ALLIANZ DER CHANCEN

# Charta für Transformation mit Perspektiven

„Was alle angeht, können nur alle lösen.“

Friedrich Dürrenmatt

ALLIANZ DER CHANCEN

# Charta für Transformation mit Perspektiven

# Präambel

Gemeinsame Herausforderungen verlangen gemeinsame Lösungen. Das gilt auch für die umfassende gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation, die wir derzeit erleben. Sie spiegelt den Strukturwandel, der insbesondere durch globale Megatrends, digitale Technologien und politische Weichenstellungen gegen die Erderwärmung verursacht wird. Hinzu kommt die demografische Entwicklung mit ihren Auswirkungen auf den Fachkräftemarkt und die Sozialsysteme.

All dies betrifft auch Produkte, Prozesse und Dienstleistungen der Wirtschaft. Vor allem jedoch betreffen diese Entwicklungen die Beschäftigten. Sie sollen durch den Strukturwandel ihre Beschäftigungsperspektiven nicht verlieren. Das verhindert individuelle Zukunftsängste und trägt dazu bei, den Wirtschaftsstandort Deutschland und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern.

Um das zu erreichen, stehen schon heute zahlreiche bewährte Instrumente zur Verfügung: u. a. tarifvertragliche Lösungen, Weiterbildungsverbünde und Drehscheibenmodelle bis hin zu Job-zu-Job-Angeboten oder andere Maßnahmen in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Diese Möglichkeiten gilt es an die neuen Herausforderungen anzupassen, zu schärfen und zu optimieren. Besonders bei Tempo und Transparenz der entsprechenden Prozesse müssen wir deutlich zulegen – etwa durch eine digitalisierte Verwaltung.

Darüber hinaus jedoch ist es notwendig, auch neue Ansätze für innovative Arbeitsvermittlung und bedarfsgerechte Qualifizierung in den Blick zu nehmen.

**„Doch auch ganzheitliche Strategien können nur zum Erfolg führen, wenn alle gesellschaftlichen Akteure miteinander ein neues Niveau der Zusammenarbeit gestalten."**

Dabei gilt: Unter dem Strich dürfen finanzielle Belastungen nicht weiter ansteigen – weder für die Unternehmen noch für die Beitrags- und Steuerzahler insgesamt. Ziel muss es im Gegenteil sein, gesamtwirtschaftliche Kosten mindestens stabil zu halten: durch intelligente Kooperation und Vernetzung sowie durch innovative Ansätze, bei denen der Fokus darauf liegt, Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Wenn es darum geht, den Wandel erfolgreich zu gestalten und neue nachhaltige Chancen für Wachstum und Beschäftigung zu schaffen, müssen die spezifischen Belange von kleineren und größeren sowie aufnehmenden und abgebenden Unternehmen gleichermaßen in den Blick genommen werden. Wir brauchen deutlich weniger Bürokratie und Regulierung. So können alle Unternehmen ganzheitliche Strategien verfolgen und die daraus abgeleiteten Ziele mit dem Blick auf ökonomischen Erfolg, auf Schlüsseltechnologien, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Qualifizierung und Arbeitsplätze verbinden.

Doch auch ganzheitliche Strategien können nur zum Erfolg führen, wenn alle gesellschaftlichen Akteure miteinander ein neues Niveau der Zusammenarbeit gestalten: Unternehmen, Tarif-, Sozial- und Betriebspartner, die Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträger, Politik, Kammern, Verbände, Wissenschaft und auch die Beschäftigten selbst. Sie alle bilden eine natürliche Verantwortungsgemeinschaft, geeint durch das gemeinsame Ziel:

# „Von Arbeit in Arbeit!"

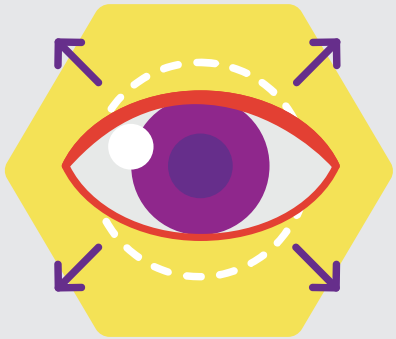
Investitionen in Innovationen an den Standorten, Qualifizierung für zukunftsfähige Beschäftigung in den Unternehmen und proaktive Vermittlung sind dabei die zentralen Schlüsselaufgaben.

So entstehen aus den heutigen Beschäftigungsverhältnissen neue nachhaltige Perspektiven für jede*n Einzelne*n.

Damit das gelingt, muss sich auch der Arbeitsmarkt insgesamt verändern und an die Rahmenbedingungen der Transformation anpassen. Dazu sind nach Überzeugung der Autor*innen dieser Charta die folgenden Leitlinien unverzichtbar:

## Transparenz über zukunftsrelevante Kompetenzen

Um die Transformation erfolgreich am Wirtschaftsstandort Deutschland meistern zu können, erfordert es im ersten Schritt Transparenz über quantitative, aber vor allen Dingen auch qualitative Beschäftigungseffekte. Denn **Orientierung über zukünftig relevante Kompetenzen und Kenntnisse** sowie damit verbundene Qualifizierungsangebote stellen nicht nur die notwendige Beschäftigungsfähigkeit sicher, sondern ermöglichen auch, die Wertschöpfung in Deutschland zu sichern.



