

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



Festlicher Teller mit Rindsfilet, Fleischjus, Kartoffelgratin und Gemüsebouquet im Restaurant der Zürcher Fachhochschule Belvoirpark.

Inhalt

Editorial	2
News	4
Metzgerskitag 2022	6
Zürcher Fleischfachfrau gewinnt Gold an Euroskills 2021	6
Agenda	7
MPV aktuell	7
Partie française	8
Parte italiana	11

AZB

 CH-8057 Zürich
 PP / Journal

Post CH AG

EDITORIAL



Geschätzte Leserinnen und Leser

Niemals hätte ich gedacht, dass ich nach meinem Editorial von Ende 2020 immer noch mitten aus der Corona-Pandemie berichten würde. Und doch ist es

leider so, dass wir wie alle anderen auch im laufenden Jahr unsere Arbeit und unser Privatleben nach der jeweiligen Pandemielage ausrichten mussten.

Zum zweiten Mal hintereinander durften wir unsere Generalversammlung nicht vor Ort durchführen, alle wichtigen Events in der Fleischbranche wurden abgesagt, praktisch sämtliche Sitzungen wurden online abgehalten. Positiv zu vermerken ist, dass die Qualität der Sitzungen trotz der räumlichen Distanz sehr gut war und der unabdingbare Austausch innerhalb der verschiedenen Gremien reibungslos funktionierte.

Umso erfreulicher war es, im August endlich den ersten Teil der längst fälligen MPV-Klausurtagung physisch durchzuführen. Es waren zwei intensive, mit auch hitzigen Diskussionen gefüllte Tage. Der zweite Teil folgte im Oktober und wurde ebenso für einen regen Austausch benutzt.

Die aktuelle und zukünftige Strategie unserer Organisation stand im Mittelpunkt des Austausches. Gerne werde ich anlässlich der Generalversammlung vom nächsten 22. Mai 2022 darüber berichten. Selbstverständlich werden die damit zusammenhängenden Informationen im Jahresbericht publiziert, sodass ihr den Überlegungen meiner Kolleginnen und Kollegen aus der Verbandsleitung folgen könnt. Soviel sei gesagt: Wir glauben weiterhin an die jetzige Form unserer Organisation, sind uns aber bewusst, dass wir die formellen Strukturen möglicherweise anpassen müssen, damit der MPV in Zukunft weiterhin eine Daseinsberechtigung haben soll und sich als Arbeitnehmenden-Organisation nicht nur in der Fleisch-, sondern auch in der Conveniencebranche entwickeln und wachsen kann.

Die von den MPV-Mitgliedern gutgeheissene Ausdehnung des Tätigkeitsbereiches unseres Verbandes auf die Conveniencebranche hat be-

reits Früchte getragen, denn wir konnten mit weiteren Firmen dieses Bereiches die ersten Gespräche für die Erarbeitung firmenspezifischer Verträge führen. Die Zukunft wird zeigen, ob die Gespräche zu einem erfreulichen Resultat führen werden. Für 2022 ist die Gründung von mindestens einem weiteren Hausverband konkret geplant. Mit Bell Food Group Schweiz ist uns ein wirklicher Coup gelungen. Ab September 2021 wird in den fleischverarbeitenden Betrieben von Bell die Umkleidezeit mit einer Monatspauschale von Fr. 60.– bei 100 % Arbeitspensum entlohnt. In den Conveniencebetrieben wird die Umsetzung dieser Regelung ab 2022 gelten. Es freut uns sehr, dass wir für total ca. 4000 Mitglieder diese Lösung erarbeiten konnten und sind sicher, dass die Personen, die davon profitieren, positiv von dieser Nachricht überrascht wurden.

Ob und wie die restliche Fleischbranche nachziehen wird, ist aktuell nicht vorhersehbar. Es gibt aber auch hier konkrete Hinweise darauf, dass mindestens ein paar Hausverbände mitziehen werden, unabhängig davon, ob der Schweizerische Fleischfachverband das Thema «Umkleidezeit = bezahlte Arbeitszeit» auch in seine Agenda aufnehmen wird.

À propos Hausverbände: Bei zwei Hausverbänden konnten wir eine Vereinbarung treffen, welche den gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub betrifft. Die dafür vorgesehene Entschädigung beträgt 80 % des Lohnes für 10 Arbeitstage. Die Geschäftsleitungen der zwei Hausverbände in der Fleischbranche haben sich für eine arbeitnehmerfreundlichere Variante entschieden und werden ihren Mitarbeitenden 100 % des Lohnes für 10 Arbeitstage ausrichten. Dies soll als gutes Omen gelten und macht wie das vorherige Beispiel klar, dass auf Ebene der Hausverbände eine gute Zusammenarbeit von Geschäftsführung der Betriebe, Vorstand Hausverbände und MPV extrem wichtig ist, um die jeweiligen Betriebe zu stärken und einem Verlust von Fachwissen und Abwanderung von Fachleuten entgegenzuwirken.

Es geht weiter mit positiven Nachrichten: Seit 2018 verliefen die jährlichen Lohnverhandlungen in unserer Branche gelinde gesagt harzig. Umso mehr freut es mich, dass es den Sozialpartnern gelungen ist, sich auf eine Erhöhung von 0,5 % generell und 0,5 % individuell der Bruttolohnsumme auf 2022 zu einigen. Die kompletten Informationen zu den Lohnverhandlungen mit den

verschiedenen Arbeitgebenden entnehmen Sie dieser Ausgaben von mpv info.

Ich wünsche euch und euren Familien möglichst geruhsame Feiertage. Geniesst das Beisammensein, bleibt gesund, kommt auf uns zu, wenn ihr ein Anliegen habt.

Ich danke auch im Namen der übrigen Verbandsleitung für eure Treue und das in uns gesetzte Vertrauen und freue mich jetzt schon auf das Wiedersehen mit euch allen an der Generalversammlung 2022.

*Albino Sterli
MPV-Präsident*

mpv info
aspb aspm

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

Chefredaktion:
Dr. Guido Böhler (GB)
Fachjournalist BR, Dr. sc. techn.
Regensdorferstrasse 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

Löhne 2022

Einigung der Sozialpartner im Metzgereigewerbe: Lohnerhöhung 2022 von 1,0 % der Brutto-Lohnsumme

Zürich, 11. November 2021 – Der Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF) auf der Arbeitgeberseite sowie der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) auf der Arbeitnehmerseite haben sich als Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrags für das schweizerische Metzgereigewerbe auf Lohnmassnahmen per 2022 geeinigt.

Nachdem die Mindestlöhne pro Lohnkategorie mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag auf den 1. Januar 2021 bereits angehoben wurden, haben die beiden Sozialpartner für das Jahr 2022 gemeinsam eine Lohnerhöhung von insgesamt 1,0 % der Brutto-Lohnsumme vereinbart. Diese teilt sich auf in einen generellen Teil von 0,5 % bis zu einem Brutto-Monatslohn von CHF 6000.– bzw. für die Brutto-Monatslöhne ab CHF 6001.– auf eine Pauschale von CHF 30.– pro Monat. Lernende und Eintritte ab 1.10.2021 bleiben unberücksichtigt. Die verbleibende Differenz von rund 0,5 % zwischen gesamthafter und genereller Lohnerhöhung ist zusätzlich für individuelle Lohnanpassungen einzusetzen.

Die Sozialpartner hatten sich letztmals per 2018 auf eine generelle Lohnerhöhung geeinigt. Letztes Jahr konnte aufgrund der Coronapandemie und der schwierigen wirtschaftlichen Situation insbesondere derjenigen Betriebe mit Aktivitäten im Ausserhausverpflegungsbereich nur eine Empfehlung und keine verbindliche Lohnerhöhung ausgehandelt werden. Als Zeichen der Wertschätzung der insbesondere während der Pandemie unter schwierigen Verhältnissen geleisteten Arbeit haben sich nun die Sozialpartner auf diese verbindliche generelle und individuelle Lohnanpassung per 2022 geeinigt. Zudem wird mit dem generellen Lohnausgleich von 0,5 % die vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO für 2021 prognostizierte Teuerung abgefедert.

Eine stabile Branche mit weitsichtigen Arbeitgebern und engagierten Mitarbeitenden und laufend verbesserte Arbeitsbedingungen werden unter anderem dazu beitragen, der Abwanderung von qualifizierten Mitarbeitenden in Drittbranchen entgegenzuwirken und für die heute tätigen wie auch die noch zur Branche hinstossenden Mitarbeitenden auch in Zukunft attraktiv zu sein.

Lohnanpassungen 2022: Bell Schweiz erhöht Lohnsumme um 1,0 %

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Wir freuen uns, in diesen ungewissen und wechselhaften Zeiten eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,0 % für 2022 ankündigen zu können. Darauf haben sich die Leitung des Geschäftsbereichs Bell Schweiz und die Delegation des Hausverbands nach erfolgten Verhandlungen geeinigt.

