

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:

12. Generalversammlung
 des MPV, 17. Mai 2026;
 in Maienfeld GR

Réservez la date:

12e Assemblée générale
 de l'ASPB, 17 mai 2026;
 Maienfeld GR



Auftritt von Bell an der Igeo 2025 in Basel.

Inhalt

Editorial	2
Löhne 2026	3
Wir treffen uns	5
Nachfolge MPV-Geschäftsführung – Katharina Zerobin	4–5
News	6
SwissSkills 2025 – Rückblick	7
Agenda	7
Partie française	8
Salaires 2026	9
Parte italiana	11
Salari 2026	11

EDITORIAL / ÉDITORIAL

Gemeinsam stark vorwärts



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Das Jahr 2025 liegt fast hinter uns und war geprägt von Enttäuschungen, Herausforderungen und dem gemeinsamen Willen zu

Verbesserungen. Mit Blick auf 2026 richten wir unseren Fokus auf Kontinuität, gerechte Arbeitsbedingungen und eine verantwortungsvolle Übergabe an eine starke Führungsstruktur, die den MPV nachhaltig stärkt.

Was uns 2026 wichtig ist

1. Faire Löhne: Wir setzen uns weiterhin dafür ein, Löhne zu vereinbaren, die nicht nur die Inflation ausgleichen, sondern die Kaufkraft dauerhaft erhöhen. Faire Verhandlungen mit dem klaren Ziel, nachhaltigen Wohlstand für alle Arbeitnehmer sicherzustellen.
2. Sicherheit, Gesundheit und gute Arbeitsbedingungen: Mit dem neuen GAV, der am 1. Januar 2027 in Kraft treten soll, werden diese Eckpfeiler für eine zukunftsfähige Branche nahezu sichergestellt.
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Beruf und Privatleben müssen besser in Einklang gebracht werden. Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie verlässliche Planbarkeit stehen im Mittelpunkt unserer Bestrebungen.
4. Fachkräfte gewinnen, ausbilden, halten: Der Fachkräftemangel bleibt eine zentrale Herausforderung unserer Branche. Wir streben eine noch intensivere Zusammenarbeit mit unserem Sozialpartner SFF an, um junge Menschen für unseren Beruf zu begeistern und Fachkräfte früh zu fördern und langfristig zu binden.
5. Wertschätzung, Dialog und Mitbestimmung: Eine offene, respektvolle Unternehmenskultur ist die Basis für Motivation. Wir fördern den regelmässigen Austausch zwischen Betrieben, Hausverbänden und dem MPV, um gemeinsam auf Ebene Betrieb voranzukommen.

Unsere Rolle als MPV – Arbeitnehmervertretung

- Wir bleiben Ihr verlässlicher Partner: nahbar, transparent und klar in der Kommunikation.
- Wir vertreten Ihre Interessen in Angelegenheiten der Löhne, Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Übergabe an eine neue Führung Mitte 2026

- Mit grosser Verantwortung arbeiten wir darauf hin, dass eine starke Ablösung ab Mitte 2026 die Kontinuität des MPV als Verband sichert. Die Geschäftsführung steht im engen Dialog mit dem aktuellen Präsidenten und der Verbandsleitung, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten.
- Ziel ist es, Frau Zerobin als Nachfolgerin von Frau Meschi in der Geschäftsführung zu etablieren, die die Werte des MPV als Verbandes vertritt: Fairness, Transparenz, Verlässlichkeit – mit Fokus auf die Interessen der Arbeitnehmenden.
- Wir investieren in eine strukturierte Übergabe, klare Verantwortlichkeiten und eine nahtlose Weiterführung laufender Projekte ohne Unterbruch.

Ausblick: Was wir konkret in 2026 planen

- Allgemeinverbindlicherklärung des von MPV und SFF ausgehandelten GAV 2027 mit Inkraftsetzung 1. Januar 2027.
- Programme zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung, besonders für jüngere Kolleginnen und Kollegen, damit der Wandel gelingt.
- Eine zentrale Kommunikationsplattform für die Wünsche, Sorgen und Verbesserungsvorschläge, damit diese direkt aus den Betrieben durch die Hausverbände zu uns gelangen.

Abschluss: Wir gestalten gemeinsam die Zukunft

Vielen Dank für Ihren Einsatz, Ihre Geduld und Ihre Solidarität. Die Fleischbranche ist mehr als ein Job – sie ist eine Gemeinschaft starker Menschen, die Verantwortung tragen. 2026 setzen wir auf Mut, Fairness und Zusammenhalt. Mit einer starken, verantwortungsvollen Übergabe ab Mitte des Jahres sichern wir eine gerechte, nachhaltige Zukunft – heute, morgen und für uns alle.

Mit solidarischen Grüßen
Albino Sterli, Präsident des MPV

Ensemble nous avançons solidement

Chères collègues, chers collègues

L'année 2025 touche à sa fin et a été marquée par des déceptions, des défis et une volonté commune d'amélioration. En regard vers 2026, nous concentrons nos efforts sur la continuité, des conditions de travail équitables et une transmission responsable à une direction forte qui renforcera durablement l'ASPB.

Ce qui est important pour nous en 2026

1. Salaires équitables: Nous continuerons à défendre des salaires qui non seulement compensent l'inflation, mais augmentent durablement le pouvoir d'achat. Négociations équitables avec comme objectif clair une prospérité durable pour tous les salariés.
2. Sécurité, santé et bonnes conditions de travail: Avec la nouvelle convention collective (CCT) qui entrera en vigueur le 1er janvier 2027, ces piliers pour une branche tournée vers l'avenir seront presque assurés.
3. Conciliation travail-vie familiale: Le travail et la vie privée doivent être mieux compatibles. Des modèles d'horaires flexibles, un soutien pour les tâches d'encadrement et de soins, ainsi qu'une planification fiable sont au cœur de nos efforts.
4. Attirer, former, retenir les professionnels: La pénurie de main-d'œuvre demeure un défi central de notre secteur. Nous visons une coopération encore plus étroite avec notre partenaire social UPSV afin de susciter l'intérêt pour notre métier chez les jeunes et de les former et fidéliser les compétences à long terme.
5. Reconnaissance, dialogue et participation: Une culture d'entreprise ouverte et respectueuse est la base de la motivation. Nous favorisons des échanges réguliers entre les entreprises, les associations internes et l'ASPB afin de progresser ensemble au niveau de l'exploitation.

Notre rôle au ASPB – représentation des salariés

- Nous restons votre partenaire fiable: accessible, transparent et clair dans la communication.
- Nous défendons vos intérêts en matière de salaires, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail.

Transfert vers une nouvelle direction à partir de mi-2026

- Avec une grande responsabilité, nous œuvrons pour assurer une relève solide à partir de la mi-2026 afin de garantir la continuité du ASPB en tant qu'association du personnel. La direction est en dialogue étroit avec l'actuel président et le Comité Directoire pour assurer une transition en douceur.
- L'objectif est d'établir Mme Zerobin en tant que successeure de Mme Meschi à la direction, qui défendra les valeurs du l'ASPB: équité, transparence, fiabilité – en mettant l'accent sur les intérêts des salariés.
- Nous investissons dans une transmission structurée, des responsabilités claires et une poursuite sans interruption des projets en cours.

Löhne 2026

Perspective: ce que nous planifions concrètement en 2026

- Déclaration d'extension officielle du CCT 2027 négocié par l'ASPB et le UPSV, avec entrée en vigueur le 1er janvier 2027.
- Programmes de formation professionnelle et de reconversion, en particulier pour les jeunes collègues, afin que le changement se fasse sans accroc.
- Une plate-forme de communication centrale pour les souhaits, les préoccupations et les propositions d'amélioration, afin que celles-ci puissent être transmises directement des entreprises via les associations internes jusqu'à nous.

Conclusion: nous façonnons ensemble l'avenir

Merci pour votre engagement, votre patience et votre solidarité. L'industrie de la viande est bien plus qu'un métier – c'est une communauté de personnes fortes qui portent des responsabilités. En 2026, nous misons sur le courage, l'équité et la solidarité. Avec une transmission forte et responsable à partir de la mi-année, nous assurerons un avenir juste et durable – aujourd'hui, demain et pour nous tous.

Avec des salutations solidaires
Albino Sterli, Président de l'ASPB

Lohnverhandlungen 2026 mit SFF – Pflicht zur Kaufkraftabsicherung

Am 8. Oktober 2025 führten die Sozialpartner MPV (Arbeitnehmervertretung) und SFF (Arbeitgeberverband) Verhandlungen zu Lohnmassnahmen für das Jahr 2026.

