten sowie Preisweitergaben. Der Food-Service-Kanal

konnte das Vorjahresniveau nicht ganz erreichen, hier fehlten aufgrund des schlechten Wetters vor allem die Umsätze mit Grillspezialitäten von Rapelli. (ORIOR)

Veganes darf Wurst oder Schnitzel heissen gemäss EuGH



Im Handel finden sich viele pflanzenbasierte Fleischersatzprodukte, die etwa als vegane «Wurst» oder «Schnitzel» vertrieben werden, d. h. unter Bezeichnungen, die für Fleischwaren üblich sind. Das kann ein Mitgliedstaat laut EuGH nicht ohne Weiteres verbieten. Er kann aber einen anderen Weg gehen. Die französische Regierung verbot per Dekret solche für Fleischwaren übliche Bezeichnungen für Produkte mit pflanzlichen Eiweissen. Dabei greift das Verbot auch dann, wenn dem Begriff ein klarstellender Zusatz beigefügt ist, etwa «pflanzlich» oder «aus Soja».

Mehrere Verbände und das Fleischersatzprodukte herstellende Unternehmen Beyond Meat monierten das Dekret als unionsrechtswidrig und klagten auf Nichtigerklärung beim französischen Staatsrat. Weil er ebenfalls Zweifel an der Vereinbarkeit mit der Lebensmittelinformations-Verordnung (EU) Nr. 1169/2011 hatte, schaltete der Staatsrat den europäischen Gerichtshof EuGH ein.

Dieser hat nun entschieden, dass ein Mitgliedstaat es nicht allgemein verbieten kann, für Fleischprodukte übliche Begriffe für pflanzenbasierte Produkte zu verwenden, wenn er keine «rechtlich vorgeschriebene Bezeichnung» eingeführt hat (Urteil vom 04.10.2024 – C 438/23). Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1169/2011 sieht vor, dass ein Lebensmittel mit seiner «rechtlich vorgeschriebenen Bezeichnung» benannt werden muss. Fehlt eine solche aber, wird das Lebensmittel mit seiner «verkehrsüblichen Bezeichnung» oder, falls es auch die nicht gibt, mit einer «beschreibenden Bezeichnung» benannt. (ZHAW)

Neuer Proviande-Direktor gewählt

Der neue Direktor für Proviande ist gewählt und heisst Donat Schneider. Bis Ende März 2024 beklei-

dete Donat Schneider während zwölf Jahren die Position des Geschäftsführers der aaremilch AG. Davor fungierte er über einen längeren Zeitraum hinweg als Geschäftsführer der LOBAG (heute Berner Bauern Verband) sowie der Branchenorganisation swisspatat. Darüber hinaus engagierte er sich in zahlreichen branchennahen Organisationen als Stiftungs- und Verwaltungsrat. Schneider besitzt einen Abschluss als Agronom FH sowie ein Nachdiplom in Marketing und Betriebswirtschaft der Universität Basel. Als ehemaliger Grossrat des Kantons Bern verfügt er zudem über ein breites politisches Netzwerk.

Markus Zemp, Verwaltungsratspräsident von Proviande, erläutert die Entscheidung für den neuen Direktor: «Mit Donat Schneider haben wir eine Führungspersönlichkeit gewonnen, die über umfassende Erfahrung in der Land- und Ernährungswirtschaft sowie im Verbandswesen verfügt. Er ist nicht nur dynamisch und politisch hervorragend vernetzt, sondern bringt als «Brückenbauer» auch genau die Fähigkeiten mit, die für diese anspruchsvolle Position in unserer Branche erforderlich sind. Wir freuen uns sehr auf die bevorstehende Zusammenarbeit mit ihm.» Donat Schneider: «Ich freue mich sehr auf die Herausforderung und bin motiviert, meinen Beitrag zur Weiterentwicklung der bedeutenden und innovativen Schweizer Fleischbranche zu leisten.» (Proviande)

Rückblick

SwissSkills Championships der Fleischfachleute 2024

Schweizer Meisterschaften der Fleischfachleute im Rückblick: Die besten Talente ausgezeichnet

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF organisierte die Meisterschaft der Lernenden und Fleischfachleute. Damit unterstreicht er die Bedeutung der beruflichen Ausbildung der Schweizer Fleischbranche. Die Kandidaten, die alle ihre Berufslehre in diesem Jahr abgeschlossen haben, bewiesen ihr Können unter anderem im präzisen Ausbeinen und Dressieren von verschiedenen Fleischstücken, im Herrichten sowie der Präsentation von Grillplatten. Die neue Schweizer Meisterin heisst Lena Strub.

Das Gesamtklassement lautet:

1. Lena Strub, Stadt Metzger AG, Ilanz
2. Ralph Mock, Gasthaus und Metzgerei Ochsen, Mörschwil
3. Leonie Werner, Metzgerei Niedermann AG, Uhwiesen



Die SwissSkills Championships der Fleischfachleute fanden vom 25. bis zum 28. September 2024 im Rahmen der Herbstmesse Solothurn (HESO) statt. In verschiedenen Disziplinen traten die talentiertesten Nachwuchskräfte der Fleischbranche gegeneinander an und kämpften um die begehrten Meistertitel. Von links: Ralf Mock (2.), Lena Strub (1.), Leonie Werner (3.).

