



# Positionspapier Demographischer Wandel



## **Inhalt**

Ausgangslage – wieso ein neues Positionspapier? .....	4
Bedeutung des demographischen Wandels für transfair .....	4
Auftrag für ein neues Positionspapier .....	5
Was transfair bisher erreicht hat .....	5
Stossrichtungen von transfair .....	6
Gesund in die Pension.....	6
Weiterbildung.....	7
Flexibler Altersrücktritt .....	7
Vorsorgepolitik.....	8
Work & Care .....	9

## **Ausgangslage – wieso ein neues Positionspapier?**

### ***Bedeutung des demographischen Wandels für transfair***

Die Alterung der Gesellschaft setzt sich Jahr für Jahr fort. Dies hat auch Auswirkungen auf das Erwerbsleben: Der Anteil an älteren Arbeitnehmenden nimmt stetig zu. Wie jede Generation haben auch ältere Arbeitnehmende ganz spezifische Bedürfnisse und Anforderungen an ihre Arbeitswelt. Diesen soll mit dem vorliegenden Papier Rechnung getragen werden.

Dabei ist ein zentrales Element für transfair der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, sowohl gesundheitlich wie auch wissenstechnisch. Die Arbeitgeber sind dabei in der Pflicht, die Arbeitsplätze und Tätigkeiten solchermaßen zu gestalten, dass ein Erreichen des ordentlichen Pensionsalters bei guter Gesundheit die Regel und nicht die Ausnahme ist. Zudem müssen Arbeitnehmende unabhängig von ihrem Alter Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten erhalten. Denn angesichts einer älter werdenden Gesellschaft sind ältere Arbeitnehmende eine immer wertvoller werdende Ressource, denn der Bedarf an Mitarbeitenden lässt sich nicht beliebig über junge Berufseinsteiger – und nach Ablehnung der Personenfreizügigkeit zudem ebenfalls weniger über ausländische Arbeitnehmende – abdecken. Dabei sind aber nicht nur die Arbeitgebenden in der Pflicht, auch die Arbeitnehmenden haben dafür Verantwortung zu übernehmen und sich um den Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit über Aus- und Weiterbildungen zu bemühen.

Die Wirtschaft ist einem stetigen Wandel unterworfen. Der tertiäre Sektor gewinnt nach wie vor an Bedeutung. Die Berufsbilder verändern sich, ebenso die Anforderungen. Das Ausbildungsniveau der Schweizer Arbeitnehmenden – insbesondere der Berufseinsteigenden – steigt laufend an. Um als Arbeitnehmender nicht irgendwann auf dem Abstellgleise zu landen, ist eine stetige Weiterentwicklung nötig. Ein Unternehmen tut gut daran, diesem Wandel aktiv zu begegnen und seine Mitarbeitenden so weiterzubilden, dass diese auch für die neuen Herausforderungen auf der Höhe sind und dadurch einen wichtigen Mehrwert für das Unternehmen leisten können.

Dazu ist ein Mentalitätswandel in der Schweizer Wirtschaft nötig. Ältere Arbeitnehmende dürfen nicht mehr nur als Kostenfaktor betrachtet werden, die es schnellstmöglich in den Vorruhestand oder die Arbeitslosigkeit abzuschieben gilt. Auch wenn die Leistungskurve ab einem bestimmten Alter abflacht, leisten ältere Arbeitnehmende nach wie vor wertvolle Arbeit. Sie akkumulieren Erfahrung und Wissen, das auch für die Unternehmen von unschätzbarem Wert ist. Tragen die Wirtschaft diesen Arbeitnehmenden Sorge, fördert und fordert sie sie, steht ihr ein grosser Pool an gut ausgebildeten, erfahrenen, pflichtbewussten und loyalen Arbeitskräften zur Verfügung<sup>1</sup>.

Daneben hat der demographische Wandel auch Auswirkungen auf die Vorsorgelandschaft der Schweiz. Sowohl für die erste Säule (AHV) wie auch für die zweite Säule (Pensionskassen) ist eine stetig älter werdende Gesellschaft eine Herausforderung. Leistungen müssen sowohl für die heutige, wie auch für künftige Rentnergenerationen bezahlt werden können. Die Interessen dieser beiden Anspruchsgruppen dürfen dabei nicht gegeneinander ausgespielt, sondern müssen möglichst unter einen Hut gebracht werden. Zu beachten ist dabei zudem, dass Mitarbeitende, die bis zum ordentlichen Pensionsalter im Erwerbsleben verbleiben, einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der Vorsorgewerke leisten.