Die Erhöhung der Lohnsumme teilt sich wie folgt auf:

- CHF 60.– monatlich in Form einer Umkleideentschädigung für Mitarbeitende mit Umkleidepflicht (bereits kommuniziert und ab September 2021 erfolgt)
- 0,5 % für individuelle Anpassungen für Mitarbeitende ohne Umkleideentschädigung
- 0,1 % für strukturelle Anpassungen

Im Namen der gesamten Leitung des Geschäftsbereichs Bell Schweiz danken wir Ihnen für Ihr grosses Engagement und freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit. Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute und beste Gesundheit. (Bell)

Coop: Neuer GAV und Lohnrunde 2022

Coop-Mitarbeitende profitieren erneut von höheren Mindestlöhnen und Lohnerhöhungen. Coop erhöht die Lohnsumme im Jahr 2022 um insgesamt 0,8 %. Insbesondere die unteren Einkommen und Mindestlöhne werden angehoben. Zudem haben sich Coop und die Sozialpartner in Bezug auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geeinigt und ihn um vier Jahre verlängert. Mit dem neuen GAV baut Coop die Leistungen zugunsten ihrer Mitarbeitenden massgeblich aus. Die GAV-Verhandlungen zwischen Coop und den Sozialpartnern waren konstruktiv und erfolgreich.

Der Mindestlohn wird um monatlich CHF 100.–, der Referenzlohn für eine zweijährige Lehre um monatlich CHF 50.– angehoben. Sämtliche Mitarbeitende im Monatslohn mit einem Salär unter CHF 4400.– erhalten eine generelle Lohnerhöhung in der Höhe von CHF 40.–, was ca. 1 % Lohnerhöhung für die unteren Löhne entspricht. Darüber liegende Löhne werden individuell angepasst. Die Sozialpartner Kaufmännischer Verband Schweiz,

Syna, OCST sowie der Verein der Angestellten Coop (VdAC) begrüssen diese Lohnentwicklung bei Coop.

Erhöhung Mindest- und Referenzlöhne sowie mehr Mutterschaftsurlaub

Coop und die Sozialpartner haben in diesem Jahr den Gesamtarbeitsvertrag Coop für die Zeitdauer von 2022 bis 2025 neu ausgehandelt. Mit dem neuen GAV werden die Leistungen für die Coop-Mitarbeitenden weiter deutlich ausgebaut.

Im Rahmen der positiv ausgefallenen Verhandlungen wurden unter anderen folgende wichtige Änderungen festgehalten:

- Der Mindestlohn wird auf CHF 4100.– sowie der Referenzlohn nach zweijähriger Grundbildung auf CHF 4150.– erhöht. Die Referenzlöhne für nach der dreijährigen bzw. vierjährigen Grundbildung werden mit CHF 4200.– bzw. CHF 4300.– im GAV verankert.
- Statt der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen Mutterschaftsurlaub profitieren Mitarbeiterinnen neu ungeachtet des Dienstjahres von pauschal 18 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 % des ordentlichen Bruttolohns. Damit geht Coop deutlich über das Gesetz hinaus.
- Mitarbeitenden mit Pikettdienst werden erhöhte Pikettdienstentschädigungen ausbezahlt.

Zusätzlich wurden diverse zukunftsgerichtete Massnahmen und Anpassungen zu den Themen Gleichstellung und Weiterbildung vereinbart.

Attraktive Arbeitsbedingungen bei Coop

Dem neuen, ab Anfang 2022 gültigen Vertrag sind rund 37 000 Mitarbeitende aus allen Landesteilen unterstellt. Coop bietet sehr gute Arbeitsbedingungen im Schweizer Detailhandel. So bezahlt Coop zwei Drittel der Pensionskassenbeiträge. Nebst attraktiven Weiterbildungen profitieren die Coop-Mitarbeitenden von Treueprämien und vielen weiteren Vergünstigungen. (Coop)

Micarna: Lohnverhandlungen für das Jahr 2022

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Die Geschäftsleitung und die Personalkommission der Micarna SA haben sich auf der Grundlage des Migros-Landesgesamtarbeitsvertrages und der am 7. Oktober 2021 beschlossenen Lohnanpassungen der Migros Gruppe (0,5 % bis 1,0 % Bruttolohn-

summenerhöhung) und der Erhöhung des Mindestlohns wie folgt geeinigt:

Die gesamte Lohnsumme bei Micarna wird um 1,0 % erhöht. Von diesem Betrag werden 0,35 % strukturell für die Anpassung des Mindest- bzw. der Richtlöhne verwendet. D. h. für sämtliche Mitarbeitenden innerhalb der Micarna-Gruppe unabhängig der arbeitsvertraglichen Grundlage gelten ab 1.1.2022 folgende Ansätze: Mindestlohn für ungelernte Mitarbeitende: CHF 4100.– (bisher 4000.–), Richtlohn für Mitarbeitende mit einer 2-jährigen Berufslehre: CHF 4200.– (bisher 4100.–), Richtlohn für Mitarbeitende mit einer 3-jährigen Berufslehre: CHF 4300.–*(bisher 4200.–), Richtlohn für Mitarbeitende mit einer 4-jährigen Berufslehre: CHF 4500.– (bisher 4400.–) *Der Metzger-GAV sieht für die 3-jährige Berufslehre CHF 4350.– vor, was Micarna entsprechend einhalten wird.

Für alle anderen Mitarbeitenden stehen für die Lohnrunde 0,65 % der Gesamtlohnsumme für eine leistungsbezogene Lohnerhöhung zur Verfügung, wobei Mitarbeitende mit einer unterdurchschnittlichen Leistung basierend auf der MFEE oder Dialog-Beurteilung keine Lohnerhöhung erhalten. Alle Lohnanpassungen erfolgen per 1. Januar 2022. Das Ergebnis aus den Lohnverhandlungen für Mitarbeitende, die dem Metzger-GAV unterstellt sind, wird am 11.11.2021 bekanntgegeben.

Sozialversicherungsprämien 2022: Die Lohnabzüge für die Unfallversicherungsprämien in der Micarna SA werden 2022 gesenkt. Die Berufsunfallversicherung von 0,76 % auf 0,64 % und die Nichtberufsunfallversicherung von 1,32 % auf 1,10 %. Die Krankentaggeldprämien für 2022 steigen um 0,20 % hauptsächlich coronabedingt von aktuell 1,80 % auf 2,00 %. Unter dem Strich sinken die Sozialversicherungsprämien um 0,14 %. Zudem sind ab 1.1.2022 alle Sozialversicherungen in der Micarna-Gruppe harmonisiert, d. h. dass auch alle Tochterfirmen (zuletzt Mérat/Tipesca und Favorit) bei der SUVA im Unfallbereich und bei der SWICA im Krankentaggeldbereich zu verbesserten Konditionen versichert sind. Trotz Erhöhung der Prämien bei einigen Tochterfirmen wird den Mitarbeitenden kein finanzieller Nachteil erwachsen.

Mittlerweile sind wir schon im zweiten Corona-Jahr. Trotz grosserer Aufwände aufgrund der Pandemie können wir die Lohnsumme für die Micarna SA erneut erhöhen und einen Teil der Lohnabzüge für die Sozialversicherungen kompensieren. Das freut uns ausserordentlich. Wir danken allen herzlich für ihre Beiträge zum Unternehmenserfolg, der auch die Lohnerhöhungen möglich macht. Auch im

kommenden Jahr wollen wir gemeinsam mit Engagement die Herausforderungen des Marktes als ein grosses Team meistern. Lasst es uns zusammen angehen.

(Micarna, Geschäftsleitung und Personalkommission:
Peter Hinder, Christian Widmann, Alain Thalman,
Alois Sennhauser)

Migros steigert Lohnsumme um bis zu 1 % und erhöht die Mindestlöhne

Die Migros hat sich mit ihren Sozialpartnern geeinigt, die Lohnsumme für 2022 um bis zu 1 % zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf den Mindestlöhnen: Diese werden per 1. Januar 2022 vereinheitlicht und erhöht. Im Fokus stehen dabei die Anhebung der Mindestlöhne und schrittweise Erhöhung der Referenzlöhne. Per 1. Januar 2022 wird der Mindestlohn auf CHF 4100.– erhöht*. Bis zum 31. März 2023 werden auch die Referenzlöhne für Gelernte angepasst*:

- 2-jährige Berufslehre: CHF 4200.–
 - 3-jährige Berufslehre: CHF 4300.–
 - 4-jährige Berufslehre: CHF 4500.–
- (*Ausnahme: Genossenschaft Migros Tessin.)

Das Verhandlungsergebnis gilt für Mitarbeitende, die dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag Migros (L-GAV) unterstellt sind. Diese erhalten individuelle Lohnanpassungen nach Funktion und Leistung. Zusätzlich profitieren die Mitarbeitenden von unternehmensspezifischen Prämien, Geschenkkarten oder Gutscheinen. Die internen und externen Sozialpartner, die Landeskommision der Migros-Gruppe (LaKo), der Kaufmännische Verband Schweiz und der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz begrüssen das Resultat der Verhandlungen.