Ausserdem wurden folgende Kategoriensieger gekürt:

- Ausbeinen und Feindressur eines Schweinskarrees mit Filet ohne Huft und einer Kalbsschulter für den Detailverkauf: Leonie Werner, Metzgerei Niedermann AG, Uhwiesen
- Feinzerlegung und wirtschaftliche Feindressur eines Rindsvorschlages für den Detailverkauf: Etienne Luc Gasser, Metzgerei Gerber, Süderen
- Herrichten von drei Tagesplatten mit küchen- und pfannenfertigen Produkten: Lena Strub, Stadt Metz AG, Ilanz
- Herrichten einer kalten Platte für fünf Personen inkl. Berechnung: Leonie Werner, Metzgerei Niedermann AG, Uhwiesen
- Herrichten und Präsentieren einer Grillplatte: Seline Rufer, Metzgerei Gyax AG, Lützelflüh-Goldbach

Schweizer Meisterschaft der Lernenden im Fleischplattenlegen

Fleischfachleute in Ausbildung mussten beweisen, dass ihnen das Legen von kalten Fleischplatten auch unter Zeitdruck gelingt. Bewertet wurden unter anderem Arbeitstechnik, Genauigkeit, Kreativität und die Gesamtpräsentation. In der Einzelwertung setzten sich durch:

Sandra Zehnder, Menzi Metzgerei Partyservice GmbH, Mitlödi
Bettina Elmer, Chreiselmetzger Krauer, Wangen
Alexandra Stark, Metzgerei Rust GmbH, Neu St. Johann

Schliesslich überzeugten folgende drei Berufsschulen die Jury:

1. Gewerbliche Berufsschule Chur
2. Berufsbildende Schule Wattwil (Gold-Trio)
3. Berufsbildende Schule Wattwil (3er-Team)

Die Schweizer Meisterschaft der Fleischfachleute ist ein wichtiger Bestandteil der Nachwuchsförderung der Fleischbranche. Mit der Teilnahme an der Meisterschaft erhalten die jungen Berufsleute die Möglichkeit, ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Der Gewinn des Schweizer-Meister-Titels öffnet ihnen nicht nur Türen für die berufliche Zukunft, sondern ist auch eine Anerkennung für das hohe Niveau der Berufsausbildung im Fleischgewerbe. (Text und Bild: SFF)

KOMMENTAR

Proviande kritisiert neue Ernährungsempfehlungen



Die Bedeutung von Fleisch wird in den neuen Schweizer Ernährungsempfehlungen des Bundesamtes für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen stark verringert. Proviande kritisiert diese Marginalisierung und die Darstellung der Lebensmittelpyramide.

Fleisch ist ein äusserst hochwertiges Lebensmittel und Bestandteil für eine ausgewogene und gesunde Ernährung. Nun aber wird der Anteil von Fleisch in den neuen Ernährungsempfehlungen stark abgewertet, weil es fälschlicherweise bei Gesundheits- wie auch Umweltaspekten in der Kritik steht. Als

Ersatz für tierische Proteine sollen gemäss den Empfehlungen zur neuen Lebensmittelpyramide vermehrt pflanzliche Proteine aufgenommen werden. Hiess es bisher «Fleisch, Fisch, Eier & Tofu», so lautet die Reihenfolge nun «Hülsenfrüchte, Eier, Fleisch und Weitere».

In der bisherigen Lebensmittelpyramide galt die Empfehlung: «Konsumieren Sie Fleisch massvoll.» Heute steht dazu: «Über eine Woche hinweg zwischen den verschiedenen Proteinquellen abwechseln: Hülsenfrüchte, Tofu, Eier, Fleisch, Fisch und Weitere.»

Somit wurde die frühere Empfehlung neu als maximale Menge definiert. Proviande stimmt dieser Empfehlung nicht zu.

Es gibt keinen Grund, die empfohlene Menge an Fleischkonsum zu verringern. Denn es liegt keine wissenschaftliche Evidenz vor, dass Fleisch, so wie es mengenmässig heute in der Schweiz verzehrt wird, negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Zudem müsste nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen die doppelte Menge an pflanzlichen Proteinen gegenüber tierischen Proteinen gegessen werden, um die gleiche Protein-Wirkung im Körper zu erzielen, was jedoch eine deutliche Überversorgung mit Kohlehydraten zur Folge haben kann.

Fragwürdige Verknüpfung mit Nachhaltigkeit

Neu werden in den Empfehlungen die beiden Bereiche Nahrung und Nachhaltigkeit miteinander verknüpft. Der Umwelt ist aber nicht geholfen, wenn mehr Pflanzen und weniger tierische Lebensmittel gegessen werden. Denn ein verminderter Fleischkonsum führt nicht in erster Linie zu Ressourcenschonung. Die Behauptung, tierische Lebensmittel würden die Umwelt stärker belasten als pflanzliche Lebensmittel, ist eine pauschale Falschannahme, insbesondere in Anbetracht der hohen Schweizer Produktionsstandards. Zudem basieren die bisherigen Berechnungen der Methangas-Belastungen auf überholten Werten.