---

<sup>1</sup> Zur Illustration: Zwischen einem Alter von 40 bis 64 Jahren sinkt die Erwerbsquote von 90 Prozent auf unter 40 Prozent. Mit 63 Jahren sind 15 Prozent der Männer bereits aus gesundheitlichen Gründen pensioniert. Quelle: Zehn Thesen zur Demografie – Ein Manifest für die Arbeit, Travail.Suisse 2011

Mit dem vorliegenden Papier soll die Stossrichtung von transfair in Verhandlungen und Gesprächen mit seinen Sozialpartnern umrissen werden. Es soll aufzeigen, für was wir uns einsetzen und welche Verbesserungen wir für ältere Arbeitnehmende im Service Public erreichen wollen. Einzelne Punkte sind mancherorts schon umgesetzt, andere benötigen noch einiges an Zeit, bis sie umgesetzt werden können. Die Marschrichtung ist aber gegeben: Eine Arbeitswelt, die den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmenden besser gerecht wird.

### **Auftrag für ein neues Positionspapier**

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 23. Mai 2013 in Olten hat transfair seinen Mitgliedern eine Resolution zum demographischen Wandel vorgelegt. Darin werden die Herausforderungen, mit denen sich ältere Arbeitnehmende konfrontiert sehen, thematisiert. Mit der Resolution hat sich transfair den Auftrag gegeben, sich mit diesen Fragen vertieft auseinanderzusetzen. Der Auftrag lautet:

*transfair setzt sich zum Ziel, sich im kommenden Jahr vertieft mit den Konsequenzen des demographischen Wandels auseinanderzusetzen und seinen Mitgliedern am Kongress 2014 ein Positionspapier vorzulegen.*

Mit dem vorliegenden Positionspapier zum demographischen Wandel wird dieser Auftrag umgesetzt.

### **Was transfair bisher erreicht hat**

Insbesondere im Bereich der frühzeitigen Pensionierungen und Altersteilzeit hat transfair mit unterschiedlichen Sozialpartnern verschiedene Lösungen erarbeitet – teils in Sozialplänen, teils als zeitlich befristete Massnahmen. Als Beispiele sind hier etwa der Sozialplan der Swisscom oder befristete Modelle bei der Post zu nennen.

Für ältere Arbeitnehmende sehen einige von transfair ausgehandelte Gesamtarbeitsverträge zudem Altersteilzeitmodelle vor, die eine Reduktion des Beschäftigungsgrades ab einem bestimmten Alter ermöglichen. Weiter kennen viele Gesamtarbeitsverträge einen ausgebauten Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, der längere Kündigungsfristen vorsieht.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge setzte sich transfair im Jahr 2012 anlässlich einer Rentnertagung der Branche öffentliche Verwaltung mit den Herausforderungen einer nachhaltigen Vorsorgepolitik auseinander. transfair vertritt zudem die Interessen seiner Mitglieder in den Stiftungsräten der Pensionskassen seiner Sozialpartner und verhandelt beispielsweise bei Anpassungen der technischen Grundlagen, technischer Zinssätze oder Umwandlungssätze jeweils über flankierende Massnahmen zur Abfederung der Auswirkungen.

### **Tätigkeit von Travail.Suisse im Bereich des demographischen Wandels**

Travail.Suisse, der Dachverband von transfair, setzt sich seit längerem intensiv mit den Herausforderungen des demographischen Wandels auseinander. So gab Travail.Suisse 2011 einen Bericht zum Arbeitskräftemangel 2010 – 2030 und leitete daraus Thesen zur Demographie ab<sup>2</sup>. Neben politischer Arbeit, aktuell etwa im Bereich der Reform Altersvorsorge 2020 ist auch ein Projekt im Bereich work & care in Vorbereitung.