Die vom MPV geforderte generelle Lohnerhöhung: 2 % bis CHF 6000.– Bruttonomatslohn-Anteil, was einer Erhöhung von maximal CHF 120.– ergibt. Dabei soll nicht vergessen werden, dass die Arbeitnehmenden der Branche seit 2010 sechs Nullrunden akzeptieren: Somit hätte der Arbeitgeberverband es in den Händen gehabt, den dadurch entstandene Kaufkraftverlust abzumildern.

Das erste SFF-Angebot war ein Schlag ins Gesicht aller Mitarbeitenden der schweizerischen Fleischbranche –0,3 %, individuell. Später wurde das Angebot auf 0,5 %, individuell, erhöht. In CHF ausgedrückt: 0,3 % von einem Bruttonomatslohn-Anteil entspricht CHF 18.–. Für die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden, die weit unter CHF 5000.– verdienen, wäre es zwischen CHF 10.– und CHF 15.– gewesen. Und dies auch nicht garantiert.

Der MPV hält eine deutliche Anpassung der Kaufkraft für dringend erforderlich, um Teuerung und Fachkräftemangel adäquat entgegenzuwirken. Nur eine generelle Lohnerhöhung stellt sicher, dass die Kaufkraft nicht nur unserer Mitglieder, sondern sämtlicher Mitarbeitenden der Fleischbranche geschützt wird. Die Entscheidung des SFF-Arbeitgeberverbands, diese generelle Massnahme abzulehnen, verschärft die wirtschaftliche Belastung der Beschäftigten und gefährdet die Stabilität der Branche. Im Interesse einer stabilen Branchenentwicklung und gegen den Fachkräftemangel blieb eine Einigung trotz intensiver Verhandlungen aus.

Unsere Berufsorganisation MPV bewertet dies als untragbare Belastung der Mitarbeitenden in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten und als Affront des Arbeitgeberverbandes. Die Verhandlungen sind abgeschlossen und gescheitert. Es werden keine weiteren Schritte oder Folgeverhandlungen angekündigt.

Zitat des MPV-Präsidenten Albino Sterli: «Unsere Mitarbeitenden verdienen eine faire Anerkennung ihrer Lebenshaltungskosten – jetzt und dauerhaft.»

Die Weigerung des MPV, das Angebot anzunehmen, spiegelt die endgültige Position des MPV wider: Eine generelle Lohnerhöhung ist notwendig, um die Kaufkraft der Mitarbeitenden in der aktuellen wirtschaftlichen Lage zu schützen. (MPV-Geschäftsstelle)

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 2026 um insgesamt 1 Prozent zu erhöhen. Diese Entscheidung wurde in einem konstruktiven Austausch und unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Situation getroffen.

Mit einem Teil dieser Erhöhung werden die Mindest- und Referenzlöhne jeweils um CHF 100.– angehoben:

- Mindestlohn: neu CHF 4300.– (bisher CHF 4200.–)
- Referenzlohn bei 2-jähriger Ausbildung: neu CHF 4400.– (bisher CHF 4300.–)
- Referenzlohn bei 3-jähriger Ausbildung: neu CHF 4500.– (bisher CHF 4400.–)
- Referenzlohn bei 4-jähriger Ausbildung: neu CHF 4700.– (bisher CHF 4600.–)

Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Funktionsstufe werden individuell angepasst. Dafür stehen 0,9 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung.

Wir möchten euch herzlich danken – für euren grossen Beitrag, euer Engagement und eure Leidenschaft, mit der ihr jeden Tag zum Erfolg von Bell Schweiz beiträgt. Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam weiterzugehen. (Bell Schweiz)

Neuer Gesamtarbeitsvertrag und positive Lohnrunde: Coop erhöht Mindestlöhne deutlich

Gemeinsam mit ihren Sozialpartnern erneuert Coop den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die nächsten fünf Jahre. Der neue Gesamtarbeitsvertrag beinhaltet zahlreiche Vorteile für die Coop-Mitarbeitenden wie beispielsweise höhere Mindest- und Referenzlöhne von 100 Franken oder einen längeren Vaterschaftsurlaub. Im Rahmen der Lohnrunde erhöht die Genossenschaft zudem die Lohnsumme für das kommende Jahr um 1 Prozent.



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
Bernerstrasse 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.
Regensdorferstrasse 20, 8104 Weiningen
Tel. 044 242 85 20
redaktion@delikatessschweiz.ch

Herstellung und Versand

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

Erscheinungsweise

vier Ausgaben pro Jahr

Coop setzt sich für gute Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden ein. So gilt ab 1. Januar 2026 ein neuer Gesamtarbeitsvertrag, auf den sich Coop und ihre Sozialpartner Verein der Angestellten Coop (VdAC), Kaufmännischer Verband Schweiz, Syna, OCST und Unia einigten. Darin festgehalten ist unter anderem:

- Der Mindestlohn wird auf 4300 Franken sowie der Referenzlohn nach zweijähriger Grundbildung auf 4400 Franken angehoben.
- Der Referenzlohn nach dreijähriger resp. vierjähriger Grundbildung wird auf 4500 Franken resp. 4700 Franken erhöht.
- Der Vaterschaftsurlaub wird auf 20 Tage verlängert.
- Neu sind Mitarbeitende mit einem Monatslohn von bis zu 5300 Franken berechtigt, Beträge von Coop Child Care zur Kinderbetreuung zu beantragen.
- Lernende erhalten zwei Wochen Jugendurlaub bei neu vollständiger Lohnfortzahlung.

Erfreuliche Lohnentwicklung

Zudem legt Coop ihre Lohnrunde für das kommende Jahr fest. Die Mitarbeitenden von Coop werden 2026 erneut von höheren Löhnen profitieren. Die Löhne der Mitarbeitenden mit einem Gesamtarbeitsvertrag werden unabhängig von allfälligen Anpassungen der Mindest- und Referenzlöhne individuell angehoben. Die Lohnerhöhungen der Kadermitarbeitenden erfolgen ebenfalls individuell. Zu diesem Zweck stellt Coop jeweils 1 % der Lohnsumme bereit. Darin sind die Erhöhungen der Mindest- und Referenzlöhne im Rahmen des neuen Gesamtarbeitsvertrags eingeschlossen. Coop setzt somit die positive Lohnentwicklung der vergangenen Jahre auch 2026 fort.

Attraktive Arbeitsbedingungen bei Coop

Seit Jahren führt Coop positive Lohnrunden durch und gehört dadurch zu einer der attraktivsten Arbeitgeberinnen im Schweizer Detailhandel. Die Löhne bei Coop sind in den vergangenen zehn Jahren, teilweise trotz einer Negativsteuerung, um 10,7 % erhöht worden. Dies entspricht einer Realloherhöhung von 3,2 %. Außerdem übernimmt Coop zwei Drittel der Pensionskassenbeiträge. Nebst spannenden Weiterbildungen profitieren Coop-Mitarbeitende auch von Treueprämien und zahlreichen Vergünstigungen. Coop verfügt seit April 2020 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)

Lohnverhandlungen 2026 mit der Migros abgeschlossen

Bei den Lohnverhandlungen für 2026 zwischen Migros und den Sozialpartner/innen konnte eine gemeinsame Vereinbarung erzielt werden. Die externen Sozialpartner/innen (Kaufmännischer Verband Schweiz und Metzgereipersonal-Verband Schweiz) hätten sich im Jubiläumsjahr der Migros ein deutlicheres «Merci» in Form einer signifikanten Realloherhöhung für die Mitarbeitenden gewünscht. Im kommenden Jahr wird der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) neu verhandelt werden.

Die Lohnverhandlungen für das Jahr 2026 zwischen Migros und den Sozialpartner/innen Kaufmännischer Verband Schweiz, dem Metzgereipersonal-Verband sowie der Landeskommision der Migros-Gruppe sind abgeschlossen: Die Sozialpartner/innen konnten in der diesjährigen Lohnrunde mit der Migros eine Einigung finden:

Als Lohnbandbreite wurde eine generelle Erhöhung von 0,3 bis 0,4 % festgelegt

«Gerade im Hinblick auf das Jubiläumsjahr der Migros hätten wir uns ein deutlicheres «Merci» in Form einer signifikanten Realloherhöhung für die Mitarbeitenden gewünscht», hält Michel Lang, Leiter Sozialpartnerschaft beim Kaufmännischen Verband Schweiz, fest. «Die jetzige Lösung deckt knapp die laufende Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) und lässt nur eine kleine Realloherhöhung zu.»