Halb versteckt hinter einem Tofu-Quader findet sich in der neuen Lebensmittelpyramide eine kleine Pouletbrust. Rotes Fleisch, wie beispielsweise vom Schwein oder Rind, fehlt gänzlich. Proviande kann diese grafische Herabstufung von Fleisch in der Lebensmittelpyramide nicht nachvollziehen und verlangt eine bessere Sichtbarkeit von Fleisch. Die neue Lebensmittelpyramide vermittelt einer Betrachterin oder einem Betrachter den Eindruck, rotes Fleisch zu essen sei unnötig, ja gar nicht empfehlenswert – was nicht den Tatsachen entspricht. (Proviande)

Partie française

Salaires 2025

Le personnel de Coop bénéficiera en 2025 à nouveau d'une hausse des salaires

L'année qui vient sera elle aussi marquée par une hausse des salaires chez Coop. Une augmentation générale de 1 % minimum sera accordée aux collaboratrices et collaborateurs sous convention collective de travail. Les salaires des cadres, eux, seront augmentés individuellement, dans la limite de 1 % de la somme des salaires. Cette décision est le fruit des négociations menées entre Coop et son partenaire social, l'Union des Employés de Coop (UEC). Au cours des dix dernières années, les salaires ont été augmentés de 10,7 % chez Coop.

L'année prochaine, le personnel de Coop bénéficiera à nouveau d'une hausse des salaires. Elle sera de 1 % au minimum pour les collaboratrices et collaborateurs sous convention collective de travail. Les cadres recevront des augmentations individuelles, pour lesquelles Coop met à disposition 1 % de la somme des salaires. Le mouvement de ces dernières années se poursuivra donc encore en 2025.

Coop est et reste un employeur attractif

Cela fait des années que les négociations salariales chez Coop se soldent par des résultats positifs, faisant d'elle l'un des employeurs les plus attractifs du commerce de détail suisse. Au cours des dix dernières années, alors que l'inflation a parfois été négative, les salaires ont augmenté de 10,7 % au total chez Coop. Cela correspond à une hausse de 4,4 % en termes réels. De plus, Coop prend à sa charge les deux tiers des cotisations à la caisse de pension. Elle offre par ailleurs à son personnel toute une gamme de formations passionnantes, ainsi que des primes de fidélité et de nombreux autres avantages. Depuis avril 2020, Coop détient le certificat «Fair Compensation» décerné par l'Association Suisse pour Systèmes de Qualité et de Management (SQS). Ce certificat atteste que la politique salariale de Coop est conforme aux exigences d'équité salariale. (Coop)

Migros augmente sa masse salariale jusqu'à 1,3 % et compense à nouveau le renchérissement

La fourchette salariale de 1,0 à 1,3 % pour les entreprises Migros soumises à la Convention collective nationale de travail a été négociée avec tous les partenaires sociaux et signée avec la Commission nationale et l'Association suisse du personnel de la boucherie. Migros témoigne ainsi sa considération envers ses collaborateurs et collaboratrices, même en période de changement, et compense à nouveau le renchérissement.

Le groupe Migros a fixé pour la masse salariale 2025 une augmentation située dans une fourchette de 1,0 à 1,3 %, dont en règle générale une majoration d'au moins 50 francs par mois pour un taux d'occupation de 100 %. Le relèvement de la rémunération pour les bas salaires est prioritaire. Ce résultat a été négocié avec tous les partenaires sociaux et signé avec la Commission nationale (LAKO) et l'Association suisse du personnel de la boucherie. La Société suisse des employés de commerce (SEC) prend acte du résultat des négociations. La fourchette salariale convenue s'applique aux entreprises Migros soumises à la Convention collective nationale de travail (CCNT).

Même en période de changements, Migros exprime sa considération

Migros connaît la plus grande transformation de ces dernières décennies. Néanmoins, l'entreprise a décidé d'approuver un budget de hausse des salaires qui permettra aux différentes entreprises Migros de compenser le renchérissement attendu en 2024, soit 1,2 % (source: SECO) ou plus. Elle fait ce choix malgré une évolution positive des salaires réels ces dernières années. «Il est très important pour moi que nous puissions exprimer notre appréciation envers nos collaborateurs et collaboratrices, y compris sur le plan financier, en cette période de changements majeurs», déclare Andrea Krapf, membre de la direction générale de la FCM.

Conciliation entre vie privée et vie professionnelle encouragée

Migros permet un congé parental flexible, au choix également pour le parent qui n'est pas employé par Migros. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée a toujours été encouragée par différents modèles de travail et de congés.

Depuis le 1er janvier 2023, les familles à bas revenus reçoivent des allocations familiales surobligatoires.

Conditions préférentielles pour le personnel

Les collaborateurs et collaboratrices de Migros assujetti-es à la CCNT bénéficient de cotisations très avantageuses à la caisse de pensions, dont les deux tiers sont pris en charge par l'employeur. Le personnel de Migros profite par ailleurs de généreuses prestations complémentaires sous forme d'offres spéciales, de primes d'ancienneté et de points Cumulus additionnels.

La garantie d'une rémunération équitable

Chez Migros, la règle est intangible: «À travail égal, salaire égal.» Dans le cadre de l'obtention du label de qualité «We Pay Fair», les entreprises Migros effectuent des analyses en matière d'égalité salariale, en collaboration avec le Centre de Compétence de la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall. (FCM)

Micarna SA – augmentations des salaires pour 2025

À la suite de négociations constructives, la commission du personnel (COPE) et la direction du Segment du groupe Micarna ont conclu un accord satisfaisant dans le cadre des discussions salariales: pour les collaborateurs de Micarna SA, la masse salariale augmentera de 1,3 % en 2025. Cette augmentation s'applique également aux filiales: Favorit Geflügel AG, Lüchinger + Schmid AG et Mérat AG. Pour Favorit Geflügel AG et Mérat AG, la masse salariale a été négociée par l'Association professionnelle de la viande et a déjà été communiquée. La direction du Segment et la commission du personnel tiennent à remercier chaleureusement tous les collaborateurs de Micarna pour leur contribution au succès de l'entreprise. L'année prochaine, nous souhaitons relever ensemble et avec engagement, les défis du marché en tant qu'équipe. Relevons ce défi ensemble. (Micarna)

Bell Suisse augmente sa masse salariale de 1 %

Chères collaboratrices, chers collaborateurs, La délégation de la représentation du personnel et la Direction de la division Bell Suisse ont convenu

d'augmenter la masse salariale de 1 % au total à partir de janvier 2025. Cette décision a été prise à l'issue de discussions constructives et en tenant compte des conditions économiques tendues.