---

<sup>2</sup> Abrufbar unter [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

## Stossrichtungen von transfair

### *Gesund in die Pension*

Es klingt sehr attraktiv: frühzeitige Pensionierungen, bereits Jahre vor dem ordentlichen Pensionsalter. Für viele Arbeitnehmende ist dies ein angestrebtes Ziel – arbeiten bis 62, dann über ein Frühpensionsierungsmodell ihres Arbeitgebers in den wohlverdienten (Vor-)Ruhestand. Doch ist dieser Weg wirklich so erstrebenswert? Soll es unser aller Ziel sein, so bald als möglich in den Ruhestand zu treten? Werden dadurch nicht falsche Anreize gesetzt? Dass es durchaus Personalkategorien gibt, deren harte körperliche Arbeit und psychische Belastung einen vorzeitigen Altersrücktritt rechtfertigen, steht dabei nicht zur Diskussion. Dass etwa Bauarbeiter oder Grenzwächter in ihrem beruflichen Alltag Belastungen ausgesetzt sind, die auslaugen und das Erreichen des ordentlichen Pensionsalters erschweren oder gar verunmöglichen, ist eine Tatsache. Natürlich braucht es Pensionierungsmodelle, die diesen Belastungen Rechnung tragen. Dass auch spezielle Programme zur Frühpensionierung, mit dem Zweck für junge Arbeitnehmende Arbeitsplätze zu schaffen oder den Reorganisationsdruck zu mildern, Sinn machen, steht ebenfalls nicht zur Diskussion.

Doch, darf es sein, dass die betriebliche Gesundheitspolitik darin besteht, die Mitarbeitenden mit Ach und Krach bis zum Frühpensionsierungsalter gesund zu halten und danach körperlich und psychisch angeschlagen in die Frühpensionierung zu schicken? Soll der ältere Arbeitnehmer zum Puffer verkommen, der bei Reorganisationen – vielleicht auch um Entlassungen zu vermeiden – kurzerhand pensioniert wird?

Frühpensionierungen dürfen nicht dazu missbraucht werden, dass sich Unternehmen dadurch ihrer Verantwortung entziehen können. Es darf nicht sein, dass Arbeitnehmende in ihrer täglichen Arbeit so aufgerieben werden, dass zum Schluss nur noch die Frühpensionierung als Notausgang verbleibt. Dies mag auf den ersten Blick verlockend aussehen, nützt der gesundheitlich angeschlagenen Frühpensionärin im Hinblick auf ihr weiteres Leben aber wenig. Der Fokus muss deshalb ein anderer sein.

transfair verlangt von seinen Sozialpartnern, mit dem Instrument der Frühpensionierung verantwortungsvoll umzugehen. Es darf nicht das Ziel sein, möglichst viele Mitarbeitende möglichst früh in Pension zu schicken. Im Gegenteil: Das Ziel muss sein, möglichst viele Mitarbeitende bis zum ordentlichen Pensionsalter fit für das Erwerbsleben zu erhalten. Das bedingt ein umfassendes und koordiniertes Gesundheitsmanagement, das von der Prävention über ein ausgebautes Case Management bis zu einer allfälligen Anpassung der Berufsbilder reicht. Körperlich und psychisch anspruchsvolle Tätigkeiten müssen so verrichtet werden können, dass der Arbeitnehmende dadurch nicht geschädigt wird – kurz- wie langfristig. Die Gesundheit ist das höchste Gut, diese muss gefördert und geschützt werden. Frühpensionierungen dürfen nicht dazu missbraucht werden, dass sich Unternehmen hier aus der Verantwortung nehmen.

**transfair fordert, dass seine Sozialpartner die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden schützen und fördern. Das Ziel der Personalpolitik muss sein, die Mitarbeitenden gesund in die ordentliche Pension zu entlassen.**

### **Weiterbildung**

Neben gesundheitlichen Aspekten entscheidet auch der Wissensstand der Mitarbeitenden darüber, ob sie bis zum ordentlichen Pensionsalter fit für das Erwerbsleben sind. Lebenslanges Lernen gilt für ältere Arbeitnehmende genauso – wenn nicht gar noch stärker – wie für jüngere Arbeitnehmende. Je ferner die eigene Ausbildung ist, desto wichtiger ist es, Wissen über ergänzende Aus- und Weiterbildungen auf dem geforderten Niveau zu halten, in relevanten Bereichen auszubauen und sich ständig neu auf die sich wandelnden Anforderungen und technologischen Neuerungen einzurichten. Dabei sind sowohl die Arbeitnehmenden selbst wie auch die Arbeitgebenden in der Pflicht.