## Perspektiven der Beschäftigten

Perspektive schafft Zukunft. Im Mittelpunkt aller Aktivitäten der neuen Verantwortungsgemeinschaft stehen deshalb die **Perspektiven der Beschäftigten,** die von Transformation und Wandel betroffen sind. Dabei haben die Unternehmen klare Prioritäten: Sie stellen sich der Veränderung und investieren in Innovationen an den Standorten. Gemeinsam gestalten die Sozialpartner im Geist von Tarifpartnerschaft und Mitbestimmung neue Perspektiven, die sich daraus ergeben. So erhalten sie Arbeitsplätze und ermöglichen interne Qualifizierung. Dadurch entstehen Win-win-win Situationen für Beschäftigte, Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt.

## Brücken in neue Beschäftigung

Alle Akteure bauen gemeinsam **Brücken in neue Beschäftigung.** Das bedeutet im ersten Schritt vor allem: bedarfsgerechte Entwicklung von Beschäftigten und Arbeitsplätzen sowie bestmögliche Verteilung der damit verbundenen Lasten. Im zweiten Schritt gilt es, die Orientierung am jeweiligen Bedarf einer Region zu fokussieren: ob direkte Vermittlung oder Quereinstieg, ob Berufsausbildung oder Qualifizierung, ob Beschäftigung bei einem neuen Unternehmen oder Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Die jetzt vorhandenen Mittel und Wege kommen so zum Einsatz, dass sie größtmöglichen Nutzen entfalten. Auf diese Weise werden neue Perspektiven geschaffen, die Unternehmen bleiben auch in der Transformation wettbewerbsfähig – und der soziale Friede erhalten.

## Lebenslanges Lernen und Veränderungsbereitschaft

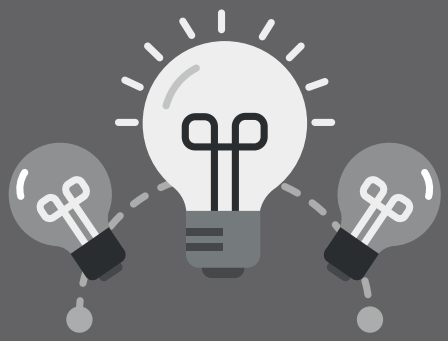
Veränderung ist die einzige Konstante. Für die Beschäftigten bedeutet das: Bereitschaft zur ständigen Anpassung sowie lebenslanges Lernen. Weiterbildung wird zum Standard – über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Das erfordert ein **hohes Maß an Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft.** Dies gilt es zu fördern und auszubauen – durch eine neue Form der Unterstützung und Zusammenarbeit. Dabei machen Arbeitgeber und andere Akteure den Beschäftigten nicht nur ein flexibles und attraktives Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, sondern bieten zugleich auch Beratung und Begleitung der Veränderungen an.

## Kooperationen und Allianzen

Die Unternehmen und ihre Beschäftigten bilden einen Verbund der Verantwortung. Er bietet, wo immer möglich, neue Arbeitsplatzchancen für Beschäftigte, die im eigenen Unternehmen von Restrukturierung betroffen sind. Dazu verbessern die Unternehmen sowohl die Vernetzung untereinander als auch die Kooperation mit allen anderen Akteuren des Arbeitsmarktes und tragen zur Beschäftigungsfähigkeit bei. Auch über Unternehmensgrenzen hinweg. So entsteht eine neuartige **Allianz der Chancen.**

## Neue Ansätze und Methodiken

Neue Herausforderungen verlangen nach neuen Lösungen. Die Brücken in neue Beschäftigung können nicht nur mit Hilfe bestehender Werkzeuge gebaut werden. Es sind je nach Bedarf auch angepasste Förderrahmen notwendig, für z. B. mehr Flexibilität bei der Entwicklung von passgenauen Weiterbildungsangeboten. Darüber hinaus braucht es **neue, pragmatische und bedarfsorientierte Ansätze und Methodiken.** Dies können z. B. digitale Plattformen sein, die über stimmige Diagnosen zu passgenauen Lösungen führen und mit denen sich z. B. Beschäftigte schnell und einfach orientieren können. Gleichzeitig erhöht kompetente und individuelle Begleitung die Akzeptanz.



ALLIANZ
DER CHANCEN
Initiative für eine neue Arbeitswelt

# #VonArbeitInArbeit – wir sind die Allianz der Chancen!

50Hertz Transmission GmbH
acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V.
Adecco Group Germany
Aramark Holding Deutschland GmbH
Bayer AG
BASF SE
Beiersdorf AG
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V.
CEWE Stiftung & Co. KGaA
Cisco Systems GmbH
Commerzbank AG
Continental AG
Covestro
Deutsche Bahn AG
Deutsche Bank
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
DHL Group
Deutsche Telekom AG
DINA Elektronik GmbH
ElringKlinger AG
EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Enercity
ENERCON GmbH
E.ON
Eurofit Group
Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger
EWE AG
Fraunhofer-IAO
Hays AG
Henkel AG & Co. KGaA
Infineon Technologies AG
Kirchhoff Gruppe
KKH Kaufmännische Krankenkasse
Körber AG
McKinsey & Company
METRO AG
Mercedes-Benz Group AG
Microsoft Deutschland GmbH
ORLEN Deutschland GmbH
Prym
Robert Bosch GmbH
Roche in Deutschland
RWE AG
sajos GmbH
Schmitz Cargobull AG
Siemens AG
Software AG
thyssenkrupp AG
TUI AG
TRUMPF Gruppe
Valeo
Verband Der Mittelstand, BVMW e.V
Vitesco Technologies Group AG
Vonovia SE
v. Rundstedt & Partner GmbH
William Prym Holding GmbH

Stand: 04.09.2023

## Impressum

Mehr Informationen zur Allianz der Chancen sowie zu Handlungsempfehlungen und konkreten Projekten vor Ort unter **www.allianz-der-chancen.de**