Attraktive Zusatzleistungen für Mitarbeitende

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

Lohnleichheit: Migros wurde mit dem «We Pay Fair»-Gütesiegel ausgezeichnet

Die Migros hat dieses Jahr die gesetzlich vorgeschriebene Lohnleichheitsanalyse durchgeführt und das «We Pay Fair»-Gütesiegel des Competence Center for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen erhalten. (Migros)

News

Frischfleisch: Mehr als die Hälfte über Promotionen verkauft

Fleischaktionen stehen seit längerem in der Kritik. Hirschschnitzel 25 % billiger, Schweinsgeschnetzeltes 38 % reduziert oder Rollschinkli zum halben Preis: Ein Blick auf die Online-Portale der Detailhändler zeigt prominent die Rabatte beim Fleisch. Das ist manchen ein Dorn im Auge, Fleisch hat schliesslich seinen Wert und soll nicht verramscht werden. In Deutschland und der Schweiz sind bereits Werbeverbote für Fleischaktionen diskutiert worden.

Aber gemäss Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) sind die Fleischaktionen sind für den Detailhandel sehr wichtig. 40,5 % des Fleischumsatzes wird über Promotionen gemacht. Betrachtet man die Menge, sind es gar 46 % (Juli 2020 bis Juni 2021). Damit ist Fleisch die am zweitmeisten in Aktion verkaufte Produktkategorie, gleich hinter Fisch. Die stärksten Promotionsaktivitäten gibt es beim Frischfleisch. Mehr als die Hälfte des Frischfleisches geht mittels Aktionen über den Ladentisch. Bei Charcuterie-Produkten sind es mengenmässig mit 36 % klar weniger – aber noch immer mehr als in anderen Produktkategorien. (BLW)

Der Bund soll regionale Schlachthöfe fördern

Martina Munz, SP-Nationalrätin und Agronomin, fordert in einer Motion von Ende September, dass der Bund eine gesetzliche Grundlage schafft für die Förderung dezentraler Schlachtkapazitäten. Die Anzahl der Schlachtbetriebe sei in den letzten Jahren zurückgegangen, schreibt Munz. Kurze Transportwege könnten aber einen Beitrag zum Tierwohl leisten. Heute würden Schlachttiere aus dem Berggebiet, insbesondere Tiere aus Tierwohlprogrammen, in Zwischenstationen aufwändig zusammengeführt und dann bis ins Mittelland transportiert. Diese langen Transporte würden viel Stress bedeuten für die Tiere, die zeitlebens nach hohen Tierwohlstandards gehalten worden seien.

Regionale Schlachthöfe seien auch für die Wertschöpfung und für den Erhalt von Arbeitsplätzen in den Randregionen wichtig, heisst es weiter. Dazu komme, dass im letzten Jahr die Hof- und Weideschlachtungen gesetzlich verankert worden seien. Diese Tiere müssten nach dem Betäuben und Entbluten auf dem Heimbetrieb in einen nahe gelegenen Schlachtbetrieb transportiert werden, auch dafür brauche es dezentrale Schlachtkapazitäten. (LID)



Barbara Ehrbar-Sutter.

Schweizer Fleischbranche kürt erstmals eine Königin

Barbara Ehrbar-Sutter ist mit dem Titel «Schweizer Metzgerin des Jahres 2021» geehrt worden. Nach den zahlreichen von Fleisch-Fachfrauen an vielen nationalen und internationalen Leistungswettbewerben für die Schweiz errungenen Titeln steht nun eine Frau auch als Schweizer Metzgerin des Jahres 2021 auf dem Siegerpodest. Die Abgeordnetenversammlung des SFF hat Barbara Ehrbar-Sutter, Geschäftsleiterin und Inhaberin der bekannten Appenzeller Breitenmoser Fleischspezialitäten AG, mit dem Titel «Schweizer Metzgerin des Jahres 2021» geehrt. Die Auszeichnung als Schweizer Metzgerin 2021 ist nicht die erste Auszeichnung, welche das unternehmerische Wirken von Barbara Ehrbar-Sutter würdigt. Bereits 2020 erhielt ihr Unternehmen Breitenmoser Fleischspezialitäten AG als bester Arbeitgeber unter den mittelgrossen Unternehmen den renommierten Swiss Arbeitgeber Award. (SFF)

Schweizer Hersteller alternativer Proteinquellen schliessen sich zusammen

Am Montag, 13. September 2021, wurde die «Swiss Protein Association (SPA) – Schweizerischer Verband für alternative Proteinquellen» als Verein mit Sitz in Bern gegründet. Die vier Gründungsmitglieder des Vereins sind die Lebensmittelunternehmen Bell Food Group, die Kündig Gruppe, Migros Industrie und Planted Foods AG.

Unter alternativen Proteinquellen versteht der Verband Proteine und proteinreiche Produkte wie beispielsweise Fleisch- und Milchprodukte, die nicht den herkömmlichen tierischen Quellen entstammen, sondern zu einer nachhaltigen Ernährung beitragen sollen. Eine nachhaltige Ernährung ist umweltfreundlich, gesund sowie wirtschaftlich tragbar und für alle zugänglich.

Die Swiss Protein Association (SPA) möchte Politik, Wirtschaft und Konsumentinnen und Konsumenten für das Potenzial dieser Produkte für eine klimaschonende und nachhaltige Ernährung sensibilisieren und so zur Zukunftsfähigkeit des Ernährungssystems beitragen. Sie setzt sich für die Förderung einer qualitativ hochwertigen und wettbewerbsfähigen Produktion alternativer Proteinquellen entlang der gesamten

Wertschöpfungskette von Anbau bis Endprodukt und für die Schaffung vorteilhafter Rahmenbedingungen in der Schweiz ein. Der Verband versteht sich als Ansprechpartner und Austauschplattform in der rasch wachsenden Branche.

Lorenz Wyss, CEO Bell Food Group: «Die Bell Food Group hat sich schon lange vom reinen Fleischwarenhersteller zu einem Anbieter von vielfältigen und nachhaltigen Lebensmitteln aus unterschiedlichen Rohstoffquellen entwickelt; wir unterstützen die Förderung von alternativen Proteinquellen und setzen diese bereits vielfach ein.»

Martin Henck, CEO Hilcona AG: «Ernährung ist heutzutage viel mehr als blosser Energieaufnahme. Sie ist Ausdruck des Lebensstils und ein persönliches Statement. Es lohnt sich immer, öfters mal «über den Tellerrand» zu schauen. Die Hilcona testet laufend, wie die Förderung qualitativ hochwertiger und wettbewerbsfähiger Produktionen alternativer Proteinquellen unsere Speisepläne bereichern können. Die Hilcona Gruppe ist gerne aktiv dabei.»

Ralph Langholz, Leiter Alternative Proteinquellen Migros-Gruppe (Migros Industrie): «Das Engagement für alternative Proteinquellen der Migros Industrie umfasst die gesamte Produktpalette: Von der veganen Grillwurst bis hin zum Joghurt mit Kichererbsen-Protein oder die Herstellung veganer Fischalternativen. Mit der Gründung des Verbandes bündeln wir die Kraft und Erfahrung aller Mitglieder.»

Judith Wemmer, Geschäftsleitungsmitglied Planted Foods AG: «Die Tierwirtschaft trägt mit 13% der Treibhausgasemission weltweit massgeblich zum Klimawandel bei. Gleichzeitig hat sie in der Schweiz eine wichtige soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedeutung. Mit dem Verband setzen wir uns zusammen mit starken Partnern dafür ein, den unumgänglichen Wandel in Richtung mehr alternativer Proteinquellen möglichst nachhaltig und gesamtheitlich voranzutreiben.»

Sandro Kündig, CEO Kündig Gruppe: «Seit über 100 Jahren steht die Kündig Gruppe für sichere und qualitativ hochwertige Lebensmittel. Dabei legen wir hohen Wert auf unsere drei Wertepfeiler – Tradition, Innovation und Nachhaltigkeit. Alternative Proteinquellen vereinen faires Handeln und innovative Produktionsprozesse mit langfristigem Erfolgsspektrum – sie entsprechen damit exakt der Unternehmensphilosophie der Kündig Gruppe.»

Die Mitgliedschaft steht Unternehmen offen, die im Schweizer Zollgebiet Lebensmittelrohstoffe und -produkte aus alternativen Proteinquellen vertreiben, herstellen oder von diesem aus exportieren. Geschäftsführerin ist Frau Dr. Karola Krell Zbinden: karola.krell@foodlex.ch. (Planted Food AG)

Migros, Givaudan und Bühler entwickeln gemeinsam Laborfleisch

Die drei Unternehmen Givaudan, Migros und Bühler haben in Kempththal bei Zürich den Cultured Food Innovation Hub gegründet, um die Entwicklung und den Marktanteil von Produkten aus kultivierter Landwirtschaft voranzutreiben.