Es darf nicht sein, dass ältere Mitarbeitende nicht denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten erhalten oder in der Finanzierung solcher Angebote benachteiligt sind. Es darf nicht sein, dass ihnen Aus- und Weiterbildungen verwehrt werden, weil sich diese angesichts der absehbaren Pension nicht mehr lohnen würden. Die Arbeitsleistung von älteren Arbeitnehmenden ist genauso wertvoll wie derjenige von jüngeren Arbeitnehmenden und soll genauso auf dem neusten Stand erhalten werden. Denn nur so lässt sich auch vermeiden, dass ältere Arbeitnehmende in den letzten Jahren ihres Erwerbslebens aussortiert, als nicht mehr gut genug eingestuft und in die Frühpensionierung oder auf den Arbeitsmarkt abgeschoben werden. Denn auch auf dem Arbeitsmarkt gilt: Wer sich nicht mittels Aus- und Weiterbildungen à jour gehalten hat, hat schlechte Karten. Insbesondere wenn derjenige bereits durch sein Alter benachteiligt wird. Gerade in der heutigen Zeit, in der Innovationen in immer kürzeren Abständen umgesetzt werden und sich Produktpaletten wie auch Arbeitsmittel mit rasender Geschwindigkeit verändern, ist es wichtig, dass Aus- und Weiterbildungen mit diesem Wandel mithalten können.

**transfair fordert, dass ältere Arbeitnehmende bei Aus- und Weiterbildungen genauso gefördert werden wie jüngere Arbeitnehmende. Der Zugang und die Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen darf nicht vom Alter abhängig gemacht werden – nur so kann das Konzept des Lebenslangen Lernens auch effektiv umgesetzt werden.**

### **Flexibler Altersrücktritt**

Die Forderung, dass die Arbeitnehmenden gesund das ordentliche Pensionsalter erreichen sollen bedeutet aber nicht, dass sich transfair gegen jegliche Massnahmen, die eine frühere Pensionierung ermöglichen – sei es vollständig oder in Raten – stellt. Im Gegenteil! Es gibt durchaus Situationen, in denen solche Massnahmen sinnvoll sind. Insbesondere die Altersteilzeit, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglicht, ist aus Sicht von transfair wichtig und sinnvoll. Modelle mit Altersteilzeit mögen zwar teuer sein, dienen aber sowohl den Arbeitnehmenden – jungen wie auch älteren – als auch den Arbeitgebenden. Über einen Rücktritt in Raten – unabhängig davon, wie genau ein solches Modell im Einzelfall aussieht – lässt sich einerseits einem grösseren Bedürfnis älterer Arbeitnehmenden nach längeren Erholungszeiträumen gerecht werden. Dies ermöglicht es den Arbeitnehmenden, ihre Leistungsfähigkeit länger zu erhalten und länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Andererseits wird der Übertritt in den Ruhestand verträglicher gestaltet. Der Rückzug aus dem Erwerbsleben erfolgt in Raten, anstelle eines brusken Schnittes am Tag der Pension wird es den älteren Arbeitnehmenden so ermöglicht, sich besser auf den Ruhestand vorzubereiten und sich an den neuen Lebensabschnitt und dessen Besonderheiten zu gewöhnen. Bisherige Erfahrungen mit solchen Modellen zeigen, dass dies für ältere Mitarbeitende ein grosses Bedürfnis ist.



Junge Arbeitnehmende profitieren, wenn durch die Altersteilzeit Stellenprozenze frei werden. Nehmen ältere Arbeitnehmende also solche Möglichkeiten wahr, entsteht Platz, um jungen Arbeitnehmenden – denkbar sind beispielsweise Lehrabgehende desselben Unternehmens – eine Anstellung zu ermöglichen. Zudem ermöglicht dieser Rückzug auf Raten einen viel besseren Wissenstransfer. Die Berufseinsteigenden können vom Wissen und den Erfahrungen der älteren Arbeitnehmenden profitieren und erreichen dadurch schneller eine höhere Produktivität.

