

# Ausbildungsmarketing bei Fresenius

Mit HR-Analytics, Snapchat, Instagram & Co. Auszubildende gewinnen

O bwohl der Gesundheitskonzern Fresenius jedes Jahr zahlreiche Bewerber mit seiner Marke und seinen Benefits überzeugt, gingen für die Ausbildungsjahre 2021 und 2022 an den hessischen Standorten Bad Homburg und Friedberg die Anzahl der Bewerbungen für einzelne Ausbildungsberufe und duale Studienplätze zurück. Grund hierfür war der demografische Wandel und der zunehmende Trend zum Vollzeitstudium. Eine weitere Herausforderung: Während der Coronapandemie konnten keine Messen besucht werden und um eine Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz oder duales Studium zu publizieren, musste die Ausbildungsabteilung viele manuelle Aufgaben bewältigen. Wie Fresenius mehr Bewerbungen via Social Media generiert und administrative Tätigkeiten reduziert hat, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Jobcluster Deutschland, ein hessischer Recruiting-Software-Anbieter, konnte Fresenius dabei unterstützen, zusätzliche Bewerber zu gewinnen. Das Ausbildungsteam um Jürgen Muthig, Leiter der Berufsausbildung von Fresenius, war bereits mit Jobcluster vertraut, da Jobcluster als Dienstleister für die Recruiting-Technologie auf der Ausbildungsmarketing-Plattform „Elementare Vielfalt“ verantwortlich ist. Mit der Plattform „Elementare Vielfalt“ betreibt der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) die führende Stellenbörse für Auszubildende und dual Studierende in der Chemie- und Pharmaindustrie. Fresenius nutzt das Multiposting-Tool One-Click-Recruiter von Jobcluster, um Ausbildungsstellen auf der Plattform „Elementare Vielfalt“ zu veröffentlichen.

Seit September 2022 setzt Fresenius im Ausbildungsmarketing zusätzlich zur Schaltung von Stellenanzeigen auf Jobbörsen auch auf das Veröffentlichen von Videos auf verschiedenen Social-Recruiting-Kanälen. Die Stellenanzeigen werden u. a. auf der IHK-Ausbildungsplatzbörse oder bei der Jobbörse der Arbeitsagentur mit nur wenigen Klicks via One-Click-Recruiter veröffentlicht. Dadurch verringert sich der Arbeitsaufwand für die Publikation von Stellenanzeigen auf ein Minimum und das Ausbildungsteam von Fresenius hat mehr Zeit für kreative und strategische Ausbildungsthemen.

## Social Media Recruiting im Ausbildungsmarketing

Fresenius hat die freiwerdenden Kapazitäten genutzt, um in Zusammenarbeit mit Jobcluster und einer Kreativagentur eine erste innovative Social-Media-Recruiting-Kampagne



Jürgen Muthig,  
Fresenius



Alexander Baumann,  
Jobcluster Deutschland

zu konzipieren und umzusetzen. Ziel war es, gezielt potenzielle Interessenten der Generation Z im Umkreis von Bad Homburg und Friedberg über Ausbildungsstellen und duale Studiengänge bei Fresenius zu informieren und diese dazu zu motivieren, sich zu bewerben. In einer ersten Phase wurden zielgruppenspezifische Kampagnen für die Berufsgruppen MINT, BWL & Logistik auf TikTok und Snapchat implementiert.

Im Fokus der Kurzvideos der Social-Media-Kampagne standen die aktuellen Auszubildenden und dual Studierenden von Fresenius. In unterschiedlichen Videoformaten stellten sie kurz und prägnant in wenigen Sekunden ihre Ausbildungsberufe vor, wie bspw. Mechatroniker, Fachinformatiker oder Industriekaufmann. Bei einigen Kurzvideos interviewten auch Ausbilder einzelne Auszubildende. Fresenius war es sehr wichtig, die Auszubildenden und dual Studierenden selbst über ihre Eindrücke berichten zu lassen,



um möglichen Interessenten ein authentisches Bild des Gesundheitsunternehmens zu vermitteln. Die Kurzvideos von Fresenius waren so erfolgreich, dass sie es in das TikTok Creative Center schafften. Dort werden Best-Practice-Beispiele von TikTok-Kurzvideos aufgeführt. Darüber hinaus wurden einige Offline-Ausbildungsveranstaltungen, wie die Nacht der Ausbildung in Bad Homburg, von Fresenius aufmerksamkeitsstark als zielgruppenspezifische Social Media Recruiting-Kampagne beworben.