Der Cultured Food Innovation Hub wird ein eigenständiges, unabhängiges Unternehmen, das sich zu 100% im Besitz von Givaudan, Bühler und der Migros befindet. Es wird seinen Sitz im «Valley» in Kempththal haben, einem Zentrum für Innovation und Technologie in der Nähe von Zürich. Das neue Unternehmen wird Technologie-Einrichtungen und Wissen bereitstellen, um andere Unternehmen auf ihrem Weg zu kultiviertem Fleisch, kultiviertem Fisch und Meeresfrüchten sowie Präzisionsfermentation zu unterstützen. Der Cultured Food Innovation Hub wird sowohl mit einem Produktentwicklungslabor als auch mit Zellkultur- und Biofermentationskapazitäten ausgestattet sein, um Start-ups bei der Entwicklung und Markteinführung des richtigen Produkts bestmöglich zu unterstützen.

Die in den vergangenen Jahren deutlich angestiegene Nachfrage nach Lebensmitteln auf pflanzlicher Basis weltweit hat gezeigt, dass sich die Konsumenten um die Umwelt sorgen und gesunde, ethisch vertretbare und nachhaltige Lebensmittel von den Produzenten verlangen. In einer Welt, die durch den Klimawandel vor grossen Herausforderungen steht und deren Bevölkerung bis 2050 auf über zehn Milliarden Menschen anwachsen wird, ist der Bedarf an nachhaltigem Anbau und einer nachhaltigen Beschaffung von Lebensmitteln entscheidend.

Die zelluläre Landwirtschaft für kultiviertes Fleisch bietet die Möglichkeit, tierische Produkte herzustellen, ohne Tiere zu züchten. Als Ausgangspunkt dienen tierische Zellen. Technologien wie die Fermentation können dann für die Züchtung von Fleischprodukten eingesetzt werden. Das Ergebnis ist Fleisch, das sowohl in seiner Struktur als auch geschmacklich mit tierischem Fleisch identisch ist. Es hat jedoch erheblich geringere Auswirkungen auf die Umwelt und kommt ohne Massentierhaltung oder Schlachtung aus.

«Die zelluläre Landwirtschaft bietet eine Lösung für viele Bereiche: von der Verringerung des Flächen- und des Wasserverbrauchs über den Tierschutz bis hin zur Sicherheit und Qualität der Lebensmittelkette. Die drei Partner in diesem neuen Projekt haben sich als Unternehmen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Gemeinsam haben sie eine Vision für eine nachhaltige Lebensmittelzukunft», sagt Ian Roberts, Chief Tech-

nology Officer bei Bühler. Fabio Campanile, bei Givaudan Global Head of Science and Technology, Taste & Wellbeing, ergänzt: «Bühler bringt branchenführende Lösungen ein, die in der Skalierung und Produktion von tausenden von Lebensmitteln auf der ganzen Welt eingesetzt werden. Givaudan bringt jahrhundertelange Erfahrung und Wissen in allen Aspekten des Geschmacks in die Produktentwicklung ein, einschliesslich aller Arten von Fleischalternativen, sowie sein fundiertes Fachwissen in der Biotechnologie. Die Migros ist bekannt für ihre Kompetenz in der Interaktion mit ihren Kundinnen und Kunden und in der Marktbearbeitung. Die Kombination dieser drei Partner ist bemerkenswert.» Für die Massentauglichkeit von kultiviertem Fleisch spricht vieles: Fleisch ohne Schlachtung oder Massentierhaltung, eine deutlich bessere Klimabilanz, kein Antibiotika-Einsatz, und eine sichergestellte Ernährungssicherheit. Der Cultured Food Innovation Hub wird im kommenden Jahr seinen Betrieb aufnehmen. (Text: Givaudan, Migros-Industrie, Bühler AG)

Spitzenmetzger 2021 kommen aus St. Gallen und Aargau

Die besten Metzger der Schweiz kommen aus den Kantonen St. Gallen und Aargau. Sieger des Gesamtklassiments des vom Schweizer Fleisch-Fachverband SFF und dem Ausbildungszentrum für die Schweizer Fleischwirtschaft ABZ durchgeführten Qualitätswettbewerbs für Fleischprodukte und -zubereitungen sind die beiden in Bazenhaid und Gossau ansässigen St. Galler Betriebe Micarna AG (Gold) und Ernst Sutter AG (Silber) sowie die im aargauischen Döttingen beheimatete Metzgerei Köferli AG (Bronze).



Micarna Bazenhaid.

(Bild: zvg)

Die Gesamtsieger:

1. Micarna SA, Bazenhaid/Courtepin
2. Ernst Sutter AG, Gossau
3. Köferli AG, Döttingen

Die Kategoriensieger:

Brühwürste: Buffoni AG, Illnau
 Rohwürste: Suter Viandes SA, Villeneuve
 Kochwürste: Del Maître SA, Satigny
 Rohpökelwaren: Le Boucher du Coin Sàrl, Bramois
 Kochpökelwaren: Ernst Sutter AG, Gossau
 Genussfertige Produkte: Traitafina AG, Lenzburg
 Pfannenfertige Produkte: Kauffmann Party-Service AG, Zürich

E-Nummern-freie Produkte: Berenice AG, Steinen

(Text: SFF)

Zukunftsträger-Preise: Die besten Berufsbildner 2021

Bereits zum 10. Mal haben GastroSuisse und Swiss Gastro Solutions den Titel «Zukunftsträger – Berufsbildner des Jahres» verliehen. Die Auszeichnung wird in den Kategorien Koch/Köchin, Bäcker/in-Konditor/in-Confiseur/in, Restaurationsfachmann/-frau und Fleischfachmann/-frau verliehen. Vorgeschlagen wurden die Berufsbildner von ihren Lernenden. Eine unabhängige Fachjury bewertet die Kandidaten. Pro Kategorie ist die Auszeichnung mit einem Preisgeld von CHF 10000.– dotiert. Der Gewinn kommt den Betrieben zugute.

Fleischfachmann Niklaus Jud, Dorfmetzger N. Jud GmbH in Benken SG ist der beste Berufsbildner der Fleischbranche 2021. Angemeldet wurde Jud von seinem Lernenden Tobias Betschart, weil er sich für eine gute Ausbildung für die Lernenden einsetzt und auch Humor beweist, wenn nicht immer alles klappt. Für Jud ist die grösste Bestätigung, dass er in seiner Ausbildungsarbeit vieles richtig macht, wenn ehemalige Lernende als Festangestellte oder zur Berufsprüfung in den Betrieb zurückkehren.

Hinter dem Preis steht die Idee, das Engagement für die handwerkliche Berufsbildung zu fördern. Die Berufsbildner, welche unermüdlich und mit grossem Einsatz Lernende ausbilden und fördern, sind Grundlage der Qualität des Schweizer Handwerks. (GastroSuisse)

GRATULATION

Zürcher Fleischfachfrau gewinnt Gold an Euroskills 2021

Die im österreichischen Graz durchgeführten europäischen Berufsmeisterschaften EuroSkills 2021 endeten bei den Jung-Fleischfachleuten mit einem Sieg der Zürcherin Leandra Schweizer. Die 21-jährige Fleischfachfrau EFZ aus Rafz (ZH) erkämpfte sich die Goldmedaille und damit den Europameistertitel in einer dreitägigen Ausmarchung. Dabei wurden den Teilnehmenden in sieben Disziplinen Höchstleistungen abverlangt.

Durchgesetzt hat sich Leandra Schweizer vor den Vertretern aus Frankreich und Österreich auf den Plätzen zwei und drei. Die starke Förderung durch ihren Arbeitgeber und früheren Lehrmeister, der Metzgerei Sigris

Metzgerskitag 2022

Gerne dürfen wir euch mitteilen, dass der Schweizer Metzgerskitag 2022 im Appenzellerland im Skigebiet Ebenalp/Horn durchgeführt wird.

Am Samstag, 19. Februar 2022, findet der alljährliche Galaabend mit Nachtessen, Unterhaltung und gemütlichem Beisammensein statt.

Am Sonntag, 20. Februar 2022, ist das mit Spannung erwartete Skirennen am schneesicheren FIS-Hang beim Horn geplant.

Die ganze Metzgerfamilie ist herzlich willkommen.

Anmeldungen werden über die Website, per Telefon 071 787 36 35 oder per Post Metzgerskitag 2022, Rosmarie Fässler, Weissbadstrasse 86, 9050 Appenzell, entgegengenommen.

Ein Besuch auf unserer Website oder Facebook-Seite lohnt sich! Dort werden laufend neue Informationen publiziert.

www.facebook.com/metzgerskitag

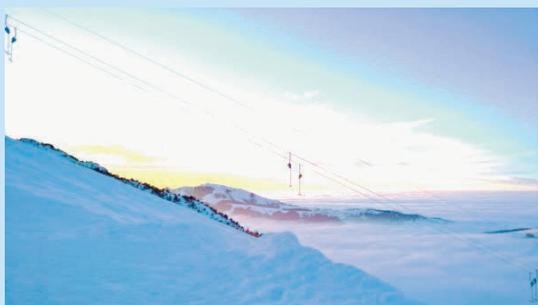
Wir freuen uns, diesen Anlass in Appenzell durchzuführen.