Anerkennung der schwierigen wirtschaftlichen Lage

Die externen Sozialpartner/innen anerkennen die Bemühungen der Migros, den Konzern wieder in ruhigere Fahrwasser zu führen und den Imageverlust des letzten Jahres zu beheben. Die Einigung versteht sich als Ausdruck der bewährten sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit. «Die Einigung ist aber an die Erwartung geknüpft, dass nach der anspruchsvollen und bewegten Zeit in Zukunft Lohnanpassungen unter dem Gesichtspunkt einer nachhaltigen Beteiligung der Mitarbeitenden am erwirtschafteten Unternehmenserfolg vorgenommen werden», erklärt Lang. Dies wird notwendig sein, da etwa die Lebenshaltungskosten wie Miete und Krankenkassenprämien in den letzten Jahren die Budgets der Mitarbeitenden stark belastet haben und noch stärker belasten werden.

GAV-Verhandlungen im Jahr 2026

Im kommenden Jahr wird der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit Migros neu verhandelt – eine Gelegenheit, die Arbeitsbedingungen nachhaltiger zu entwi-

ckeln. Ziel für die Sozialpartner/innen bleibt es weiterhin, die Löhne kontinuierlich und strukturell anzuheben – insbesondere die Mindestlöhne im Detailhandel. «Eine neue Gelegenheit für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen bietet sich nächstes Jahr bei der Neuverhandlung des GAV mit der Migros», bestätigt Lang.

Die Micarna SA und die Lüchinger + Schmid AG erhöhen die Lohnsumme 2026 um 0,4 %

Geschätzte Mitarbeitende

Die diesjährige Lohnverhandlung zwischen der Segmentsleitung und der Personalkommission (PEKO) wurde erfolgreich und konstruktiv abgeschlossen. Für die Mitarbeitenden der Micarna SA und der Lüchinger + Schmid AG steigt die Lohnsumme 2026 um 0,4 %.

Geschenkkarte als Dankeschön im Jubiläumsjahr

Zum Abschluss des Jubiläumsjahres bedankt sich die Migros bei den Mitarbeitenden mit einer Geschenkkarte, die alle Mitarbeitenden Anfang Dezember erhalten werden. Der Wert richtet sich nach dem Arbeitspensum. Die Segmentsleitung und die Personalkommission bedanken sich herzlich bei allen Mitarbeitenden für ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg. Auch im kommenden Jahr wollen wir gemeinsam mit Engagement die Herausforderungen des Marktes als Team meistern. Lasst es uns zusammen angehen.

(Micarna-Gruppe)

IN EIGENER SACHE

Nachfolge MPV-Geschäftsführung – Katharina Zerobin



Wir treffen uns

Interlaken: • keine Angaben

Langnau: • keine Angaben

Jura: • keine Angaben

Olten: • keine Angaben

Uri: • keine Angaben

Liebe MPV-Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser
Wir freuen uns, die Nachfolge auf unserer Ge-
schäftsstelle vorzustellen: Ab dem 1. Januar 2026
nimmt Katharina Zerobin als neue Geschäftsführer-
in ihre Tätigkeit in unserem Verband auf. Sie bringt
viel Fachwissen im Arbeitsrecht mit und legt gros-
sen Wert auf eine klare, offene Kommunikation –
einfach gesagt: Vertrauen schaffen und im Dialog
gemeinsam Lösungen finden.

Frau Zerobin kennt die Fleischbranche aus der Pra-
xis: Lohnverhandlungen, die Ansichten der Mit-
arbeitenden vor Ort und die Zusammenarbeit mit
Unternehmen gehören zu ihrem Arbeitsalltag. Diese
Erfahrung hilft uns, faire Entscheidungen zu treffen,
Prioritäten zu setzen und tragfähige Lösungen zu
entwickeln.

Ihr Ansatz sieht den Sozialpartnerprozess als leben-
diges Gebilde: sachlich, faktenorientiert und ver-
lässlich. Sie setzt auf regelmässige, transparente
Kommunikation, klare Ziele und regelmässige Refle-
xion darüber, wie wir unsere Mitglieder bestmöglich
vertreten. Und sie bleibt dabei nah an den Erfahrun-
gen der Menschen in unseren Betrieben.

Ihr Stil ist ruhig, sachlich und zuverlässig – auch in
unsteten Zeiten Orientierung gebend. Konkret
heisst das: Kontinuität in der Richtung, verlässliche
Entscheidungswege und das Versprechen, Heraus-
forderungen fair und zielgerichtet anzugehen. Sie
lädt ein, Ideen zu teilen, Fragen zu stellen und ge-
meinsam Lösungen zu entwickeln, die zu unseren
Werten passen.

Übergänge bringen Fragen mit sich – deshalb legen
wir Wert auf Transparenz: Klare Informationswege
und die Möglichkeit, wie gewohnt Anliegen direkt
vorzutragen.

Kurz gesagt: Die Stabilität unserer Partnerschaft ba-
siert auf das Vertrauen aller Akteure in der Schwei-
zer Fleischbranche. Frau Zerobin nimmt diese
Verantwortung ernst und wird Vertrauen durch Fach-
kompetenz, verantwortungsvolles Handeln und klare
Kommunikation stärken.

Ab dem 1. Juni 2026 übernimmt Frau Zerobin die
alleinige Geschäftsführung des MPV. Bis dahin
führt sie die aktuelle Geschäftsführerin Frau Giusy
Meschi behutsam in das Aufgabenfeld ein.

Herzlich willkommen, Frau Zerobin! Wir schauen opti-
mistisch in die Zukunft und freuen uns darauf, unsere
gemeinsamen Ziele konstruktiv weiterzuentwickeln.

Albino Sterli, Präsident der Verbandsleitung MPV

Sektion Basel-Regio

18. Generalversammlung

Mittwoch, 4. Februar 2026, 19.00 Uhr,
Restaurant Central, Frenkendorf

Sektion St. Galler Oberland

Generalversammlung

Samstag, 24. Januar 2026, 19.30 Uhr,
Restaurant Melserhof, Mels

Sektion Bern

128. Hauptversammlung mit Abendessen

Freitag, 20. Februar 2026, 19.00 Uhr, Gasthof Sternen,
Thörlischaus; An- und Abmeldungen bis 8. Februar 2026 bei
Hans Ulrich Kunz, 079 209 07 25 oder remhuk@hispeed.ch

Sektion Chur

Generalversammlung

Sonntag, 25. Januar 2026, 17.00 Uhr,
Restaurant Turnerwiesen, Chur

Sektion Solothurn

Generalversammlung

Samstag, 31. Januar 2026, 19.00 Uhr,
Restaurant Neuhüsli, Flumenthal

Sektion Winterthur

Generalversammlung

Samstag, 24. Januar 2026, 19.00 Uhr Imbiss,
20.00 Uhr Beginn GV, Restaurant Rössli, Seen
Anmeldungen bis 14. Januar 2025 an:
marco.domedi@hispeed.ch oder 079 576 29 26

Sektion Wil

Generalversammlung mit Nachessen

Samstag, 7. Februar 2026, 19.00 Uhr,
Restaurant Toggenburgerhof, Kirchberg

Sektion Zofingen

Generalversammlung

Samstag, 5. Februar 2026, 20.15 Uhr,
Restaurant Untere Sagi, Vordemwald

Sektion Zug

Generalversammlung

Samstag, 14. März 2026, 19.00 Uhr,
Restaurant Bären, Baar

Sektion Lenzburg

Generalversammlung

Freitag, 20. Februar 2026, 16.30 Uhr,
Gasthof Kreuz, Hägglingen

Sektion Oberwynental

Generalversammlung

Samstag, 24. Januar 2026, 19.00 Uhr,
Restaurant zur Schlacht, Sempach

Sektion St. Gallen

Vorstandssitzung und Revisoren- abend

Samstag, 21. Februar 2026, Ort und Zeit wird noch bekannt
gegeben

Sektion St. Gallen

Generalversammlung mit Sektionsjassen

Samstag, 21. März 2026, 18.00 Uhr,
Restaurant Vorstadt, St. Gallen

In memoriam

Die Sektion Wil hat am 25. November 2025 von

Oskar Baumgartner

12. März 1930 – 14. November 2025

Abschied genommen. Wir verlieren an Oskar einen
liebenswerten Berufskollegen. In seiner langjährigen
Mitgliedschaft im MPV und der Sektion war er als
ehrliches und zuverlässiges Mitglied tätig, was wir
zu schätzen wussten.