Im Dezember 2023 startete für das Ausbildungsmarketing die zweite Social-Media-Recruiting-Kampagne, die erneut im Umkreis von Bad Homburg und Friedberg ausgespielt wurde. Diese stellte unter dem Slogan „Health Heroes“ wieder die Auszubildenden und dual Studierenden selbst in den Mittelpunkt. Hierbei wurde ein innovatives Themensetting angelehnt an den Bereich „Cyberpunk“ ausgewählt. Die Auszubildenden und dual Studierende wurden als Avatare bspw. mit der Bezeichnung „Cyberschmied“ für Ausbildungsstellen im Bereich Technik und „Frachtblitz“ für duale Studiengänge im Bereich Logistik und BWL dargestellt. Die Kurzvideos wurden u. a. auf Snapchat und YouTube Shorts ausgespielt. Des Weiteren kamen KI-gesteuerte Programmatic-Kampagnen zum Einsatz. Bei diesen wurde das Targeting und die Budgetverteilung der Facebook-, Instagram- und Google-Kampagnen von einer künstlichen Intelligenz übernommen. Die Programmatic-Kampagnen ermöglichten eine maximale Reichweite, da die Kurzvideos auf Facebook, Instagram sowie Bild- und Textanzeigen auf Google Search und Google Display ausgespielt wurden.

Beide Social Media Recruiting-Kampagnen haben sehr gut performt. Durch den Mix aus klassischen

Ausbildungsplatzstellenbörsen und innovativen Social Media Recruiting Kampagnen konnte Fresenius frühzeitig alle Ausbildungsplätze und dualen Studienplätze besetzen.

## HR-Analytics im Ausbildungsmarketing

Als Technologieanbieter verfügt Jobcluster über Schnittstellen zu allen relevanten Recruiting-Kanälen (IHK, Indeed, StepStone, Facebook, Google, Snapchat, TikTok). Dadurch kann das Unternehmen seinen Kunden ein auf sie zugeschnittenes Performance Analytics Tool zur Verfügung stellen, das alle Recruiting-Maßnahmen transparent macht. Über ein Dashboard werden alle relevanten Zahlen, Daten und Fakten dargestellt. Das Ausbildungsteam von Fresenius konnte zu jeder Zeit die Performance seiner Creatives auf den einzelnen Social-Media-Plattformen beurteilen und bei Bedarf leistungsschwache Kurzvideos durch neue leistungsstarke Kurzvideos ersetzen.

Um die Performance einzelner Videos zu bewerten, wurde die Click-Through-Rate (auch CTR) als primärer Bewertungsindikator zu Rate gezogen. Die CTR (deutsch Klickrate) gibt an, wie oft Personen, welche die Kurzvideos von Fresenius gesehen haben, auf diese klickten. Darüber hinaus hatte Fresenius über das Dashboard Einblicke in zahlreiche demografische und interessenbasierte Daten von den jeweiligen Social-Media-Kanälen. So konnten die Ausbilder von Fresenius sehr genau analysieren, welche Interessen ihre Zielgruppen besitzen und diese Informationen zur Optimierung der Ansprache von potenziellen Ausbildungsplatzinteressenten nutzen.

## Quo Vadis Fresenius Ausbildung 2025?

Das Ausbildungsteam um Jürgen Muthig ist von den Recruiting Tools von Jobcluster und dem Erfolg der zielgruppenspezifischen Social-Media-Recruiting-Kampagnen überzeugt. Für die dritte Marketingkampagne für das Ausbildungsjahr 2025 plant Fresenius zusammen mit Job-

cluster neben einer Fortsetzung der Social-Media-Recruiting-Kampagne eine SEO-optimierte Karriereseite für seine Ausbildungsplätze und duale Studiengänge zu launchen, auf die über die Social Media-Posts und -Videos verlinkt wird. Die neue SEO-optimierte Karriereseite verfügt über ein responsives Design und ist Google-for-Jobs optimiert. So soll sichergestellt werden, dass die Fresenius Landingpage ab 2025 weiter steigende Bewerberzahlen generiert.

Jürgen Muthig, Leiter  
Berufsausbildung, Fresenius SE,  
Bad Homburg

■ juergen.muthig@fresenius.com  
■ www.ausbildung.fresenius.de

Alexander Baumann, Geschäftsführer,  
Jobcluster Deutschland GmbH,  
Eichenzell

■ alexander.baumann@jobcluster.de  
■ www.one-click-recruiting.de

## KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



## Vorteil VAA-Rechtsschutz: Fallzahlen auf Rekordhoch

Der VAA vertritt die Interessen seiner Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen, erfinderschutz- und sozialrechtlichen Fragen aus dem Anstellungsverhältnis. Dieser VAA-Rechtsschutz wird von den Mitgliedern immer häufiger in Anspruch genommen: Nachdem es im Jahr 2023 mit insgesamt rund 5.100 Beratungskontakten bereits einen neuen Rekord gab, liegen die Fallzahlen 2024 so hoch wie nie zuvor zu diesem Zeitpunkt im laufenden Jahr. „Wir haben diese Entwicklung in unserem Team angesichts des bereits 2021 und 2022 stark gestiegenen Beratungsbedarfs zwar erwartet, aber waren dennoch überrascht von der Intensität“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. Dies zeige das Ausmaß der Krise, in der sich die Branche befindet.