Les augmentations sont les suivantes:

Collaborateurs sans échelon de fonction et avec échelons de fonction 5 et 6:

0,6 % comme adaptation générale des salaires
0,4 % pour les adaptations salariales individuelles

Collaborateurs avec échelons de fonction 0 à 4: Pas d'adaptation générale des salaires

1,0 % pour les adaptations salariales individuelles

Au nom de la Direction de la division Bell Suisse, nous vous remercions de votre précieuse contribution et de votre grand engagement. Nous nous réjouissons de poursuivre notre fructueuse collaboration.

Bell Suisse SA
Direction de la division

Le partenariat social montre sa force: mesures salariales 2025 convenues dans l'industrie suisse de la viande

L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV, en qualité d'association patronale, et l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB) en qualité d'association des travailleurs, partenaires sociaux de la Convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse, ont décidé de prendre des mesures salariales pour 2025.

Les partenaires sociaux ont mené dans le quatrième trimestre de cette année des négociations sur les mesures salariales pour l'année 2025 et ont convenu d'une augmentation de salaire de 1,3 % de la masse salariale brute totale de l'entreprise. Sur cette somme, 0,5 % doit être accordé à titre de compensation du renchérissement jusqu'à une part de salaire mensuel brut de 6000 francs par collaborateur, et les augmentations de salaire restantes doivent être accordées de manière contraignante pour des mesures salariales individuelles. Sont exclus de ces mesures salariales les apprentis et les entrées en service à partir du 01.10.2024 ainsi que les collaborateurs dont le contrat de travail a été résilié.

Les négociations salariales de cette année ont été menées de manière intensive en tenant compte de différents aspects tels que le renchérissement, la



Catégorie Bouchers de bureau.

pénurie de main-d'œuvre, les augmentations massives des coûts des matériaux de base et de l'énergie ainsi que le tourisme d'achat toujours aussi élevé. Cette adaptation salariale contraignante, destinée à atténuer le renchérissement prévu par le SECO pour 2025 également, ainsi que l'adaptation individuelle des salaires en reconnaissance des prestations de certains collaborateurs, sont un signe clair du partenariat social vécu et prêt au compromis de l'industrie suisse de la viande.

RÉTROSPECTIVE 20e Championnat suisse de désossage 2024

Le samedi 24 août 2024 plus de 200 concurrentes et concurrents ont participé au 20e Championnat suisse de désossage. Le travail consistait à désosser avec précision et rapidement une épaule de porc. Les os devaient être propres et ne présenter aucun reste de viande, la viande musculaire devait être présentée sans entailles ni cartilage. Chaque erreur entraînait une pénalité de temps.

Les candidats suivants ont été les meilleurs à exécuter cette tâche et peuvent se dire Champions suisses:

Catégorie Apprentis:	Silvan Granwehr
Catégorie Bouchers-charcutiers:	Jens Heiland
Catégorie Bouchers de bureau:	Martin Zett
Catégorie Seniors:	Hans Arnold
Catégorie Tacherons:	Aleksandar Dimitrov
Catégorie Par entreprise:	Bell Rangers, Bell Suisse SA, Oensingen

Cette année le championnat suisse s'est déroulé pour la première fois à Viège, à la Lonza Arena. Avec Bell Suisse SA et CENTRAVO Holding AG nous avons pu compter, en plus des autres sponsors, sur deux importants partenaires qui ont permis la réalisation du championnat.

Les gagnantes et les gagnants de toutes les catégories ont reçu chacun 1200 francs en cash, les deuxièmes 800 francs et les troisièmes 600. En plus les premiers se sont aussi vus remettre, en plus d'un diplôme, une magnifique coupe. Toutes les concurrentes et tous les concurrents ont par ailleurs reçu un cadeau comme souvenir. (VFdM / UPSV)

DE L'ASSOCIATION



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

L'ASPB, Association suisse du personnel de la boucherie, est le seul partenaire social établi et reconnu dans le secteur suisse de la viande et du convenance.

En raison du futur départ à la retraite de la directrice, pour la planification de sa succession nous recherchons une personnalité pour combler le poste vacant comme

directeur/directrice

Outre la gestion opérationnelle de l'association, vous travaillerez en étroite collaboration avec le Comité directeur, les sections et membres collectifs, les membres individuels, les associations patronales et les entreprises et organisations de la branche.

Vous représentez les politiques contractuelles, salariales et de formation de l'association et travaillez afin de trouver un accord avec les employeurs. Avec un engagement total, vous soutenez et accompagnez les employés dans les problématiques et conflits de droit du travail.

Pour cette tâche responsable et variée, vous disposez de plusieurs années d'expérience professionnelle et de vie. En tant que personnalité dotée de très fortes compétences en communication et en négociation, vous trouvez le ton juste, êtes empathique et appréciez le contact avec les gens. Grâce à votre comportement convaincante, vos connaissances spécialisées et votre compréhension rapide, vous créez l'acceptation parmi un large éventail d'interlocuteurs.