Wir gedenken seiner in Dankbarkeit und werden ihn
in unseren Herzen in Erinnerung behalten.

Der Trauerfamilie entbieten wir unser herzliches Beileid.

MPV-Sektion Wil
Metzgereipersonal-Verband Zürich

News

Ernst Sutter AG baut neues Fleischwaren-Kompetenzzentrum

Die Ernst Sutter AG integriert die Brühwurstproduktion ihres Standorts St. Gallen-Winkel in jenen von Gossau. Dort entsteht ein neues Kompetenzzentrum für Fleischwaren. Ein Anbau an das bestehende Gebäude am Standort Gossau an der Schlachthofstrasse 20 schafft Raum für die Zusammenführung mit dem Standort St. Gallen-Winkel an der Schlachthofstrasse 5. Im neuen Kompetenzzentrum für Fleischwaren vereint die Ernst Sutter AG künftig die Produktion von Koch- und Rohköckwaren sowie von Brühwürsten unter einem Dach. Der Betriebsstart ist für Ende 2027/Anfang 2028 vorgesehen.

Den Spatenstich setzten am 26. September 2025 Reto Sutter (Vorsitzender der Geschäftsleitung), Stefano Martinetti (Leiter Areale und Technik), Wolfgang Giella (Stadtpräsident Gossau) und Vertreter der Nachbarunternehmen sowie der Bauunternehmen.

Der Erweiterungsbau mit einer Fläche von rund 13000 Quadratmetern umfasst neben modernen Produktionsanlagen auch neue Büro- und Sozialräume sowie ein Personalrestaurant. Darüber hinaus investiert die Ernst Sutter AG in fortschrittliche Technologien im Bereich der Produktion. Besonders wichtig ist dem Unternehmen ein verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen.

Ein Beispiel ist die Nutzung von Abwärme der Kälteanlagen und Kompressoren. Die von der Ernst Sutter AG nicht nutzbare Abwärme auf tiefem Temperaturniveau speist sie über eine Anergie-Anlage in das Wärmenetz der Energienetz GSG AG ein. Bei deren Gründung im Jahr 2018 war die Ernst Sutter AG das erste Unternehmen, welches Abwärme für das Wärmenetz geliefert hat. Zudem wird die gesamte Kälteanlage mit einem natürlichen Kältemittel betrieben, das keine schädlichen Auswirkungen auf die Ozonschicht oder den Treibhauseffekt hat. Die Prozesswärme von 160 Grad erzeugt die Ernst Sutter AG komplett fossilfrei mittels ihrer eigenen Holzschnitzelheizung.

Mit der Investition eines zweistelligen Millionenbetrags bekennt sich das Unternehmen klar zum Standort Gossau und zur Region Ostschweiz. Im neuen Produktionsbetrieb kann die Ernst Sutter AG ihre Synergien noch effizienter nutzen und ihre Kompetenzen bündeln. «Mit diesem Schritt stärken wir unseren Hauptstandort in Gossau und investie-

ren gezielt in Effizienz, Nachhaltigkeit und die Zukunft der Fleischwarenproduktion», erklärte Reto Sutter. In seiner Rede bezeichnete Stadtpräsident Wolfgang Giella das Kompetenzzentrum Fleischwaren als eines der wichtigsten Projekte in der Region Gossau.

(Ernst Sutter AG)

Ernst Sutter AG fokussiert auf vier Produktionsstandorte

Die Ernst Sutter AG verlagert die Produktionskapazitäten ihres kleinsten Standorts in Geuensee an ihre vier weiteren Standorte im Raum St. Gallen und im Emmental. Damit stärkt die Fleischverarbeiterin ihre Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. Für alle Mitarbeitenden wird eine individuelle Anschlusslösung gesucht. Es kommt zu keinen Entlassungen.

Unternehmen in der Fleischverarbeitung bewegen sich in einem anspruchsvollen Marktumfeld. Einerseits sind sie konfrontiert mit hohen Produktionskosten. Andererseits herrscht auf den Absatzmärkten eine kompetitive Preisdynamik. Dies gilt auch für die Ernst Sutter AG. Um langfristig erfolgreich zu sein, setzt das Traditionss Unternehmen konsequent auf Qualitätsprodukte und optimiert laufend seine Produktionsprozesse.

Zurzeit verfügt die Ernst Sutter AG über fünf Produktionsstandorte. Der kleinste befindet sich in Geuensee (LU). Hergestellt werden hier Geflügelprodukte und Convenience-Fleischwaren. Bis Ende 2026 wird diese Produktion schrittweise in die anderen Betriebe der Ernst Sutter AG integriert. Diese befinden sich in Langnau i. E. (BE), Bazenheid (SG), Gossau (SG) und St. Gallen. «Durch die Bündelung unserer Fertigungskapazitäten gewinnen wir an Effizienz. Das wirkt sich positiv auf unsere Wettbewerbsfähigkeit aus», erklärt Reto Sutter, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Ernst Sutter AG.

Von der Standortverlagerung betroffen sind 60 Mitarbeitende, wobei nur etwa die Hälfte davon in der Produktion tätig ist. Die restlichen Mitarbeitenden haben übergreifende und standortunabhängige Funktionen inne. Der Ernst Sutter AG ist es wichtig, diesen Schritt sozialverträglich zu gestalten. Sie bietet allen Mitarbeitenden eine Weiterbeschäftigung innerhalb des Unternehmens oder der fenaco Genossenschaft an, von der es Teil ist. Zudem werden alle betroffenen Mitarbeitenden in der Übergangsphase sowie bei einer allfälligen Neuorientierung unterstützt. «Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam tragfähige Lösungen finden, um diesen Wandel im Sinne aller Beteiligten zu gestalten», betont Reto Sutter.

(Ernst Sutter AG)

Bell Food Group übernimmt Rohschinkenbetrieb Hermann Wein

Bell Deutschland übernimmt im Rahmen eines Asset Deals den Produktionsbetrieb der Hermann Wein GmbH & Co. KG in Freudenstadt (DE). Mit dieser Akquisition stärkt Bell ihre Position im europäischen Rohschinkenmarkt und ergänzt die bestehenden Aktivitäten von Bell Deutschland optimal. Die Geschäftsaktivitäten sowie der Produktionsbetrieb der Hermann Wein GmbH & Co. KG werden in die Organisation von Bell Deutschland integriert. Der Vollzug der Übernahme erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2026 vorbehaltlich der Zustimmung der zuständigen Wettbewerbsbehörden. Über die Details der Transaktion wurde Stillschweigen vereinbart. Bell Deutschland gehört zum Geschäftsbereich Bell International der Bell Food Group. Dieser umfasst neben Deutschland auch die Länderorganisation Spanien, Frankreich und Polen.

Der Geschäftsbereich Hügli, spezialisiert auf haltbare Convenience-Produkte für Retail, Food Service und die Lebensmittelindustrie, plant seine Produktionsstrukturen durch die mittelfristige Verlagerung der Produktion in Redditch (UK) auf die bestehenden Werke in Radolfzell (DE) und Zás-muky (CZ) zu optimieren. Ziel ist es, die Produktionsprogramme der Standorte zu harmonisieren, die Auslastung zu verbessern und Skaleneffekte zu erzielen. Es ist vorgesehen, dass der Produktionsbetrieb in Redditch nach Abschluss der Verlagerung eingestellt wird. Davon sind rund 80 Arbeitsplätze betroffen. Geplant ist, dass die lokale Vertriebsorganisation bestehen bleibt, um die bewährte Marktbearbeitung in UK weiter auszubauen. Die Umsetzung erfolgt vorbehaltlich der Konsultation mit der Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung.

Der Geschäftsbereich Eisberg, spezialisiert auf frische Schnittsalate, Früchte und darauf basierende Convenience-Produkte, richtet seinen Fokus konsequent auf den DACH-Raum aus. Nach dem Verkauf der Produktionsstandorte in Polen, Ungarn und Rumänien wird das Betriebskonzept des Standorts Marchtrenk (AT) überarbeitet, um die Profitabilität nachhaltig zu steigern. Eisberg Österreich konzentriert sich künftig auf ein wirtschaftlich effizienteres Kernsortiment, das optimal auf den Markt ausgerichtet ist. Im Zuge dieser Fokussierung werden Teile der Infrastruktur sowie spezifische Anlagen nicht mehr benötigt. Mit diesen Massnahmen stärkt Eisberg seine Wettbewerbsfähigkeit und schafft die Voraussetzungen für eine Verbesserung der Standortprofitabilität.