OK-Metzgerskitag 2022:

Doris und Bruno Manser, Peter Signer, Rosmarie und Philip Fässler



Metzgerskitag Appenzellerland



Feinstes Geflügel aus Ihrer Nähe.

Ein Herzliches Dankeschön
dem Hauptsponsor!

[frifag märwil ag](https://www.frifag.com)

in Rafz, sowie die intensive Vorbereitung unter Aufsicht der beiden Trainer Sascha Fliri, Leiter Bildung am Ausbildungszentrum der Fleischwirtschaft (ABZ) in Spiez, und Claudia Jaun (u. a. Team-Europameisterin 2015) von der «Meisterschmiede» Dorfmetzgerei Jaun in Neuenegg (BE) dürfte wesentlich zu diesem grossartigen Erfolg beigetragen haben. Für die Teilnahme an den EuroSkills 2021 qualifiziert hatte sich die erfolgreiche Jung-Fleischfachfrau einerseits durch ihr gutes Abschneiden an der Schweizer Meisterschaft anlässlich den SwissSkills 2018 und andererseits durch den Gewinn einer internen Ausmarchung im Jahr 2019. Erschwerend für alle Teilnehmenden war die Tatsache, dass die Europameisterschaft der Berufe wegen der andauernden Corona-Pandemie zweimal verschoben werden musste, was zu vielen erzwungenen Trainingsunterbrüchen führte. Hinzu kam, dass die Bekanntgabe der zu bewältigenden Disziplinen erst sechs Wochen vor dem Wettbewerb stattfand. Entsprechend schwierig war es für die Wettkämpfer/innen, ihren guten Trainingsstand sowohl in fachlicher als auch in mentaler Hinsicht aufrechtzuerhalten.

Welchen Beruf sie erlernen wollte, war für Leandra Schweizer keine Frage, die ihr auch nur ansatzweise Kopfzerbrechen bereitete. Aufgewachsen auf einem Bauernhof in Rafz, wusste die gute Schülerin bereits in der ersten Sekundarstufe, dass ihre berufliche Zukunft im Fleischfach liegen würde. Eine Schnupperlehre bei der Metzgerei Sigrist bestätigte diese Neigung zum Lebensmittel Fleisch vollends.

Für ihre anschliessende Berufslehre wählte sie die Fachrichtung Verarbeitung, eine der drei Fachrichtungen, die in der Ausbildung als Fleischfachfrau/-mann EFZ angeboten werden. Als weiteres Berufsziel fasst sie nun den Besuch der Kurse der höheren Berufsbildung mit dem Ziel Berufsbildnerin ins Auge. Zuerst möchte sie jedoch mal etwas länger Ferien machen und in naher Zukunft eine Weltreise in Angriff nehmen. Dass sie auch nach ihrer Rückkehr dem Fleischfach treu bleiben will, zeigt sich auch dadurch, dass sie sich gut vorstellen könnte, irgendwann mal selbst eine Metzgerei zu betreiben.

Gewinn des Europameistertitels hat schon beinahe Tradition

Der Gewinn der Europameisterschaft der Jung-Fleischfachleute ist für Schweizer Teams schon beinahe zur Tradition geworden. Bis 2018 konnte der Titel viermal in Folge in die Schweiz geholt werden. Dies zeugt von der hohen Qualität der Ausbildung von Fleischfachleuten in unserem Land. Davon konnte dieses Jahr nun auch Leandra Schweizer profitieren und den Titel ein weiteres Mal in die Schweiz holen. Erstmals wurde dieses Jahr die Europameisterschaft der Jung-Fleischfachleute im Rahmen der europäischen Berufsmesserschafften EuroSkills ausgetragen. Das Schweizer



Leandra Schweizer.

(Bild: SFF)

Fleischfach-Team war Teil des grössten SwissSkills Nationalteams, das je an den EuroSkills teilgenommen hat. Insgesamt nahmen am Wettbewerb 17 junge Schweizer Berufsleute teil, deren Ziel es war, sich möglichst erfolgreich mit 400 Jugendliche aus 31 Ländern und 38 Berufen im Kampf um die Medaillen zu messen. Ermöglicht wurde die Teilnahme des Schweizer Fleischfach-Teams an den EuroSkills 2021 unter anderem durch den Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF) sowie die folgenden Unternehmen: AHV Ausgleichskasse Metzger, Bell Schweiz AG, Ernst Sutter AG, Metzgerei Sigrist Rafz, Micarna SA, Pacovis AG.

(SFF)

Agenda

Wegen der Coronakrise werden viele Events der nächsten Wochen oder Monate abgesagt, verschoben oder sie finden nur digital statt. Ein Blick auf die jeweilige Website schafft Klarheit.

Empack, Zürich: Verpackungsmesse.
26.–27.1.2022, www.empack-zuerich.ch

Schweizer Metzgerskitag 2022: im Appenzellerland im Skigebiet Ebenalp/Horn. Am Samstag, 19. Februar findet der alljährliche Galaabend mit Nachtessen und Unterhaltung statt. Am Sonntag, 20. Februar ist das Skirennen am schneesicheren FIS-Hang beim Horn geplant. www.metzgerskitag.ch

Anuga Food Tec, Köln: verschoben auf
23.–26.3.2022, www.anugafoodtec.de

Internationale Messe für die Fleischbranche IFFA 2022: Mit dem neuen Untertitel «Technology for Meat and Alternative Proteins» greift die Leitmesse die rasante Marktentwicklung bei Fleischalternativen und den dahinterstehenden Herstellungsprozessen auf. 14.–19.5.2022 in Frankfurt am Main.
www.iffa.com

8. Generalversammlung des MPV: Sonntag, 22. Mai 2022, im Restaurant Rössli in Illnau.

Erstausgabe der FBKPlus im Januar 2022, Bern: abgesagt. Neu im Januar 2023 geplant.
www.fbkplus.ch

MPV-Information

Mitteilung an unsere beitragsbefreiten Mitglieder (Freimitglieder)

Geschätzte Mitglieder

Normalerweise senden wir euch Ende des Jahres eine «Mitgliedschaftsrechnung» mit Betrag Fr. 0.00. Druck, Bereitstellung zum Versand und Porti von ca. 1300 Briefsendungen verursachen beträchtliche Kosten, sind zeitaufwendig und vor allem haben sie keinerlei Nutzen. Aus diesen Gründen hat die Geschäftsstelle beschlossen, ab diesem Jahr den beitragsbefreiten Mitgliedern keine «Mitgliedschaftsrechnung» mehr zuzustellen, um die unnötigen Kosten einzusparen, ohne dass die MPV-Dienstleistungen verschlechtert werden. Wir danken für die verständnisvolle Kenntnisnahme.

MPV-Geschäftsstelle

Wir treffen uns

Das Zertifikat reduziert das Übertragungsrisiko stark. Die Zertifikatspflicht gilt neu in Innenräumen für alle öffentlichen Veranstaltungen sowie für alle sportlichen und kulturellen Aktivitäten von Laien. Die bestehende Ausnahme für beständige Gruppen unter 30 Personen wird aufgehoben. Erfahrungen zeigen, dass das Risiko einer Ansteckung im privaten Rahmen beträchtlich ist. Bei Treffen im Familien- und Freundeskreis in Innenbereichen gilt künftig ab 11 Personen die dringliche Empfehlung, das Zertifikat einzusetzen. Für den Bundesrat ist es wichtig, dass die Bevölkerung im privaten Bereich, insbesondere an Familienanlässen, besonders vorsichtig ist. Die Maske hat sich als einfaches und kostengünstiges Mittel bewährt, um die Übertragung des Virus zu verhindern. Eine Maskenpflicht gilt drinnen neu überall dort, wo eine Zertifikatspflicht gilt – ausser bei privaten Treffen. (Bundesrat 3. Dezember 2021)

Aarau: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Basel Regio: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Bern: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Burg: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Chur: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Langenthal: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Lenzburg: • Siehe Kästchen:

Sektion Lenzburg

Generalversammlung

Donnerstag, 17. März 2022, 16.30 Uhr, Restaurant Bären, Wildegg.

Frohe Weihnachten und ein gutes, gesundes neues Jahr wünscht die Sektion Lenzburg.

Oberwytental: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Olten: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.
Solothurn: • Siehe Kästchen:

Sektion Solothurn**Generalversammlung**

Samstag, 29. Januar 2022: Aufgrund der aktuellen Coronasituation abgesagt

St. Gallen: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.

St. Galler Oberland: • Siehe Kästchen:

Sektion St. Galler Oberland**Generalversammlung**

Samstag, 29. Januar 2022, 19.30 Uhr, Restaurant Kreuz, Heiligkreuz.