Ce rôle nécessite une personne avec une bonne formation professionnelle, loyale et autonome. Une expérience dans le travail associatif et de préférence en droit du travail serait un grand avantage pour cette tâche exigeante. En plus de l'allemand, vous parlez couramment le français et, si possible, l'italien.

Veillez nous envoyer votre dossier de candidature complet avant le 31 janvier 2025, si vous préférez aussi sous forme électronique à mpv@mpv.ch.

Nous l'attendons avec plaisir!

In memoriam

Alois Arnet

16. März 1943 – 5. Oktober 2024



C'est avec une grande tristesse et un profond respect que nous disons adieu à Alois Arnet, décédé le 5 octobre 2024 à l'âge de 81 ans. Né le 16 mars 1943, il laisse derrière lui une histoire de vie impressionnante marquée par un dévouement inlassable. Alois Arnet a rejoint la section MPV de Hochdorf le 1er janvier 1962 à l'âge de seulement 18 ans. Très tôt, son engagement exceptionnel et ses qualités de leadership se sont manifestés lorsqu'il a pris la présidence de la section de Hochdorf de 1968 à 1974. Son transfert à la section de Zurich Ville en 1974 a marqué le début d'une nouvelle ère, où il a continué à jouer un rôle important. Il a dirigé la section de Zurich Ville de 1975 à 1980 et de nouveau de 1989 à 1990, agissant toujours avec clairvoyance et détermination.

Son implication s'est également étendue au comité cantonal de Zurich, dont il a présidé de 1975 à 1980. Pendant cette période, il s'est consacré sans relâche aux intérêts des travailleurs et a contribué de manière significative au développement de notre association professionnelle. En tant qu'assesseur au comité directeur de 1978 à 1981 et à la direction de l'association de 1981 à 1990, il a apporté son expertise et sa pensée stratégique. De 1990 à 2002, il était président de l'ASPB avec grand succès, laissant des traces durables.

Il convient de souligner particulièrement son activité de longue date en tant que représentant des travailleurs au tribunal du travail de Zurich de 1984 à 2014. Dans cette fonction, Alois Arnet s'est toujours battu sans relâche pour les droits et les intérêts des travailleurs de la branche de la viande en Suisse. Son travail était marqué par une compréhension profonde des défis et des besoins des travailleurs, et il a lutté avec persévérance pour des conditions de travail équitables et une rémunération juste.

Alois Arnet n'était pas seulement un défenseur infatigable des droits des travailleurs, mais aussi une personne impressionnante par sa convivialité, ses vastes connaissances et son ouverture aux nouveautés. Sa persévérance et sa capacité à trouver des compromis, associées à une grande fierté professionnelle et à des compétences organisationnelles exceptionnelles, en ont fait une personnalité remarquable. Il était un modèle pour beaucoup et laisse un vide difficile à combler.

Nous sommes reconnaissants pour son dévouement inlassable et ses contributions précieuses qui ont positivement influencé la vie de nombreuses personnes. Avec une profonde gratitude et une grande estime, nous disons adieu à Alois Arnet. Son héritage vivra dans nos cœurs et nous rappellera toujours l'importance de se consacrer au bien-être des autres.

Comité Directeur ASPB
Membres honoraires de l'ASPB
Ancienne section ASPB Zurich Ville

NEWS

Nouveau directeur de l'interprofession Proviande

Le nouveau directeur de Proviande a été élu: il s'agit de Donat Schneider. Donat Schneider a occupé pendant douze ans le poste de directeur de la société aaremilch AG, qu'il a quittée fin mars 2024. Auparavant, il a longtemps été directeur de la LOBAG (aujourd'hui dénommée BEBV – Union des paysans bernois) ainsi que de l'interprofession swisspatat. Il a aussi été actif au sein des conseils de fondation et d'administration de nombreuses organisations liées à la filière. Donat Schneider est titulaire d'un diplôme d'agronome HES ainsi que d'un diplôme post-grade en marketing et économie d'entreprise de l'Université de Bâle. Ancien député au Grand Conseil bernois, il dispose en outre d'un vaste réseau politique.

Markus Zemp, président du Conseil d'administration de Proviande, explique les raisons de ce choix: «Avec Donat Schneider, nous avons trouvé un directeur qui jouit d'une longue expérience dans le secteur agro-alimentaire et associatif. Il est dynamique et possède un excellent réseau politique. De plus, en sa qualité de «bâtitteur de ponts», il apporte également toutes les compétences requises pour occuper ce poste exigeant dans notre secteur. Nous nous réjouissons de collaborer avec lui.»

Donat Schneider: «Je suis particulièrement impatient de relever ce nouveau défi et motivé à apporter ma contribution au développement de l'importante et innovante filière suisse de la viande.»

(Proviande)

Le bureau MPV sera fermé du 19.12.2024 au 03.01.2025 pour cause de vacances.

Reportage ASPB

SUCCÈS DE L'INITIATIVE-SANTÉ

L'avant-dernière année, la Caisse de pensions des Bouchers a lancé son initiative-santé. L'objectif : éviter les absences prolongées pour cause de maladie et maintenir la capacité de travail. Les personnes concernées bénéficient d'un accompagnement professionnel et leur réinsertion est accélérée. Ces services gratuits doivent permettre de stabiliser ou de réduire les primes de risque. Les réactions positives confirment le succès.