(Bell)

Bigler Fleischwaren übernimmt Favorit Geflügel

Das Familienunternehmen Bigler AG Fleischwaren übernimmt die Favorit Geflügel AG in Lyss und heisst 50 erfahrene Mitarbeitende in ihrem Unternehmen willkommen. Die Übernahme baut auf der langjährigen Partnerschaft zwischen der Bigler AG und der Micarna-Gruppe auf. Während die Bigler AG ihr Angebot für Metzgereien strategisch ausweitet, konzentriert sich die Micarna-Gruppe künftig auf ihr Kerngeschäft. «Für uns war es entscheidend, dass die Favorit Geflügel AG in gute Hände kommt. Mit der Bigler AG haben wir einen Partner gefunden, der unsere Werte teilt und die Zukunft der Favorit Geflügel AG sowie ihrer Mitarbeitenden sichert», betont Thomas Garcke, CEO der Micarna-Gruppe. Arbeitsplätze und Standort Lyss bleiben erhalten.

Die Bigler AG setzt auf eine nahtlose Integration: Die Mitarbeitenden können am Standort Lyss wie gewohnt weiterarbeiten und die Kunden werden wie bisher weiterbedient. «Wir freuen uns, dass die Favorit Geflügel AG Teil unseres Familienunternehmens wird. Die Mitarbeitenden der Favorit Geflügel AG bringen wertvolles Know-how und grosse Erfahrung mit, die unser Unternehmen bereichern werden», erklärt Markus Bigler, CEO der Bigler AG Fleischwaren. Die Übernahme tritt offiziell am 1. Oktober 2025 in Kraft.

(Bigler, Micarna)



Top 3 bei den Fleischfachleuten: Loïc Vuissoz, Boucherie-Charcuterie Denis Vuissoz (Gold); Tobias Bechinger, Spezialitäten-Metzgerei AG Bechinger (Silber); Silvan Granwehr, Schleuniger Bodenseemetzg GmbH (Bronze).

gen erhielten die drei besten Teilnehmenden pro Beruf gestern Abend in Form einer Medaille an der emotionalen Siegerehrung. Diese fand vor rund 6000 Besucherinnen und Besuchern in der Post-Finance Arena statt.

Bundesrat Guy Parmelin, der die SwissSkills 2025 bereits am Donnerstag besuchte, liess es sich nicht nehmen, während der fast vierstündigen Siegerehrung jedem Medaillengewinner und jeder Medaillengewinnerin persönlich zu gratulieren. «Bravo, Sie haben Grosses geleistet», so Wirtschaftsminister Parmelin, der einst selbst eine Lehre als Landwirt absolvierte. «Leidenschaft, Können, Berufsstolz – das ist das, was uns in den letzten Tagen bewegt hat. Und ich sage es mit Überzeugung: Ihre Fähigkeiten sind ein Versprechen für die Zukunft.»

Der Kanton Bern holt die meisten Medaillen

Die Medaillenbilanz zeigt: Am erfolgreichsten war der Kanton Bern mit 66 Medaillen. Dahinter folgen St. Gallen mit 34 und Zürich mit 28 Auszeichnungen. Doch nicht nur die Menge zählt! Gemessen an der Zahl ihrer Teilnehmenden schnitten Glarus und Nidwalden am besten ab. Dahinter folgen Solothurn und Thurgau, die eindrücklich beweisen, wie viel Leidenschaft und Qualität in der Berufsbildung ihrer Region steckt. Die detaillierten Resultate gibt's hier: Resultate | SwissSkills.

Von Mittwoch bis Freitag verwandelten über 65 000 Schülerinnen und Schüler in 2100 Klassen das BERNEXPO-Areal in ein lebendiges Klassenzimmer. Statt Theorie im Schulbuch gab es hier Praxis pur: schweißen, programmieren, servieren, mauern, frisieren. Für viele war es die erste Begegnung mit Berufen, die sie bisher nur vom Hörensagen kannten. Die Jugendlichen staunten, stellten unzählige Fragen und probierten an den «Try a Skill»-Stationen der über 150 Berufe selbst aus, was sich hinter diesem verbirgt. Diese Begegnungen machen die Berufsbildung nicht nur greifbar, sondern auch emotio-

nal erlebbar – Eindrücke, die im Berufswahlprozess prägen und lange nachwirken. (www.swiss-skills.ch)

Agenda

Empack, 28.+29.1.2026 in Bern

Jahresevent für die Schweizer Verpackungsbranche. In der BERNEXPO, Bern. Lebensmittel sind ein Schwerpunkt. Aussteller aus Verpackungstechnologie, Druckveredelung, Packaging-Lösungen, Design und Markenbildung, Print und grafischer Industrie.

Veranstalter: easyFairs

www.empack-schweiz.ch,
www.easyfairs.com/schweiz

Slow Food Markt Zürich, 27.2.–1.3.2026

in Zürich

Motto: Gut, sauber, fair. Erlebe auf dem grössten Schweizer Slow Food Markt (Verkaufsmesse für das Publikum) die perfekte Kombination aus traditioneller und innovativer Kulinarik mit über 100 regionalen Produzent/innen, um ihre nachhaltig hergestellten Lebensmittel zu degustieren.

In der Halle StageOne,

Elias Canetti-Strasse 146,
8050 Zürich Oerlikon

https://www.stage-one.ch/anfahrt

Veranstalter: Food&Fair GmbH

www.slowfoodmarkt-zuerich.ch

Süfffa, 7.–9.11.2026 in Stuttgart

Fachmesse für die Fleischbranche in der Messe Stuttgart direkt beim Flughafen. Nebst dem Fokus auf gewerbliche Metzgereien auch mit Küchentechnik und Industrie. Vorträge auf der Bühne für Trends & Neues sowie die Vergabe des Innovationspreises.

www.sueffa.de

Rückblick

SwissSkills 2025: beste junge Berufstalente der Schweiz gekürt

Sie haben geschraubt, gehämmert, programmiert, gekocht – und überzeugt! 1021 junge Berufstalente kämpften während vier Tagen um den Titel. Nun stehen die neuen Schweizer Meisterinnen und Meister fest. 297 Teilnehmende durften sich gestern Abend im Rahmen einer fulminanten Siegerehrung in der PostFinance Arena in Bern eine Medaille um den Hals hängen lassen und die Glückwünsche von Bundesrat Guy Parmelin entgegennehmen.

1021 junge Fachkräfte aus 92 verschiedenen Berufen standen im Rahmen der SwissSkills 2025 in Bern an den Berufsmeisterschaften im Einsatz. Mit viel Engagement, Ausdauer und Geschick kämpften sie um den Schweizer-Meister-Titel in ihrem Beruf. Den verdienten Lohn für ihre grossartigen Leistun-

AKTUELL

Schweizer Markt für Fleischersatz stagniert

Der Boom um Fleischersatzprodukte scheint vorerst vorbei zu sein. Aus dem Sortiment verschwinden dürften pflanzliche Alternativen zu Hackfleisch, Burger oder Aufschnitt jedoch nicht. Zunehmend treffen sie aber auf Widerstand durch neue Regulierungen. Produzenten wie Planted oder Hilcona sprechen von einer Konsolidierungsphase.

Nach Jahren des Wachstums hat sich der Markt für pflanzliche Fleischalternativen abgekühlt. Zwar kaufen gemäss einer Umfrage der Detailhändlerin Coop mehr als die Hälfte der Schweizer Haushalte zumindest gelegentlich vegane oder vegetarische Ersatzprodukte. Doch der Umsatz steigt kaum noch. Setzten Detailhändler in der Schweiz 2022 mit Fleischersatzprodukten laut dem Marktforscher Nielsen noch 88 Millionen Franken um, ging der Umsatz in den vergangenen zwei Jahren leicht zurück. Zuletzt machten die Detailhändler mit Vegi-Burger und Co. noch 84 Millionen.

In Konsolidierungsphase

Die Produzenten spüren diese Entwicklung. Das ETH-Spin-off Planted spricht von einer «Konsolidie-

rungsphase» in der Schweiz nach einer starken Wachstumsperiode zuvor. Dem stimmt auch Bell-Tochter Hilcona zu, die unter der Marke «Green Mountain» Fleischersatzprodukte vertreibt.