Sektion St. Galler Oberland**Monatsversammlung**

Dienstag, 1. Februar 2022, 20.00 Uhr, Restaurant Gemsli, Mels.

Uri: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.

Wil: • Siehe Kästchen:

Sektion Wil**Generalversammlung**

Samstag, 19. Februar 2022, ab 19.00 Uhr, Restaurant Krone, Jonschwil.

Winterthur: • Siehe Kästchen:

Sektion Winterthur**Generalversammlung**

Samstag, 22. Januar 2022, 20.00 Uhr, Restaurant Rössli, Winterthur-Seen. Beisitzend Geschäftsführerin des MPV Frau Giusy Meschi. Nachtessen 19.00 Uhr (Bitte anmelden: marco.demedi@hispeed.ch oder 079 576 29 26)

Sektion Winterthur**Monatsversammlung**

Dienstag, 1. März 2022, 20.00 Uhr, Restaurant Rössli, Winterthur-Seen.

Zofingen: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.

Zug: • Monatsversammlungen 2022 keine Angaben.

Partie française**EDITORIAL**

Chères lectrices,
chers lecteur

Jamais je n'aurais pensé que, après mon éditorial de fin 2020, je devrais à nouveau m'adresser à vous encore en pleine pandémie du Covid. Et pourtant, c'est malheureusement le cas!

Comme tous les autres, nous avons dû orienter à chaque fois, pendant toute l'année écoulée, notre travail et notre vie privée en accord avec la situation pandémique. Pour la deuxième fois de suite nous n'avons pas pu organiser notre Assemblée générale en présentiel, toutes les rencontres importantes de la branche carnée ont été annulées, pratiquement toutes les séances ont été organisées en ligne. Du côté positif on relèvera que la qualité des séances s'est avérée très bonne malgré la distance et que les échanges indispensables au sein des différents organes ont fonctionné sans difficulté. Il était donc d'autant plus réjouissant de pouvoir enfin, en août, réaliser la première partie du séminaire de l'ASPB longtemps attendu en présence. Ce furent des heures intenses, avec des discussions parfois vives. La deuxième partie a suivi en octobre et a aussi été utilisée pour des échanges très animés.

La stratégie actuelle et à venir de notre organisation était au centre de nos échanges. Je me réjouis de rendre compte de ces discussions lors de la prochaine Assemblée générale du 22 mai 2022. Il va de soi que les informations à ce sujet seront publiées dans le Rapport annuel, ceci afin que vous puissiez suivre les réflexions de mes collègues de la direction de l'association. Pour le moment, voici ce qu'on peut dire: si nous croyons toujours dans la forme actuelle de notre organisation, nous

sommes conscients qu'il faudra probablement en adapter les structures. L'ASPB doit en effet non seulement continuer à avoir sa raison d'être, mais elle doit pouvoir également continuer à se développer comme organisation des travailleurs de la branche carnée, ainsi que de ceux de la branche de convenance également.

L'extension du secteur d'activité de notre association – approuvée par les membres de l'ASPB – à la branche convenance a déjà porté ses fruits car nous avons pu réaliser les premières discussions avec d'autres entreprises de ce secteur pour l'élaboration de contrats spécifiques. L'avenir dira si ces discussions parviendront à un résultat encourageant. Pour 2022 la création d'au moins une nouvelle association d'employés va pouvoir se concrétiser.

Avec Bell Food Group Suisse nous avons réussi un véritable coup de force. Depuis septembre 2021, dans les entreprises de transformation de la viande de ce groupe, le temps nécessaire pour se changer est dédommagé avec un forfait mensuel de CHF 60.– pour les personnes engagées à 100%. Et ce règlement sera appliqué dès 2022 dans les entreprises de convenance également. Nous sommes très heureux d'avoir pu élaborer cette solution pour un total d'environ 4000 membres et nous sommes convaincus que les personnes qui en profitent ont été positivement surprises par cette information. Quant à savoir si et comment le reste de la branche carnée va suivre, c'est impossible à prévoir actuellement. Mais il y a là aussi des signes concrets que quelques unes des associations d'employés au moins vont suivre le mouvement, et cela que l'Union professionnelle suisse de la viande reprenne ou non la question «temps pour se changer = temps de travail payé» dans son agenda.

À propos associations d'employés: pour deux d'entre elles nous avons pu convenir d'un accord qui concerne

le congé paternité ancré dans la loi. Si le dédommagement prévu dans ce cas se monte à 80% du salaire pour 10 jours de travail, les directions de ces deux associations d'employés de la branche carnée ont choisi une variante plus favorable aux travailleurs et vont verser 100% du salaire à leurs collaborateurs pour ces 10 jours. Nous voulons voir ceci comme un signe de bon augure, un exemple qui met en évidence une bonne collaboration au niveau des associations d'employés entre Direction des entreprises, Comité associations d'employés et ASPB, ce qui est extrêmement important afin de renforcer les différentes entreprises et d'éviter une perte des connaissances professionnelles et le départ des spécialistes.

Et les nouvelles positives continuent: depuis 2018 les négociations salariales annuelles dans notre branche ont été plutôt ardues, c'est le moins qu'on puisse dire. Il s'avère donc d'autant plus réjouissant de pouvoir annoncer que les partenaires sociaux sont parvenus à s'entendre sur une augmentation générale de 0,5% et individuelle de 0,5% de la masse salariale brute pour 2022. Vous trouverez les informations complètes concernant les négociations salariales avec les différents employeurs dans le présent numéro de aspb info.

Je vous souhaite, à vous et à vos familles, des jours de fêtes aussi reposants que possible. Profitez de ces heures de convivialité, restez en bonne santé, et adressez-vous à nous si vous avez une préoccupation.

Je vous remercie, en mon nom et celui du reste de la direction de l'association, pour votre fidélité et la confiance que vous nous témoignez, et je me réjouis aujourd'hui déjà de vous revoir tous lors de l'Assemblée générale 2022.

Albino Sterli
Président de l'ASPB

Salaires 2022

Accord entre les partenaires sociaux de la boucherie-charcuterie: Hausse des salaires 2022 de 1,0 % de la somme des salaires bruts

Zurich, le 11 novembre 2021 – L'Union Professionnelle Suisse de la Viande (USPV) du côté des employeurs, ainsi que l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB) de celui des travailleurs, sont parvenues, en tant que partenaires sociaux de la Convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse, à un accord sur les mesures salariales pour 2022.

Après avoir déjà rehaussé les salaires minimaux par catégorie salariale au 1er janvier 2021 lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective de travail, les deux partenaires sociaux ont convenu d'un commun accord des nouvelles adaptations salariales. Celle-ci se répartit dans une part dans une hausse générale de 0,5 % jusqu'à un salaire mensuel brut de CHF 6000.–, resp. un forfait de CHF 30.– par mois pour les salaires mensuels bruts dès CHF 6001.–. Les apprentis et les entrées en service à partir du 1.10.2021 en sont exclus. La différence de près de 0,5 % de la masse salariale entre la hausse de salaire globale et générale doit par ailleurs être utilisée pour des adaptations individuelles.

Une hausse générale des salaires avait été convenue pour la dernière fois en 2018 par les partenaires sociaux. L'année dernière, en raison de la pandémie du covid et de la situation économique difficile, on n'avait négocié qu'une recommandation pour les entreprises dont les activités étaient en lien avec la restauration hors domicile, et non une hausse contraignante. En signe d'appréciation pour le travail effectué dans des conditions difficiles pendant la pandémie tout particulièrement, les partenaires sociaux ont maintenant convenu de cette hausse des salaires obligatoire, générale et individuelle pour 2022. Par ailleurs la compensation générale des salaires de 0,5 % permet d'amortir le renchérissement pronostiqué par le Secrétariat d'État à l'économie SECO pour 2021.

Une branche stable avec des employeurs prévoyants, des collaborateurs engagés et des conditions de travail constamment améliorées doivent contribuer entre autres à éviter que des collaborateurs qualifiés ne quittent le secteur pour se diriger vers d'autres branches, mais aussi qu'elle soit at-

trayante à l'avenir pour les collaborateurs actuellement actifs, de même que pour ceux qui rejoindront la branche à l'avenir.

Adaptation des salaires 2022: Bell Suisse augmente la masse salariale de 1,0 %

Chères collaboratrices, chers collaborateurs
En ces temps incertains et changeants, nous avons le plaisir d'annoncer une augmentation de 1,0 % de la masse salariale pour 2022. Cette décision fait suite à de fructueuses négociations entre la Direction du domaine d'activité Bell Suisse et la délégation de l'Association des employés.