La Caisse de pensions des Bouchers a lancé l'initiative-santé « Gestion de la santé en entreprise (GSE) » en 2022. Tous les membres ont été informés de cette offre par courrier. L'objectif de cette initiative est d'éviter les absences prolongées pour cause de maladie et de maintenir la capacité de travail et de performance. Il s'agit d'accompagner les personnes concernées de manière intensive en cas d'absence et de leur permettre ainsi de reprendre plus rapidement le travail. Ces prestations sont gratuites pour les employeurs et les employés. Outre les avantages immédiats pour les employés et les membres, la Caisse de pensions souhaite maintenir les primes de risque à un niveau stable, voire de réduire grâce à ces mesures.

ANNONCER LES ABSENCES DE MANIÈRE SIMPLE ET RAPIDE

De manière générale, les réactions sont positives. Les membres nous signalent simplement et rapidement les absences et déclenchent ainsi au tri des cas : notre partenaire GSE active care ag examine et traite tous les cas signalés et discute de la suite de la procédure avec les employeurs. Si cela s'avère judicieux, un Case Management est directement mis en place en vue d'une réintégration. L'année dernière, plus de 1'500 déclarations d'absence ont été enregistrées en ligne. Il en a résulté 90 cas de tri, à partir desquels 60 cas de Case Management ont pu être déclenchés. La mise en oeuvre des cas de CM est assurée par des prestataires renommés (Zurzach Care AG ou Xpert Center AG). Sur les presque 60 cas, 50 ont déjà été résolus avec succès. Les 50 employés ont repris leur travail.

PROCESSUS DE GESTION DES CAS

La gestion de cas offre une aide rapide et adéquate aux employeurs et aux collaborateurs en les soutenant dans le processus de réinsertion. Elle est axée sur une clarification, un conseil et un suivi professionnels et précoces des collaborateurs. L'objectif de ce soutien est de stabiliser l'état de santé des personnes concernées et de les réintégrer le plus vite possible dans la vie professionnelle.



COMMENT PROCÉDER EN TANT QU'ENTREPRISE EN CAS DE SINISTRE ?

- Considérer
- Évaluer
- Agir

Si vous arrivez à la conclusion qu'une absence pourrait durer plus longtemps (règle générale: plus de dix jours), contactez immédiatement nos interlocuteurs chez active care ag. Nous discuterons le cas avec vous et prendrons les mesures nécessaires.



Plus d'informations sous :

www.ahvpkmetzger.ch/fr/gse



Parte italiana

Salari 2025

Migros aumenta la somma salariale fino all'1,3% e compensa nuovamente il rincaro

La fascia salariale tra l'1,0% e l'1,3% per le imprese Migros soggette al contratto collettivo nazionale di lavoro è stata negoziata con tutte le parti sociali e firmata con la Commissione nazionale e l'Associazione svizzera del personale della macelleria. Così facendo la Migros dimostra il proprio apprezzamento verso i propri e le proprie collaboratrici anche in questo periodo di cambiamento e compensa nuovamente il rincaro.

Il Gruppo Migros ha fissato per il 2025 un aumento della somma salariale compreso tra l'1,0% e l'1,3%, quota che corrisponde ad almeno 50 franchi al mese per un grado di occupazione del 100%. La priorità dell'aumento spetta ai salari più bassi. Questo risultato è frutto della negoziazione intercorsa tra tutte le parti sociali ed è stato sottoscritto con la Commissione nazionale (LAKO) e l'Associazione svizzera del personale della macelleria. La Società degli impiegati del commercio Svizzera (kfmv/sic) prende atto dell'esito dei negoziati. La fascia salariale concordata si applica alle imprese Migros soggette al Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Migros dimostra stima anche in tempi di cambiamento

La Migros sta vivendo la più grande trasformazione degli ultimi decenni. Cionondimeno l'azienda ha deciso di stanziare un budget per gli aumenti salariali che consentirà alle singole imprese Migros di compensare il rincaro, che per il 2024 si prevede attestarsi all'1,2% (fonte: SECO) o più. E questo nonostante l'evoluzione positiva dei salari reali negli ultimi anni. «È molto importante per me che in questi tempi di grandi cambiamenti noi riusciamo a dimostrare il nostro apprezzamento verso le nostre e i nostri collaboratori anche in termini retributivi», afferma Andrea Krapf, membro della Direzione generale FCM.

Promozione della conciliabilità tra lavoro e vita privata

La Migros offre un congedo parentale flessibile: a scelta anche per il genitore che non lavora alla Migros. La conciliabilità tra lavoro e vita privata viene da sempre promossa con svariati modelli di

lavoro e di ferie. A partire dal 1° gennaio 2023 le famiglie a reddito basso ricevono assegni per i figli a titolo sovraobbligatorio.

Condizioni preferenziali per collaboratori e collaboratrici

Le collaboratrici e i collaboratori della Migros assoggettati al CCNL beneficiano di contributi molto generosi alla cassa pensioni, a carico per due terzi del datore di lavoro. I collaboratori e le collaboratrici ricevono inoltre prestazioni supplementari sotto forma di offerte speciali per i collaboratori, premi fedeltà e punti Cumulus supplementari.

Un salario equo garantito

Alla Migros vale una regola limpida: «Stesso stipendio per lavori equivalenti.» Per fregiarsi del marchio «We Pay Fair» le imprese Migros effettuano analisi della parità salariale in collaborazione con il Centro di competenza Diversity & Inclusion (CCDI) dell'Università di San Gallo. (FCM)

Il personale Coop beneficerà anche nel 2025 di aumenti salariali

Anche per il prossimo anno sono previsti aumenti salariali per le collaboratrici e i collaboratori Coop. Per il personale con contratto collettivo di lavoro, l'aumento sarà in linea di massima pari ad almeno l'1%. I salari per i quadri aumenteranno su base individuale, a fronte di un incremento del monte salari anch'esso dell'1%. Questo l'accordo raggiunto tra Coop e il partner sociale Associazione degli impiegati Coop (AIC). Negli ultimi dieci anni i salari alla Coop sono aumentati del 10,7%.