«Dennoch sehen wir weiterhin eine gesunde Nachfrage, insbesondere im Detailhandel und in der Gastronomie», sagt eine Planted-Sprecherin der Nachrichtenagentur AWP. In den Kernmärkten Schweiz, Deutschland, Österreich, Frankreich und Grossbritannien sei die Absatzentwicklung weiterhin gut. Umsatzzahlen nennt sie jedoch nicht.

Auch Detailhändlerin Coop, die früh im grossen Stil auf Fleischalternativen gesetzt hat, gibt sich positiv. Die Nachfrage sei dieses Jahr «grundsätzlich stabil», sagt eine Sprecherin. Besonders gefragt seien Alternativen für Schnitzel, Geschnetzeltes und Burger sowie vegane Aufschnitte.

Konkurrentin Migros spricht sogar von einem wachsenden Interesse, wenn auch auf tieferem Niveau. «Immer mehr Menschen möchten bewusster konsumieren», so ein Sprecher. Die Migros habe das pflanzliche Sortiment in den letzten Jahren stetig ausgebaut, weniger beliebte Produkte aber auch wieder gestrichen.

Aldi Suisse spricht von einer stabilen, Lidl von einer steigenden Nachfrage. Beide Discounter betonen,

dass pflanzliche Alternativen zunehmend preislich konkurrenzfähig seien – teils sogar günstiger als Fleisch.

Streit um Bezeichnung

Mit einem Umsatzanteil von rund 2 Prozent am Fleischabsatz sind Ersatzprodukte weit davon entfernt, den tierischen Originalen den Rang abzulauen. Trotzdem wächst der Widerstand.

Im Sommer hat das Bundesgericht entschieden, dass Fleischalternativen keine tierische Namen verwenden dürfen. Grund: Täuschungsgefahr (foodaktuell berichtete). Bezeichnungen wie «Soja-würstchen», «Getreidegeschnetzeltes» oder «Linsensteaks» bleiben jedoch erlaubt.

Weiter will die EU gehen. Geht es nach dem Europaparlament, dürften künftig im Staatenbund selbst Bezeichnungen wie Steak oder Schnitzel nur noch für tierische Produkte verwendet werden. Auch in Brüssel argumentiert man für das Verbot mit Verwechslungsgefahr.

Das letzte Wort ist jedoch noch nicht gesprochen, erst müssen sich die EU-Staaten mit dem Parlament einigen. Zudem gibt es breiten Widerstand: Konsumentenschützer wie Unternehmen haben sich bereits öffentlich gegen die Pläne der EU-Parlementarier gestellt. (foodaktuell)

Partie française

À TITRE PERSONNEL

Succession à la direction de l'ASPB – Madame Katharina Zerbin



Chers membres du MPV, chères lectrices et chers lecteurs

Nous sommes heureux de vous présenter la succession à notre siège: à partir du 1er janvier 2026, Madame Katharina Zerbin assumera le poste de nouvelle directrice au sein de notre association.

Elle apporte une grande expertise en droit du travail et accorde une grande importance à une communication claire et ouverte – en d'autres termes: instaurer la confiance et trouver des solutions ensemble par le dialogue.

Madame Zerbin connaît le secteur de la viande sur le terrain: négociations salariales, points de vue des employés sur place et collaboration avec les entreprises font partie de son quotidien. Cette expérience nous aidera à prendre des décisions équitables, à fixer des priorités et à développer des solutions viables. Son approche voit le processus de partenariat social comme un organisme vivant: factuel, orienté vers les faits et fiable.

Elle mise sur une communication régulière et transparente, des objectifs clairs et une réflexion régulière sur la manière dont nous pouvons représenter au mieux nos membres. Et elle reste proche des expériences des personnes dans les entreprises. Son style est calme, factuel et fiable – offrant une orientation même dans des périodes instables.

Concrètement, cela signifie: continuité dans la direction, voies de décision fiables et la promesse d'aborder les défis de manière équitable et ciblée. Elle invite à partager des idées, à poser des questions et à élaborer ensemble des solutions qui correspondent à nos valeurs.

Les transitions apportent des questions – c'est pourquoi nous attachons de l'importance à la transparence: des voies d'information claires et la possibilité, comme d'habitude, de présenter directement ses préoccupations. En résumé: la stabilité de notre partenariat repose sur la confiance de tous les acteurs de la branche suisse de la viande. Katharina Zerbin assume cette responsabilité sérieusement et renforcera la confiance par la compétence professionnelle, l'action responsable et une communication claire.

À partir du 1er juin 2026, Madame Zerbin assumera la direction unique de l'ASPB. D'ici là, elle sera guidée avec soin dans le champ des tâches par l'actuelle directrice, Giusy Meschi.

Bienvenue, Madame Zerbin! Nous regardons l'avenir avec optimisme et nous réjouissons de développer de manière constructive nos objectifs communs.

Albino Sterli,
Président de l'ASPB

News

Bigler AG Fleischwaren reprend Favorit Geflügel AG

L'entreprise familiale Bigler AG Fleischwaren reprend Favorit Geflügel AG de Lyss et accueille 50 collaboratrices et collaborateurs expérimentés dans son entreprise. Cette reprise s'inscrit dans le cadre du partenariat de longue date entre Bigler AG et le groupe Micarna. Tandis que Bigler AG élargit stratégiquement son offre pour les boucheries, le groupe Micarna se concentrera à l'avenir sur son activité principale. «Pour nous, il était essentiel que Favorit Geflügel AG soit entre de bonnes mains. Avec Bigler AG, nous avons trouvé un partenaire qui partage nos valeurs et assure l'avenir de Favorit Geflügel AG et de ses collaboratrices et collaborateurs», souligne Thomas Garcke, CEO du groupe Micarna. Les emplois et le site de Lyss sont maintenus.

Bigler AG mise sur une intégration sans heurts: les collaboratrices et collaborateurs peuvent continuer à travailler comme d'habitude sur le site de Lyss et les clients continueront à être servis comme auparavant. «Nous sommes ravis que Favorit Geflügel AG rejoigne notre entreprise familiale. Les collaboratrices et collaborateurs de Favorit Geflügel AG apportent un savoir-faire précieux et une grande expérience qui enrichiront notre entreprise», explique Markus Bigler, CEO de Bigler AG Fleischwaren. La reprise prendra officiellement effet le 1er octobre 2025.

(Bigler AG Fleischwaren)

Bell Food Group nomme Sven Friedli nouveau CFO

Le conseil d'administration de Bell Food Group a nommé Sven Friedli (42 ans) nouveau CFO et membre de la direction du groupe à compter du 1er septembre 2025. Il prendra ainsi la tête de l'ancien département Finances/Services et de l'informatique de Bell Food Group, qui seront désormais regroupés.

Avec Sven Friedli, c'est un cadre dirigeant bénéficiant d'une grande expérience et d'une excellente réputation interne qui a été choisi. Diplômé en gestion d'entreprise, il occupe depuis plusieurs années le poste de CIO chez Bell Food Group et a auparavant exercé différentes fonctions de direction chez Swisscom. Fort de son expérience en matière de direction et de ses compétences analytiques, il dispose des atouts idéaux pour reprendre et développer cette organisation financière bien établie.

Le maintien de la fonction de CIO garantit la continuité dans le domaine informatique, un aspect important compte tenu des grands projets stratégiques en cours. La fusion des finances et de l'informatique sous sa direction rationalise encore l'organisation et offre au groupe de nouvelles possibilités pour piloter la digitalisation de manière encore plus efficace et la faire progresser de manière plus ciblée. (Bell)

Les négociations sont désormais clôturées et ont échoué. Aucun nouveau cycle de discussions n'est prévu. L'ASPB considère l'attitude de l'UPSV comme un mépris flagrant envers les salarié-e-s qui travaillent chaque jour dans des conditions exigeantes.

Albino Sterli, Président de l'ASPB: «Nos salariées méritent une reconnaissance équitable de leur coût de la vie – maintenant et pour l'avenir.»

Le refus de l'ASPB d'accepter une offre aussi faible traduit une position claire: Une augmentation générale des salaires est indispensable.

(Siège ASPB)

Salaires 2026

Négociations salariales 2026 avec la UPSV – La sauvegarde du pouvoir d'achat est une obligation

Le 8 octobre 2025, les partenaires sociaux, l'ASPB (représentation du personnel de la boucherie) et l'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV (association patronale), ont mené des négociations sur les mesures salariales pour l'année 2026. Aucune entente n'a pu être trouvée malgré des discussions intensives. Exigence de l'ASPB: protéger le pouvoir d'achat – maintenant!