L'augmentation de la masse salariale se décompose comme suit:

- CHF 60.– par mois sous forme d'une prime d'habillement pour les employés ayant l'obligation de changer de vêtements (déjà communiqué et mis en oeuvre depuis septembre 2021)
- 0,5 % pour des adaptations individuelles pour les collaborateurs sans prime d'habillement
- 0,1 % pour des adaptations structurelles

Au nom de toute la Direction du domaine d'activité Bell Suisse, nous tenons à vous remercier pour votre grand engagement et nous réjouissons de poursuivre cette fructueuse collaboration. Nous vous adressons nos meilleurs vœux de succès et de santé pour l'avenir. (Bell)

Coop: Nouvelle CCT et ronde des salaires 2022

Coop augmente à nouveau les salaires, et notamment les salaires minimums. Coop augmente sa masse salariale de 0,8 % au total en 2022. Les revenus les plus bas et les salaires minimums, notamment, seront relevés. De plus, Coop et ses partenaires sociaux se sont accordés sur la nouvelle Convention collective de travail (CCT), qui a été reconduite pour quatre ans. Cette nouvelle CCT fait la part belle aux prestations en faveur des collaborateurs, qui ont été développées de manière significative. Les négociations sur la CCT menées cette année entre Coop et les partenaires sociaux ont été constructives et fructueuses.

Le salaire minimum et le salaire de référence après un apprentissage de deux ans seront augmentés de respectivement CHF 100.– et CHF 50.– par mois. L'ensemble des salaires inférieurs à CHF 4400.– par mois bénéficieront d'une augmentation générale de CHF 40.–, ce qui représente une hausse d'env. 1 %

pour les salaires les plus bas. Les salaires supérieurs à ce niveau seront ajustés individuellement. Les partenaires sociaux Société suisse des employés de commerce, Syna, OCST et Union des employés de Coop (UEC) saluent cette évolution des salaires chez Coop.

Augmentation des salaires minimums et des salaires de référence et allongement du congé de maternité

Cette année, Coop et ses partenaires sociaux ont renégocié la CCT pour la période de 2022 à 2025. Dans cette nouvelle CCT, les prestations favorables aux collaborateurs Coop ont été développées de manière significative.

Les principales modifications résultant de ces négociations sont les suivantes:

- Le salaire minimum est porté à CHF 4100.– et le salaire de référence après une formation initiale de deux ans, à CHF 4150.–. Les salaires de référence après une formation initiale de trois ans ou de quatre ans, qui s'élèvent respectivement à CHF 4200.– et à CHF 4300.–, sont ancrés dans la CCT.
- Les collaboratrices, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient désormais de manière forfaitaire d'un congé de maternité de 18 semaines au lieu des 14 semaines légales, rémunéré à 100 % du salaire brut ordinaire. Une mesure qui va bien au-delà des exigences légales.
- Les indemnités versées aux collaborateurs assurant des services de piquet ont été augmentées.

Diverses autres mesures et modifications progressistes, qui touchent à l'égalité et à la formation continue, ont par ailleurs été convenues.

Conditions de travail attractives chez Coop

La nouvelle convention, qui entrera en vigueur début 2022, concerne quelque 37 000 collaboratrices et collaborateurs au total, répartis partout dans tout le pays. Coop offre de très bonnes conditions de travail dans le secteur du commerce de détail suisse. Elle prend par exemple à sa charge les deux tiers des cotisations à la caisse de pension. Les collaborateurs de Coop bénéficient aussi de formations continues attractives ainsi que de primes d'ancienneté et de nombreux autres avantages. (Coop)

Micarna: Négociations salariales pour l'année 2022

Chère collaboratrice, cher collaborateur
Sur la base de la Convention collective nationale de

travail de Migros et de la décision du 7 octobre 2021 du groupe Migros relative aux adaptations salariales (augmentation de la masse salariale brute de 0,5 % à 1 %) et à l'augmentation des salaires minimums, la direction et la commission du personnel de Micarna ont convenu de ce qui suit: La masse salariale totale de Micarna est augmentée de 1 %.

Sur ce montant, 0,35 % est utilisé pour adapter les salaires minimums et les salaires de référence (augmentation structurelle). Ainsi, dès le 1er janvier 2022, les barèmes suivants s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du groupe Micarna, quel que soit la nature de leur contrat de travail: Salaire minimum pour les collaborateurs non qualifiés: CHF 4100.– (4000.– jusqu'à présent); Salaire de référence pour les collaborateurs au bénéfice d'un apprentissage de 2 ans: CHF 4200.– (4100.– jusqu'à présent); Salaire de référence pour les collaborateurs au bénéfice d'un apprentissage de trois ans: CHF 4300.–* (4200.– jusqu'à présent); Salaire de référence pour les collaborateurs au bénéfice d'un apprentissage de quatre ans: CHF 4500.– (4400.– jusqu'à présent). *La CCT de la boucherie-charcuterie prévoit pour l'apprentissage de trois ans un montant de CHF 4350.– que Micarna va respecter.

Pour tous les autres collaborateurs, 0,65 % de la masse salariale totale est réservé aux augmentations de salaire liées au résultat; les collaborateurs dont la prestation est jugée insuffisante sur la base de M-FEE ou de Dialog ne reçoivent aucune augmentation de salaire. Toutes les adaptations salariales ont lieu le 1er janvier 2022. Le résultat des négociations salariales pour les collaboratrices et collaborateurs qui sont sous le CCT de la boucherie-charcuterie sera publié le 11 novembre 2021.

Primes des assurances sociales 2022: En 2022, les déductions salariales pour les primes de l'assurance-accidents baisseront à Micarna SA, passant de 0,76 % à 0,64 % pour l'assurance contre les accidents professionnels et de 1,32 % à 1,1 % pour l'assurance contre les accidents non professionnels. En raison principalement de la situation liée au coronavirus, les primes pour les indemnités journalières en cas de maladie augmenteront de 0,2 % et passeront de 1,8 % actuellement à 2 %. Au final, les primes des assurances sociales baisseront de 0,14 %.

Par ailleurs, toutes les primes des assurances sociales seront harmonisées au sein du groupe Micarna à partir du 1er janvier 2022; ainsi, toutes les filiales (notamment Mérat/Tipesca et Favorit) seront assurées à de meilleures conditions auprès de la SUVA en ce qui concerne la couverture d'assurance-accidents et de SWICA pour ce qui est des

indemnités journalières en cas de maladie. Même si certaines filiales connaîtront une augmentation des primes, les collaborateurs ne subiront aucun désavantage financier.

Nous sommes déjà dans la deuxième année de pandémie de coronavirus. Malgré l'augmentation des dépenses liées à cette situation, nous sommes à nouveau en mesure d'augmenter la masse salariale de Micarna SA et de compenser une partie des déductions salariales pour les assurances sociales. Nous en sommes extrêmement heureux. Nous vous remercions sincèrement de votre contribution au succès de l'entreprise, grâce auquel les augmentations de salaire sont rendues possibles. L'année prochaine également, nous entendons faire preuve d'engagement et relever, comme une grande équipe, les défis du marché. N'hésitez pas à les aborder ensemble!

(Micarna, Direction et commission du personnel: Peter Hinder, Christian Widmann, Alain Thalmann, Alois Sennhauser)

Migros augmente sa masse salariale de jusqu'à 1 % et relève les salaires minimums

Migros s'est accordée avec ses partenaires sociaux sur une hausse de la masse salariale de jusqu'à 1 % pour 2022. L'accent est mis ici sur les salaires minimums, qui seront harmonisés et augmenteront le 1er janvier 2022.

L'accent sera mis sur la hausse des salaires minimums et le relèvement progressif des salaires de référence. Le 1er janvier 2022, le salaire minimum sera relevé à CHF 4100.–*. Les salaires de référence pour les personnes qualifiées seront quant à eux adaptés d'ici au 31 mars 2023*:

- 2 années d'apprentissage: CHF 4200.–
- 3 années d'apprentissage: CHF 4300.–
- 4 années d'apprentissage: CHF 4500.–

(*Exception: la société coopérative Migros Tessin)

Le résultat des négociations s'appliquera aux collaborateurs et collaboratrices assujettis-es à la Convention collective nationale de travail (CCNT) Migros. Les autres membres du personnel se verront accorder des ajustements de salaire au cas par cas selon des critères de fonction et de performance. Les collaborateurs et collaboratrices bénéficient en outre de primes, de cartes cadeaux ou encore de bons d'achat spécifiques à l'entreprise qui les emploie. Les partenaires sociaux internes et externes, la commission nationale du groupe Migros (LaKo), la Société suisse des employés de com-

merce et l'Association suisse du personnel de boucherie saluent le résultat des négociations.

Des prestations complémentaires attrayantes à l'intention du personnel

Les collaborateurs et collaboratrices de Migros assujettis-es à la CCNT bénéficient de cotisations à la caisse de pensions très généreuses, prises en charge aux deux tiers par l'employeur. Le personnel de Migros profite par ailleurs de généreuses prestations complémentaires sous forme d'offres spéciales, de primes de fidélité et de points Cumulus supplémentaires à son intention.