Dieser Aspekt macht die Altersteilzeit auch für die Arbeitgebenden lukrativ. Jeder Stellenwechsel – Pensionierungen sind hier keine Ausnahme – führt zu einem Wissensverlust. Wissen über das Unternehmen, dessen Abläufe und Produkte wie auch über dessen Kundschaft und deren spezifische Bedürfnisse lassen sich wohl zu einem gewissen Grad schriftlich festhalten und weitergeben. Dies jedoch nie in dem Ausmass, wie es im Umfang eines fließenden Überganges mittels Altersteilzeit möglich ist. Es muss deshalb im Interesse eines jeden Unternehmens sein, dieses Netzwerk und kundenspezifisches Wissen zu erhalten und als Vorteil gegenüber der Konkurrenz nutzen zu können. Zudem wird ein Unternehmen, welches Altersteilzeit anbietet, auf dem Arbeitsmarkt für potentielle Mitarbeitende attraktiver. Und selbstverständlich stehen solche Modelle auch für ein soziales Engagement des Unternehmens.

Wer jedoch lieber über das ordentliche Rentenalter hinaus berufstätig sein will, sollte dies ebenfalls tun können. Es geht daher für transfair um eine Flexibilisierung des individuellen Rentenalters. Je nach Präferenz des Arbeitnehmers entscheidet sich dieser für eine frühere oder spätere Pensionierung. Eine solche Flexibilisierung hat einen Einfluss auf die künftige Rentenhöhe – je früher die Arbeitnehmenden in Pension gehen, desto tiefer fällt die Rente aus. Je länger sie arbeiten, desto höher wird die Rente. Diese Auswirkungen sind aber transparent und werden im Moment des Altersrücktrittes fixiert. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer kann dadurch die Auswirkungen auf ihre, seine künftige Rente bereits vor dem endgültigen Entscheid abschätzen. Dies ermöglicht eine Lebensplanung auf gesicherter Basis.

**transfair setzt sich für eine Flexibilisierung des individuellen Rentenalters ein. Für den Übergang in den Ruhestand sollen zudem Arbeitsmodelle mit Altersteilzeit eingeführt werden.**

### ***Vorsorgepolitik***

Insbesondere für ältere Arbeitnehmende wird die Altersvorsorge zu einem immer wichtigeren Thema. Mit der näher rückenden Pensionierung gewinnen die künftige Rente, der finanzielle Zustand von AHV, Pensionskassen und Umwandlungssätze an Bedeutung. Die Interessen dabei sind klar: eine Pensionsleistung, die den Erhalt des bestehenden Lebensstandards ermöglicht und die Sicherheit, dass dies bis zum Lebensende gewährleistet ist. Diese beiden Punkte stehen nicht zwingend in einem Widerspruch. Bei mangelnder Sorge um die Sozialwerke kann ein solcher aber drohen. Beim Umgang mit den Vorsorgewerken ist deshalb Fingerspitzengefühl verlangt. Es gilt die Interessen von Pensionierten und Aktiven unter einen Hut zu bringen, ohne die beiden Akteure gegeneinander auszuspielen. Bereits in den letzten Jahren hat sich transfair deshalb von einer grundsätzlichen Forderung nach einem Teuerungsausgleich auf Pensionskassen-Renten distanziert. Nicht, weil transfair den Pensionierten eine solche Rentenanpassung missgönnen würde, sondern weil sich diese momentan aus verschiedenen Gründen – der Höhe der Deckungsgrade sowie anhaltend tiefes Zinsniveau auf den Anlagemärkten – nicht finanzieren lassen und damit die langfristige Gesundheit der Pensionskassen auf dem Spiel ste-



hen würde<sup>3</sup>. transfair verpflichtet sich auf eine Vorsorgepolitik mit Augenmass, welche die Interessen der Pensionierten als auch diejenigen der erwerbstätigen Generationen berücksichtigt. Ziel ist die nachhaltige Sicherung der Sozialwerke, die sowohl die aktuellen Rentenversprechen erfüllen, aber auch in Zukunft noch Rentenzahlungen leisten können. Die aktuellen Renten werden von transfair jedoch mit aller Kraft verteidigt. Für die Pensionierten muss die Altersvorsorge weiterhin ein verlässlicher und sicherer Wert bleiben, der den Erhalt des Lebensstandards gewährleistet. Die Leistungen – heutige wie auch zukünftige – müssen aber finanzierbar bleiben. Die Generationensolidarität muss gewahrt und im Gleichgewicht bleiben. Einseitige Optimierungen zu Lasten einer Anspruchsgruppe unterstützt transfair nicht.