Il prossimo anno le collaboratrici e i collaboratori Coop beneficeranno di nuovi aumenti salariali. I salari del personale con contratto collettivo di lavoro aumenteranno almeno dell'1%. Il personale dei quadri riceverà aumenti individuali per i quali Coop metterà a disposizione sempre l'1% del monte salari. Coop prosegue così anche nel 2025 la dinamica salariale positiva degli anni passati.

Coop come datore di lavoro interessante

Da anni Coop realizza tornate salariali positive che ne fanno uno dei datori di lavoro più attraenti nel panorama del commercio al dettaglio svizzero. Nonostante tassi di rincaro parzialmente negativi, negli ultimi dieci anni le retribuzioni da Coop sono aumentate del 10,7%, pari a una crescita dei salari

del 4,4% in termini reali. Inoltre, Coop si fa carico dei due terzi dei contributi alla cassa pensioni. Oltre a interessanti offerte di perfezionamento, il personale ha diritto anche a premi fedeltà e a numerose agevolazioni. Da aprile 2020 Coop può fregiarsi del certificato «Fair Compensation» dell'Associazione svizzera per sistemi di qualità e di gestione (SQS), a conferma che la sua politica salariale soddisfa i criteri per il rispetto della parità salariale. (Coop)

Il partenariato sociale dimostra la sua forza: misure salariali 2025 concordate nell'industria svizzera della carne

L'Unione Professionale Svizzera della Carne UPSC, in qualità di associazione dei datori di lavoro, e l'Associazione Svizzera del personale della macelleria (ASPM), in qualità di associazione dei lavoratori, parti sociali del contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria, hanno concordato misure salariali a partire dal 2025.

Durante il quarto trimestre di quest'anno, le parti sociali hanno negoziato le misure salariali per il 2025 e hanno concordato un aumento salariale pari all'1,3% del monte salari lordo dell'azienda. Di questo, lo 0,5% è generalmente concesso come adeguamento al costo della vita fino ad una parte del salario mensile lordo di 6000 franchi per dipendente e i restanti aumenti salariali sono da usare obbligatoriamente per misure salariali individuali. Gli apprendisti e i dipendenti che entrano in azienda a partire dal 1° ottobre 2024 come anche i lavoratori il cui contratto di lavoro è già stato risolto sono esclusi da queste misure salariali.

Le dure ma eque trattative salariali di quest'anno, sono state condotte in uno spirito di partenariato sociale, tenendo conto di vari aspetti come l'inflazione, la carenza di manodopera, i massicci aumenti dei costi delle materie prime e dell'energia e il continuo alto livello di turismo degli acquisti. Questo adeguamento salariale vincolante per attuare l'inflazione prevista dalla SECO per il 2025 e come adeguamento salariale individuale per riconoscere le prestazioni dei singoli lavoratori è un chiaro segno del partenariato sociale attivo e della disponibilità al compromesso dell'industria svizzera della carne.

Reportage ASPM

SUCCESSO DELL'INIZIATIVA PER LA SALUTE

L'anno precedente, la Cassa pensione dei Macellai ha lanciato l'iniziativa per la salute. Obiettivo: prevenire le assenze per malattia o infortunio e mantenere la capacità lavorativa. Alle persone interessate viene offerto un accompagnamento intensivo per accelerare così il loro ritorno al lavoro. Queste prestazioni di servizio gratuite hanno lo scopo di stabilizzare o ridurre i premi di rischio. I riscontri positivi ne confermano il successo.

La Cassa pensione dei Macellai ha lanciato l'iniziativa per la salute nell'ambito del piano di gestione della salute in azienda (GSA) nel 2022. Tutti i membri sono stati informati di questa offerta per posta. L'obiettivo di questa iniziativa è prevenire le assenze prolungate per malattia o infortunio, nonché mantenere la capacità lavorativa e il rendimento sul lavoro. L'intento è quindi di offrire alle persone interessate un accompagnamento intensivo durante la loro assenza per malattia o infortunio, per permettere loro di tornare al lavoro più rapidamente. Queste prestazioni di servizio sono gratuite per i datori di lavoro e i dipendenti. Oltre ai vantaggi diretti per i dipendenti e le aziende affiliate, queste misure consentono alle casse pensioni di mantenere stabili o addirittura di ridurre i premi di rischio.

NOTIFICARE LE ASSENZE IN MODO SEMPLICE E TEMPESTIVO

I riscontri sono generalmente positivi. I membri ci notificano le assenze in modo semplice e tempestivo, avviando così il processo di smistamento. Il nostro partner GSA active care ag esamina ed elabora tutti i casi segnalati e discute le fasi successive con i datori di lavoro. Se opportuno, viene istituito un case management diretto in vista del reinserimento. L'anno scorso sono state registrate online oltre 1'500 notifiche di assenza. Dopo il processo di smistamento sono emersi 90 casi, 60 dei quali hanno potuto essere trattati come casi da gestire. La gestione di questi casi è affidata a fornitori rinomati (Zurzach Care AG o Xpert Center AG). Dei quasi 60 casi, 50 sono già stati conclusi con successo. Tutti i 50 dipendenti sono tornati al lavoro.

