

Initiative für Beschäftigung!

Unsere Charta

Wir Unternehmen der Initiative für Beschäftigung! haben ein gemeinsames Bild der Zukunft

Der demografische Wandel verändert grundlegend die Arbeitsmärkte und Belegschaftsstrukturen in den Unternehmen: Das Arbeitskräfteangebot wird geringer, Belegschaften werden älter und vielfältiger, die Wertemuster der Menschen verändern sich und es wird immer weniger lineare Erwerbsverläufe geben. Gleichzeitig erfordern der Wettbewerb und immer kürzere Innovationszyklen ein flexibleres Handeln der Unternehmen und lassen die Anforderungen an Belegschaften weiter steigen. Die Herausforderung für Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Individuen wird sein, wachsende Flexibilitätserfordernisse durch die Entwicklung und Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit aktiv zu gestalten.

Als Unternehmen stehen wir dafür, ...

- durch aktive Personalarbeit und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Sozialpartner Beschäftigung in den Unternehmen zu sichern.
- Beschäftigung entlang unterschiedlicher Lebensphasen und sich ändernder beruflicher Anforderungen aktiv und vorausschauend zu gestalten.
- die eigenverantwortliche Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit einzufordern und zu unterstützen.
- durch innovative Formen der Beschäftigung und einen präventiven Gesundheitsschutz gute Voraussetzungen für ein längeres Erwerbsleben zu schaffen.

Wir zeigen dies durch...

- eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der wirtschaftliche Interessen, Mitarbeiter- und Kundenorientierung ausgewogen sind.
- unser aktives Engagement in der Initiative für Beschäftigung! und in unseren Regionen.
- konkrete Projektarbeit, mit der wir praktikable Lösungen für die Schaffung und Sicherung von Beschäftigung entwickeln und verbreiten.

Als Initiative für Beschäftigung! wollen wir einen Beitrag leisten, die Voraussetzungen für künftige Beschäftigung zu verbessern durch...

- die Erschließung aller Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt.
- eine differenzierte Diskussion um Chancen und Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die bereits heute integraler Bestandteil des Arbeitsmarktes sind.
- eine frühzeitige Förderung der Veränderungsbereitschaft und Unterstützung lebenslangen Lernens, zum Beispiel durch effektivere Bildungs- und Weiterbildungssysteme.
- verbesserte Rahmenbedingungen für Ein-, Aus- und Umstiege in verschiedenen Lebensphasen, zum Beispiel bei Pflegezeiten oder beruflicher Neuorientierung.
- Abbau von Hürden und Risiken für Arbeitgeber – insbesondere KMU – bei Neueinstellungen mit dem Ziel, mehr Menschen den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- die Förderung eines Wachstums- und Innovationsklimas, das den deutschen Arbeitsmarkt attraktiv macht.

Berlin, 29. November 2010

Udo Bekker
Vattenfall Europe AG

Dr. Heinz-Walter Große
B. Braun Melsungen AG

Hans-Carsten Hansen
BASF SE

Dr. h.c. August Oetker
Dr. August Oetker KG

Karl von Rohr
Deutsche Bank AG

Dr. Gunter Thielen
Bertelsmann Stiftung

Ulrich Weber
Deutsche Bahn AG

