



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, Weiterbildungsverbände 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.

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

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

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.

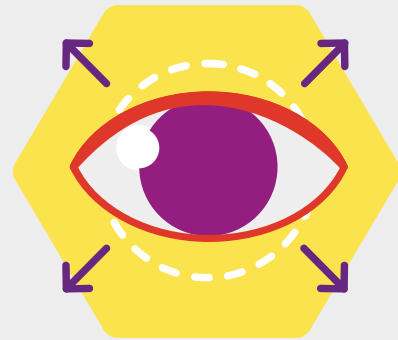
## Transparenz über zukunftsrelevante Kompetenzen

---

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.



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:



## 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

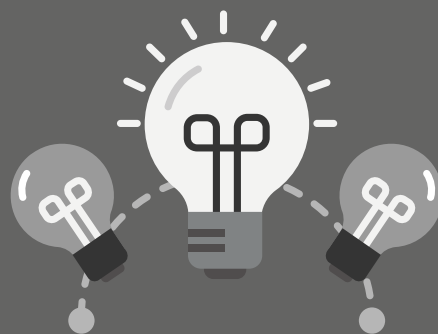
---

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  
Allianz SE  
Aramark Holding  
Deutschland GmbH  
Bayer AG  
BASF SE  
Beiersdorf AG  
Bundesverband der Träger  
beruflicher Bildung  
(Bildungsverband) e. V.  
B&O Service AG  
CEWE Stiftung & Co. KGaA  
Cisco Systems GmbH  
Commerzbank AG  
Continental AG  
Covestro  
Deutsche Bahn AG  
Deutsche Bank  
Deutsche Gesellschaft für  
Personalführung e.V. (DGFP)  
DEUTZ AG  
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  
Knauf Gips KG  
Körber AG  
McKinsey & Company  
METRO AG  
Mercedes-Benz Group AG  
Microsoft Deutschland GmbH  
Norddeutsche Landesbank  
ORLEN Deutschland GmbH  
profection GmbH & Co. KG  
Prym  
Robert Bosch GmbH  
Roche in Deutschland  
Riverside Change Consultants  
GmbH  
RWE AG  
sajos GmbH  
Schmitz Cargobull AG  
Siemens AG  
Software AG  
thyssenkrupp AG  
Talanx AG  
TRUMPF Gruppe  
Vaillant GmbH  
Valeo  
Verband Der Mittelstand, BVMW e.V  
Vitesco Technologies Group AG  
Vonovia SE  
v. Rundstedt & Partner GmbH  
William Prym Holding GmbH

Stand: 11.10.2024

## Impressum



Mehr Informationen zur Allianz  
der Chancen sowie zu Handlungs-  
empfehlungen und konkreten  
Projekten vor Ort unter  
[www.allianz-der-chancen.de](http://www.allianz-der-chancen.de)