PROCESSO DEL CASE MANAGEMENT

Il Case Management offre ai datori di lavoro e ai dipendenti un'assistenza rapida e adeguata, sostenendoli nel processo di reinserimento. Esso è basato su un chiarimento precoce e professionale, su una consulenza e accompagnamento delle collaboratrici. L'obiettivo di questo sostegno è quello di stabilizzare lo stato di salute delle persone interessate e di reintegrare il più presto possibile nella vita professionale.



IN QUANTO AZIENDA, COME PROCEDETE IN CASO DI SINISTRO?

- Osservare
- Valutare
- Agire

Se giungete alla conclusione che un'assenza potrebbe durare più a lungo (regola generale: più di dieci giorni), contattate immediatamente i nostri referenti di active care ag. Discuteremo con voi il caso e prenderemo le misure necessarie.



Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo:

www.ahvpkmetzger.ch/ft/gsa



NEWS

Eletto il nuovo direttore di Proviande

È stato eletto il nuovo direttore di Proviande e si chiama Donat Schneider. Fino alla fine di marzo 2024 Donat Schneider ha ricoperto per dodici anni la carica di amministratore delegato di aaremilch AG. In precedenza è stato per lungo tempo amministratore delegato della LOBAG (oggi Unione dei contadini bernesi) e dell'organizzazione di settore swisspatat. Inoltre, è stato coinvolto in numerose organizzazioni legate al settore come membro del consiglio di amministrazione e membro del consiglio. Schneider ha conseguito la laurea in agronomia presso l'Università di Basilea e un diploma post-laurea in marketing e amministrazione aziendale presso l'Università di Basilea. In qualità di ex Gran consigliere del Canton Berna dispone anche di un'ampia rete politica.

Markus Zemp, presidente del consiglio di amministrazione di Proviande, spiega la decisione del nuovo direttore: «Con Donat Schneider abbiamo acquisito un leader con una vasta esperienza nel settore agroalimentare e nelle associazioni. Non solo è dinamico e politicamente ben collegato, ma in quanto «costruttore di ponti» ha anche esattamente le competenze necessarie per questa posizione impegnativa nel nostro settore. Non vediamo l'ora di iniziare la prossima collaborazione con lui.» Donat Schneider: «Non vedo l'ora di raccogliere la sfida e sono motivato a dare il mio contributo all'ulteriore sviluppo dell'importante e innovativa industria svizzera della carne.» (Proviande)

Secondo la Corte di giustizia europea il cibo vegano può essere chiamato salsiccia o cotoletta

Sul mercato esistono molti sostituti della carne a base vegetale che vengono venduti come «salsiccia» o «cotoletta» vegana, cioè con nomi che si riferiscono a prodotti a base di carne sono comuni. Secondo la Corte di giustizia uno Stato membro non può semplicemente vietarlo. Ma può intraprendere una strada diversa. Il governo francese ha emanato un decreto che vieta tali denominazioni, comuni per i prodotti a base di carne, per i prodotti contenenti proteine vegetali. Il divieto si applica anche se il termine è accompagnato da un'aggiunta chiarificatrice, come «vegetale» o «a base di soia».

Diverse associazioni e l'azienda Beyond Meat, che produce prodotti sostitutivi della carne, hanno criticato il decreto in quanto contrario al diritto comunitario e hanno fatto causa al Consiglio di Stato francese per il suo annullamento. Poiché nutiva dubbi anche sulla compatibilità con il regolamento sulle informazioni alimentari (UE) n. 1169/2011, il Consiglio di Stato ha contattato la Corte di giustizia europea (CGCE).

Questa ora ha deciso che uno Stato membro non può vietare in generale l'uso di termini comuni per i prodotti a base di carne per i prodotti a base vegetale se non ha introdotto una «denominazione prescritta dalla legge» (sentenza del 4 ottobre 2024 – C 438/23). L'articolo 17, comma 1, del Regolamento n. 1169/2011 prevede che un alimento debba essere denominato con la sua «denominazione prescritta dalla legge». Tuttavia, se tale nome non esiste, l'alimento viene denominato con il suo «nome comune» o, se questo non esiste, con un «nome descrittivo». (ZHAW)

L'ufficio rimarrà chiuso per vacanze dal 19 dicembre 2024 al 3 gennaio 2025.



Happy New Year

Wir wünschen fröhliche Feiertage, Zeit zur Entspannung, Besinnung auf die wirklich wichtigen Dinge und viele Lichtblicke im kommenden Jahr. Verbandsleitung, Geschäftsstelle, Redaktion und alle Sektionen des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz wünschen unseren Mitgliedern und mpv-info-Lesern einen guten Start ins Jahr 2025 und danken für eure Treue und Unterstützung.

Nous vous souhaitons de belles fêtes, une période de détente, de réflexion sur ce qui est vraiment important, et beaucoup de beaux moments pour l'année à venir. Nous tous, le comité directeur, le secrétariat, la rédaction et toutes les sections de l'Association suisse du personnel de la boucherie, souhaitons à nos membres et lecteurs de aspb-info un excellent début d'année 2025, avec nos remerciements pour votre fidélité et votre soutien.

Die MPV-Sektionen/ les sections de l'ASPB:

Basel-Regio
Chur
Interlaken
Jura
Langenthal
Langnau
Lenzburg
Oberwynental
Olten

St. Gallen
St. Galler Oberland
Solothurn
Uri
Wil
Winterthur
Zofingen
Zug