L'ASPB a revendiqué une augmentation salariale générale de 2 % sur la part de salaire brut jusqu'à CHF 6000.–, ce qui correspond à une hausse maximale de CHF 120.– par mois. Cette revendication est non seulement justifiée, mais aussi nécessaire: depuis 2010, les salarié-e-s de la branche ont accepté six tours de table sans augmentation – entraînant une perte nette de pouvoir d'achat que les employeurs auraient pu compenser depuis longtemps.

Offre de l'UPSV: un affront envers le personnel

La première proposition de l'UPSV s'élevait à 0,3 %, à titre individuel et sans garantie. Après des critiques, elle a été portée à 0,5 %, toujours de manière individuelle. En chiffres: pour un salaire brut de CHF 6000.–, cela représente CHF 18.–. La majorité du personnel gagne largement moins de CHF 5000.– l'adaptation aurait correspondu à entre CHF 10.– et CHF 15.– par mois – un montant largement insuffisant face à l'augmentation du coût de la vie.

L'ASPB estime qu'une augmentation salariale générale assure la stabilité de la branche et est absolument nécessaire pour faire face à l'inflation et à la pénurie de personnel qualifié. Seules des hausses de salaire applicables à tous les salarié-e-s permettent de maintenir le pouvoir d'achat de manière équitable. Le refus de l'UPSV de s'engager dans cette voie aggrave la précarité économique des employé-e-s et met en danger la stabilité de la branche.

Micarna SA et Lüchinger + Schmid AG augmentent la masse salariale 2026 de 0,4 %

Chers collaborateurs

La direction du segment et la commission du personnel (COPE) ont conclu les négociations salariales de cette année avec succès et de manière constructive. En ce qui concerne Micarna SA et Lüchinger + Schmid AG, la masse salariale augmente de 0,4 % au total en 2026.

Carte cadeau de remerciement pour l'année du jubilé

Pour clore l'année du jubilé, Migros remercie ses collaborateurs en leur offrant une carte cadeau. Tous les collaborateurs reçoivent leur carte cadeau début décembre. La valeur de la carte cadeau dépend de la charge de travail. 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.

(Groupe Micarna)

Bell Suisse augmente la 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 pourcent au total à partir de janvier 2026. Cette décision a été prise lors d'un échange constructif en tenant compte de la situation économique actuelle.

Une partie de cette augmentation est utilisée pour relever les salaires minimums ainsi que les salaires de références de CHF 100.– chacun:

- Salaire minimum: nouveau CHF 4300.– (à ce jour CHF 4200.–)
- Salaire de référence (formation de 2 ans): nouveau CHF 4400.– (à ce jour CHF 4300.–)
- Salaire de référence (formation de 3 ans): nouveau CHF 4500.– (à ce jour CHF 4400.–)
- Salaire de référence (formation de 4 ans): nouveau CHF 4700.– (à ce jour CHF 4600.–)

Les salaires des collaboratrices et collaborateurs, avec ou sans échelon de fonction, seront adaptés individuellement. Pour ce faire, 0,9 pourcent de la masse salariale sont à disposition. Nous tenons à vous remercier sincèrement pour votre grande contribution, votre engagement et la passion avec laquelle vous contribuez chaque jour au succès de Bell Suisse. Nous nous réjouissons de poursuivre ce chemin ensemble.

(Bell Suisse)

Nouvelle convention collective de travail et évolution positive des salaires: Coop augmente nettement ses salaires minimums

En collaboration avec ses partenaires sociaux, Coop renouvelle sa convention collective de travail (CCT) pour les cinq prochaines années. Elle comprend de nombreux avantages pour les collaboratrices et collaborateurs de Coop, notamment une hausse de 100 francs des salaires minimums et de référence ainsi qu'un congé de paternité prolongé. Dans le cadre de la ronde des salaires, la coopérative augmente en outre la masse salariale de 1 pour cent pour l'année prochaine.

Coop s'engage pour d'offrir des conditions de travail de qualité à ses collaboratrices et collaborateurs. Ainsi, avec ses partenaires sociaux que sont l'Union des Employés de Coop (UEC), la Société suisse des employés de commerce, Syna, OCST et Unia, elle a négocié une nouvelle convention collective de travail, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2026. Celle-ci comprend notamment les points suivants:

- Le salaire minimum est porté à 4300 francs et le salaire de référence après deux ans de formation initiale à 4400 francs.
- Le salaire de référence après une formation initiale de trois ou quatre ans est porté respectivement à 4500 francs et 4700 francs.
- Le congé de paternité est prolongé à 20 jours.
- Le personnel avec un salaire mensuel jusqu'à 5300 francs est autorisé à demander des contributions auprès de Coop Child Care pour la garde d'enfants.

- Les apprenti-e-s ont droit à deux semaines de congé-jeunesse désormais avec maintien intégral du salaire.

Évolution réjouissante des salaires

Coop définit par ailleurs la ronde des salaires pour l'année à venir. Le personnel de Coop profitera à nouveau d'une hausse de salaires en 2026. Les salaires des collaboratrices et collaborateurs sous convention collective de travail seront augmentés individuellement, indépendamment des ajustements éventuels des salaires minimums et de référence. La hausse des salaires des cadres se fera également de manière individuelle. Coop met pour cela à disposition 1 % de la masse salariale, ce qui inclut l'augmentation des salaires minimums et de référence dans le cadre de la nouvelle convention collective de travail. L'évolution positive de ces dernières années se poursuivra donc encore en 2026.

Conditions de travail attractives chez Coop

Depuis des années, Coop mène des rondes salariales positives et fait ainsi partie des employeurs les plus attractifs du commerce de détail suisse. Au cours de la dernière décennie, les salaires chez Coop ont augmenté de 10,7 % malgré une inflation en partie négative. Cela correspond à une hausse de 3,2 % en termes réels. De plus, Coop prend à sa charge les deux tiers des cotisations à la caisse de pension. Les collaboratrices et collaborateurs Coop bénéficient aussi de formations continues intéressantes ainsi que de primes d'ancienneté et de nombreux autres avantages. Depuis avril 2020, Coop détient le certificat «Fair Compensation» délivré par l'Association Suisse pour Systèmes de Qualité et de Management (SQS), qui atteste que la politique salariale de Coop est conforme aux exigences d'équité salariale. (Coop)

Clôture des négociations salariales 2026 avec Migros

Un accord a pu être trouvé entre Migros et les partenaires sociaux lors des négociations salariales pour 2026. En cette année anniversaire de Migros, les partenaires sociaux externes (la Société suisse des employés de commerce et l'Association suisse du personnel de la boucherie) auraient souhaité un «merci» significatif sous la forme d'une augmentation substantielle des salaires réels pour les collaboratrices et collaborateurs. La convention collective de travail sera renégociée l'année prochaine.

Les négociations salariales pour l'année 2026 entre Migros et les partenaires sociaux que sont la Société suisse des employés de commerce, l'Association suisse du personnel de la boucherie et la commission nationale du groupe Migros sont closes. Les partenaires sociaux sont parvenus à s'accorder avec Migros sur une fourchette d'augmentation de 0,3 à 0,4 %. «Compte tenu de l'année anniversaire de Migros, nous aurions souhaité un «merci» significatif sous la forme d'une augmentation substantielle des salaires réels pour les collaboratrices et collaborateurs», constate Michel Lang, responsable du partenariat social à la Société suisse des employés de commerce. «La présente solution couvre tout juste le renchérissement actuel selon l'indice national des prix à la consommation et ne permet qu'une faible augmentation des salaires réels.»

Reconnaissance de la situation économique difficile

Les partenaires sociaux externes reconnaissent les efforts déployés par Migros pour ramener le groupe



In memoriam

Henri Bard

9 novembre 1934 – 16 novembre 2025

C'est avec une grande tristesse et un profond respect que nous avons dit adieu à Henri Bard, qui est parti à l'âge de 91 ans à son domicile à Lausanne. Notre membre d'honneur a laissé derrière lui une vie riche marquée par ses empreintes. Henri Bard a rejoint la section de Lausanne le 1.4.1963 à 29 ans, passionné par le droit de travail et la formation des jeunes. À l'époque la section comptait 300 membres!

Son engagement exceptionnel, son fort caractère et sa capacité de toujours être à l'écoute de ses membres, l'homme au cœur immense se sentait «comme un poisson dans l'eau» dans la section et il était motivé à aller encore plus loin. De 1964 à 1968 il a porté la casquette comme Secrétaire de la section. De 1969 à 1998 il a présidé la section de Lausanne où il a pu mettre à l'œuvre ses premières expériences. Membre du comité central ASPB à Zurich de 1977 à 1997, Secrétaire Romand de 1998–2005 et successeur d'Arturo Rosetti. En plus, pendant 38 ans il œuvrait comme expert pour les examens professionnels des bouchers.