**transfair fordert eine Vorsorgepolitik mit Augenmass, die allen Anspruchsgruppen – Rentnern und Aktiven – gerecht wird. Die Sozialwerke müssen ihre Funktion zum Erhalt des Lebensstandards sowohl heute wie auch in Zukunft leisten können.**

### **Work & Care**

Die Familienpolitik ist eines der Kernanliegen von transfair. Wichtige Themen waren und sind dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohn- und Chancengleichheit für Frauen und Männer, Angebote zur familienexternen Kinderbetreuung oder auch die Schaffung von Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. In der öffentlichen Wahrnehmung begrenzt sich Familienpolitik oftmals auf eine enge Definition von Familie: Im Fokus stehen dabei die Bedürfnisse erwerbstätiger Eltern mit (kleinen) Kindern. Dies deckt sicherlich eine wichtige Phase im Leben der Arbeitnehmenden ab. Gerade aber auch mit zunehmendem Alter werden andere Aspekte wichtig, so zum Beispiel die Betreuung naher Angehöriger. transfair bemüht sich deshalb um eine umfassendere Definition von Familienpolitik, die unter anderem auch auf die Anliegen von work & care Rücksicht nimmt.

Ein steigendes Alter der erwerbstätigen Bevölkerung führt zu einer wachsenden Bedeutung der Angehörigenpflege und deren Vereinbarkeit mit dem Berufsleben. . Pflegebedürftig können grundsätzlich alle werden, seien dies Eltern von Arbeitnehmenden, ihre Kinder, Partnerinnen und Partner oder sonstige nahe Verwandte. Der zeitliche Aufwand und die Art einer solchen Betreuung variiert enorm. Von kurzen Pflegeeinsätzen über einen beschränkten Zeitraum bis zu einem Pflegeaufwand von mehreren Stunden täglich über einen undefinierten Zeitraum von mehreren Jahren, von der Pflege betagter Angehöriger über die Betreuung verunfallter, chronisch kranker oder behinderter Angehöriger ist jedes Szenario möglich. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Bedürfnisse, die Arbeitnehmende mit Pflegeverpflichtung haben.

Dabei steht die finanzielle Unterstützung gar nicht im Vordergrund. Wichtig sind primär zwei Aspekte: Es braucht Beratung und Unterstützung von Fachkräften am Arbeitsplatz und es braucht ein Arbeitsverhältnis, das genügend zeitliche Flexibilität bietet. Die betroffenen Arbeitnehmenden sind darauf angewiesen, gerade für Notfälle kurzfristig und unbürokratisch Zeit zu erhalten, um die Pflege organisieren

---

<sup>3</sup> Die Renten aus der AHV werden regelmässig der Teuerung angepasst. Dies hängt aber nicht zuletzt auch mit der unterschiedlichen Ausgestaltung der ersten und der zweiten Säule zusammen. Der Teuerungsausgleich wird von transfair einzig auf der Rente aus der Pensionskasse nicht mehr eingefordert. Dies ist auch darin begründet, dass im Falle von Sanierungen einzig Arbeitgeber und Aktive Beiträge leisten müssen, die Pensionierten – richtigerweise – davon verschont sind. Der Verzicht auf einen Teuerungsausgleich ist somit auch als Sanierungsbeitrag der Pensionierten zu sehen. Da zudem in den vergangenen und wie prognostiziert auch in den kommenden Jahren die Teuerung sehr tief ausfällt, fehlt einem solchen Anspruch momentan die Begründung.

zu können. Längerfristig sind eine flexible Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung zentral. Anpassungen am Beschäftigungsgrad, flexible Arbeitszeitplanung mittels Jahresarbeitszeit und Möglichkeiten für Home Office sind hier beispielsweise zu nennen. Gefordert sind hier – neben einem grundsätzlichen Bekenntnis des Unternehmens – deren Sozialdienste. Denn so unterschiedlich wie die Bedürfnisse sind, so individuell muss auch die Lösung im Einzelfall sein. Allgemeingültige Lösungen in Gesamtarbeitsverträgen helfen hier nicht weiter, festgehalten werden müssen darin aber auf jeden Fall der Grundsatz und die Bereitschaft zur Unterstützung.

**transfair fordert von seinen Sozialpartnern die Bereitschaft, Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch individuelle Beratung und flexible Arbeitszeitmodelle zu unterstützen.**

Bern, im Frühjahr 2014