Égalité des salaires: Migros reçoit le label «We Pay Fair»

Migros a satisfait cette année à son obligation légale de mener une analyse de l'égalité salariale et reçu le label «We Pay Fair» du Centre de compétence de la Diversité et de l'Inclusion de l'Université de Saint-Gall.

(Migros)

Information de l'ASPB

Communiqué à nos membres exemptés de cotisation (membres libres)

Chers membres

Normalement, à la fin de l'année, nous vous envoyons une «facture de membre» mentionnant le montant de Fr. 0.00. L'impression, la préparation à l'envoi et le port de ces quelque 1300 lettres entraînent des coûts importants, prennent du temps et, plus que tout, vous n'en tirez aucun avantage.

Pour ces raisons le Secrétariat a décidé, à partir de cette année, de ne plus envoyer aux membres libres ces «factures de membre», et cela afin d'économiser des frais inutiles sans que cela ne porte aucune atteinte à la qualité des services de l'ASPB. Par avance nous vous remercions de votre compréhension à propos de cette nouveauté.

(Secrétariat de l'ASPB)

Rencontres

Le certificat réduit fortement le risque de contamination. Il sera désormais obligatoire pour accéder aux espaces intérieurs de toutes les manifestations publiques et pour participer à toutes les activités sportives et culturelles d'amateurs en intérieur. L'exception en vigueur aujourd'hui pour les groupes fixes jusqu'à 30 personnes est supprimée. L'expérience montre que le risque d'infection dans le cadre privé est considérable. Il est vivement recommandé d'utiliser le certificat pour les rencontres privées en famille et entre amis se tenant à l'intérieur et réunissant plus de dix

personnes. Pour le Conseil fédéral, il est important que la population soit très prudente dans le cadre privé, en particulier lors de fêtes de famille. Le masque s'est révélé un moyen simple et peu coûteux d'empêcher la transmission du virus. Il sera désormais obligatoire à l'intérieur partout où le certificat l'est aussi, à l'exception des rencontres privées. (Conseil fédéral 3.12.2021)

Section Lausanne

Match aux cartes

Samedi, 8 janvier 2022, 14 h 30. Avec inscription, Local GLLI

Section Lausanne

Assemblée générale

Vendredi, 25 février 2022, 19 h 00, Local GLLI

A l'aube de cette nouvelle année 2022, pleine de renouveau et d'espoir, le Comité de la Section de Lausanne adresse à tous ses membres et famille ses meilleurs vœux de joie, bonheur et santé.

Jura: • Tous les rencontres sont annulés

Parte italiana

Salari 2022

Accordo tra le parti sociali nell'artigianato della macelleria: Aumento salariale 2022 dell' 1,0% della massa salariale lorda

L'Unione Professionale Svizzera della Carne (UPSC) dalla parte dei datori di lavoro e l'Associazione Svizzera del personale della macelleria (ASPM) dalla parte dei lavoratori hanno concordato, quali parti sociali del contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria, le misure salariali per il 2022.

Dopo l'aumento dei salari minimi per categoria salariale a partire dal 1° gennaio 2021 con il nuovo contratto collettivo di lavoro, le due parti sociali hanno ora concordato di comune accordo un aumento salariale complessivo di 1,0% della massa salariale lorda per l'anno 2022. L'aumento si divide in una parte generale dello 0,5% fino ad un salario mensile lordo di CHF 6000.– risp. per i salari mensili lordi a partire da CHF 6001.– ad un forfait di CHF 30.– al mese. Gli apprendisti e coloro che iniziano il rapporto di lavoro dal 1.10.2021 ne sono esclusi. La differenza pari a circa 0,5% della massa salariale tra aumento complessivo e generale è da utilizzare per ulteriori adeguamenti salariali individuali.

L'ultimo aumento generale dei salari concordato dalle parti sociali era per il 2018. L'anno scorso, a causa della pandemia e della difficile situazione economica, soprattutto per quelle aziende con attività nell'ambito della ristorazione fuori casa, è solamente stato possibile negoziare una raccomandazione e nessun aumento salariale vincolante. In segno di apprezzamento per il lavoro svolto in circostanze difficili, soprattutto durante la pandemia, le parti sociali hanno ora concordato questo adeguamento salariale generale e individuale vincolante a

partire dal 2022. Inoltre, la compensazione salariale generale dello 0,5% ammortizza l'inflazione prevista dalla Segreteria di Stato dell'economia SECO per il 2021.

Un settore stabile con datori di lavoro lungimiranti, dipendenti impegnati e condizioni di lavoro in costante miglioramento contribuiranno, tra le altre cose, a contrastare l'esodo di dipendenti qualificati verso altri settori e a rimanere attraente sia per i dipendenti che vi lavorano attualmente sia per coloro che si uniranno al settore in futuro.

Coop: Nuovo CCL e tornata salariale 2022

Ulteriore crescita dei salari minimi e aumenti salariali per le/i collaboratrici/tori Coop

Nel 2022, Coop aumenterà il monte salari nel suo complesso dello 0,8%. Saranno innalzati in particolare i salari bassi e quelli minimi. Inoltre, Coop e i partner sociali hanno raggiunto un'intesa in merito al nuovo Contratto collettivo di lavoro (CCL), prolungandolo di quattro anni. Con il nuovo CCL, Coop potenzia in misura sostanziale le prestazioni per le/i sue/suoi collaboratrici/tori. I negoziati di quest'anno relativi al CCL tra Coop e i partner sociali sono stati costruttivi e proficui.

L'aumento del salario minimo mensile sarà di CHF 100.– e quella del salario di riferimento mensile per un apprendistato biennale di CHF 50.–. Tutte/i le/i collaboratrici/tori a salario mensile con un salario inferiore ai CHF 4400.– otterranno un aumento salariale generalizzato di CHF 40.–, il che corrisponde a una crescita salariale dell'1% circa per i salari bassi. I salari di fascia superiore saranno adattati individualmente. I partner sociali Società degli impiegati del commercio Svizzera, Syna, OCST e l'Associazione degli impiegati Coop (AIC) accolgono fa-

vorevolmente questo sviluppo salariale da Coop.

Aumento dei salari minimi e di riferimento nonché più congedo di maternità

Quest'anno, Coop e i partner sociali hanno rinnegoziato il Contratto collettivo di lavoro Coop per il periodo che va dal 2022 al 2025. Il nuovo CCL prevede un potenziamento sostanziale delle prestazioni per le/i collaboratrici/tori Coop. Nel quadro delle trattative, andate a buon fine, sono stati definiti tra l'altro le seguenti importanti modifiche:

- Il salario minimo viene aumentato a CHF 4100.– e il salario di riferimento in seguito a una formazione di base biennale a CHF 4150.–. I salari di riferimento previsti dal CCL in seguito a una formazione di base triennale o quadriennale ammonteranno a CHF 4200.– risp. CHF 4300.–.
- Invece del congedo di maternità di 14 settimane previsto dalla legge, le collaboratrici potranno beneficiare, indipendentemente dagli anni di servizio, di un congedo di maternità di 18 settimane al 100% del salario ordinario lordo. Così facendo, Coop va ben oltre le disposizioni previste dalla legge.
- Le/i collaboratrici/tori che svolgono servizio di picchetto otterranno un aumento delle relative indennità.

Sono stati inoltre concordati vari adeguamenti e misure lungimiranti in tema di parità e di perfezionamento professionale.

Condizioni di lavoro attraenti da Coop

Valido a partire dal 2022, il nuovo contratto verrà applicato a 37 000 collaboratrici/tori provenienti da ogni parte del paese. Coop offre ottime condizioni di lavoro nel commercio al dettaglio svizzero. Per esempio, Coop paga due terzi dei contributi alla cassa pensioni. Oltre a interessanti possibilità di perfezionamento professionale, alle/ai collaboratrici/tori Coop sono riservati premi fedeltà e tanti ulteriori vantaggi. (Coop)

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 Lesern einen guten Start ins Jahr 2022 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 un excellent début d'année 2022, avec nos remerciements pour votre fidélité et votre soutien.

Vi auguriamo delle festività piacevoli, un periodo distensivo e di riflessione su quanto è veramente importante – e soprattutto dei bellissimi momenti per l'anno a venire! Noi tutti, comitato direttivo, il segretariato, la redazione e tutte le sezioni dell'Associazione Svizzera del Personale della Macelleria, auguriamo ai nostri membri ed ai lettori un eccellente inizio d'anno 2022, uniti ai nostri ringraziamenti per la vostra fedeltà ed il vostro sostegno.

Die MPV-Sektionen/les sections de l'ASPB/le sezioni ASPM: Aarau, Balsthal, Basel-Regio, Bern, Brugg, Chur, Interlaken, Jura, Langenthal, Langnau, Lausanne, Lenzburg, Oberwallis, Oberwytental, Olten, St. Gallen, St. Galler Oberland, Solothurn, Uri, Valais Romand, Wil, Winterthur, Zofingen, Zug, Zürichsee linkes Ufer, Zürichsee rechtes Ufer.