Et on a pas encore listé tous les postes de sa riche vie associative!

D'origine de Semsales, dans le district fribourgeois de la Veveyse, il a commencé à travailler comme vacher. Ensuite il a fait un apprentissage comme Boucher-Charcutier en Suisse alémanique. Homme lié très fort à sa famille, à sa femme et ses deux filles il a consacré beaucoup de temps, mais il a été très actif dans plusieurs sociétés.

1967 Henri Bard a fondé le chorale des Bouchers de Lausanne, car le chant était une autre passion. Il allait rester plus que 50 ans son président! Le chorale a mis fin à ses activités 2024 après 57 années d'existence. La course aux œufs, de 1980 à 2015, le lundi de Pâques, au Mont-sur-Lausanne était une manifestation bien enracinée dans les activités de la section et du chorale.

Henri Bard n'était pas seulement un défenseur infatigable des droits des travailleurs, sa fierté professionnelle, sa capacité à trouver des compromis, ses vastes connaissances ont fait de lui une personnalité bien connue au-delà de la région de Lausanne.

Nous sommes reconnaissants pour son travail valeureux accompli. Avec une profonde gratitude et une grande estime nous disons adieu à Henri Bard. Son héritage vivra dans nos cœurs.

ASPB Section de Lausanne
Direction ASPB Zurich

sur une voie plus calme et remédier à la perte d'image de l'année dernière. L'accord est l'expression d'une coopération éprouvée entre les partenaires sociaux. «L'accord est toutefois lié à l'attente qu'après cette période difficile et mouvementée, des ajustements salariaux soient effectués dans l'optique d'une participation durable des collaboratrices et collaborateurs au résultat de l'entreprise», explique Michel Lang. Cela sera nécessaire, car les

coûts de la vie tels que les loyers et les primes d'assurance maladie ont fortement grevé les budgets des collaboratrices et collaborateurs au cours des dernières années et le feront encore davantage à l'avenir.

Négociations CCT en 2026

La convention collective de travail sera renégociée avec Migros l'année prochaine. Ce sera l'occasion

de développer les conditions de travail de manière plus durable. L'objectif des partenaires sociaux reste d'augmenter les salaires de manière continue et structurelle – en particulier les salaires minimaux dans le commerce de détail. «L'année prochaine, la renégociation de la CCT avec Migros offrira une nouvelle opportunité d'améliorer continuellement les conditions de travail», confirme Michel Lang.

(Migros)

Parte italiana

Salari 2026

Nuovo contratto collettivo di lavoro e tornata salariale positiva: Coop aumenta sensibilmente i salari minimi

Insieme ai suoi partner sociali, Coop rinnova il contratto collettivo di lavoro (CCL) per i prossimi cinque anni. Il nuovo CCL comprende numerosi vantaggi per le collaboratrici e i collaboratori Coop, come un aumento di 100 franchi per salari minimi e di riferimento o un congedo di paternità più lungo. Nel quadro della tornata salariale, inoltre, la cooperativa incrementa dell'1 per cento il monte salari per l'anno prossimo.

Coop si impegna per garantire buone condizioni di lavoro al proprio personale. Dal 1° gennaio 2026 sarà in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro, concordato da Coop e dai suoi partner sociali Associazione degli impiegati Coop (AIC), Società degli impiegati del commercio Svizzera, Syna, OCST e Unia. Questo stabilisce, tra le altre cose, che:

- Il salario minimo verrà aumentato a 4300 franchi e il salario di riferimento a 4400 franchi in seguito a una formazione di base biennale.
- Il salario di riferimento ammonterà a 4500 franchi risp. 4700 franchi in seguito a una formazione di base triennale o quadriennale.
- Il congedo di paternità sarà esteso a 20 giorni.
- Le collaboratrici e i collaboratori con un salario mensile fino a 5300 franchi avranno ora il diritto di richiedere contributi presso Coop Child Care per l'accudimento di bambine e bambini.
- Le persone in formazione riceveranno due settimane di congedo giovanile in caso di nuovo pagamento continuato del salario integrale.

Dinamica salariale positiva

Coop definisce inoltre la tornata salariale per l'anno prossimo. Nel 2026 le collaboratrici e i collaboratori Coop beneficeranno nuovamente di salari

più alti. Per il personale con un contratto collettivo di lavoro gli aumenti saranno effettuati in maniera individuale, indipendentemente da eventuali adeguamenti dei salari minimi e di riferimento. Anche i salari per i quadri saranno incrementati individualmente. A tale scopo, Coop mette a disposizione l'1% del monte salariale, cifra che include anche gli aumenti dei salari minimi e di riferimento previsti dal nuovo contratto collettivo di lavoro. Coop prosegue così anche nel 2026 la dinamica salariale positiva degli anni passati.

Condizioni di lavoro attraenti da Coop

Da anni Coop realizza tornate salariali positive che ne fanno uno dei datori di lavoro più attraenti nel panorama del commercio al dettaglio svizzero. Negli ultimi dieci anni, infatti, i salari sono aumentati del 10,7%, nonostante un rincaro parzialmente negativo, pari a una crescita del 3,2% in termini reali. Inoltre, Coop si fa carico dei due terzi dei contributi alla cassa pensioni. Oltre a interessanti possibilità di perfezionamento, al personale Coop sono riservati anche premi fedeltà e numerosi ribassi. Da aprile 2020 Coop può fregiarsi del certificato «Fair Compensation» dell'Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management (SQS), a conferma che la sua politica salariale soddisfa i criteri per il rispetto della parità salariale. (Coop)

Concluse le trattative 2026 con Migros

Nell'ambito delle trattative salariali per il 2026 tra Migros e le parti sociali si è raggiunto un accordo. Per l'anno dell'anniversario di Migros, le parti sociali esterne (la Società degli impiegati del commercio Svizzera e l'Associazione svizzera del personale della macelleria) avrebbero auspicato un chiaro ringraziamento in forma di significativo aumento del salario reale del personale. Il prossimo anno il contratto collettivo di lavoro sarà rinegoziato.

Le trattative salariali per il 2026 tra Migros e le parti sociali, ovvero la Società degli impiegati del com-

mercio Svizzera, l'Associazione svizzera del personale della macelleria e la Commissione nazionale del Gruppo Migros, si sono concluse. Nella trattativa salariale di quest'anno, le parti sociali sono riuscite a giungere a un accordo con Migros: come fascia salariale è stato fissato un aumento dallo 0,3% allo 0,4%. «In considerazione dell'anniversario di Migros, ci saremmo aspettati un ringraziamento più chiaro in forma di significativo aumento del salario reale per il personale», afferma Michel Lang, responsabile del partenariato sociale presso la Società degli impiegati del commercio Svizzera. «La soluzione attuale copre a malapena il rincaro corrente secondo l'Indice nazionale dei prezzi al consumo e consente solo un lieve aumento dei salari reali.»

Riconoscimento della difficile situazione economica

Le parti sociali esterne riconoscono gli sforzi compiuti da Migros per riportare il Gruppo in acque più tranquille e per porre rimedio alla perdita d'immagine subita lo scorso anno. L'accordo viene inteso come espressione di una cooperazione consolidata tra le parti sociali. «Tuttavia, l'esito è legato all'aspettativa che, trascorso questo periodo impegnativo e movimentato, in futuro si proceda ad adeguamenti salariali nell'ottica di una partecipazione duratura del personale al successo dell'azienda», spiega Lang. Ciò sarà necessario poiché, ad esempio, negli ultimi anni i costi della vita, con voci come canoni di locazione e premi della cassa malati, hanno gravato pesantemente e graveranno ancora di più sulle disponibilità finanziarie dei membri del personale.

Trattative CCL nel 2026

Il prossimo anno verrà rinegoziato il contratto collettivo di lavoro con Migros, un'opportunità per sviluppare le condizioni di lavoro in modo più sostenibile. L'obiettivo delle parti sociali rimane aumentare il salario in modo continuo e strutturato, in particolare i salari minimi nel commercio al dettaglio. «La rinegoziazione del CCL con Migros del prossimo anno offre una nuova opportunità per migliorare su base continua le condizioni di lavoro», conferma Lang.

(Migros)



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 2026 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 2026, 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

Wil
Winterthur
Zofingen
Zug