Der VAA erteilt dabei nicht nur Rechtsauskünfte – eine Leistung, die von den Rechtsschutzversicherungen meist nicht abgedeckt wird –, sondern gewährt auch Beistand, das heißt die außergerichtliche Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber, und den gerichtlichen Rechtsschutz. Aus einer Rechtsberatung wird ein Beistandsfall, wenn die VAA-Juristen offiziell zur Kommunikation mit dem Unternehmen hinzugezogen werden. „Geht es schließlich vor Gericht, wird aus einem Beistands- ein Rechtsschutzfall“, ergänzt Gilow.

Diese wichtigen Verbandsleistungen werden durch fachkundige Juristen der VAA-Geschäftsstelle Köln und des VAA-Büros Berlin erbracht. Nicht nur die besondere Qualifikation auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, sondern auch die speziellen Kenntnisse der Verhältnisse in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen sorgen dafür, dass die VAA-Mitglieder bestmöglich vertreten werden. „Wir versuchen, uns möglichst frühzeitig in die Konflikte einzuschalten und mit den Arbeitgebern außergerichtliche Vergleiche zu erzielen. Oft führt diese Strategie am Ende zu den besten Ergebnissen für unsere Mitglieder“, so Gilow. Andererseits gewährt der VAA seinen Mitgliedern natürlich die volle Unterstützung, wenn Eskalationen unvermeidlich seien: „Es kommt zwar nicht häufig vor, aber wir können auch bis vor das Bundesarbeitsgericht oder das Bundesverfassungsgericht ziehen.“ Entscheidend sei immer die individuelle Fallsituation.

Gegenüber einer allgemein üblichen Rechtsschutzversicherung bietet der VAA-Rechtsschutz zahlreiche Vorteile: Denn die Einstandspflicht von Rechtsschutzversicherungen setzt nach deren Bedingungen grundsätzlich erst dann ein, wenn ein sogenannter Rechtsschutzfall vorliegt. Dafür muss der Arbeitnehmer geltend machen, dass der Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat. Zum Beispiel, wenn eine unberechtigte Kündigung ausgesprochen, zu wenig Gehalt gezahlt oder ein zu schlechtes Zeugnis ausgestellt wird. Tatsächlich beginnen arbeitsrechtliche Themen für Arbeitnehmer aber häufig viel früher, z.B. bei der Vertragsprüfung zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, bei der Prüfung von Zeugnissen. Häufig sind Arbeitnehmer zudem unsicher, ob überhaupt ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht, z.B., ob der Bonus in der korrekten Höhe ausgezahlt oder die betriebliche Altersversorgung richtig angepasst wurde. Sie suchen dann in erster Linie Klarheit und ggf. erst später ihr Recht. Dies zu prüfen und die VAA-Mitglieder zu beraten, ist ein wesentlicher Teil der Leistungen des VAA-Rechtsschutzes, während Rechtsschutzversicherungen hierfür in aller Regel nicht aufkommen.

Sämtliche außergerichtlichen Tätigkeiten sind dabei über die Mitgliedschaft abgedeckt. Auch bei Prozessen vor den Sozial- und Arbeitsgerichten trägt der VAA alle Kosten. Es gibt keine Selbstbeteiligung und auch keine anderen versteckten Kosten für VAA-Mitglieder. Lediglich bei Streitigkeiten vor den Landgerichten in Fällen von Arbeitnehmererfindungen sind die Kosten gedeckelt. Das kommt aber sehr selten vor und wird dann vorab mit den Betroffenen individuell besprochen.

Werden Sie jetzt Mitglied im VAA und erhalten Sie CHEManager im Rahmen der Mitgliedschaft kostenlos nach Hause zugestellt.

Der VAA ist mit rund 30.000 Mitgliedern der größte Führungskräfteverband in Deutschland. Er ist Berufsverband und Berufsgewerkschaft und vertritt die Interessen aller Führungskräfte in der chemischen Industrie, vom Chemiker über die Ärztin oder die Pharmazeutin bis zum Betriebswirt.



## Neue Rente steht ab Dezember 2024 zur Verfügung

### Sozialpartner starten Zielrente Chemie

Die Chemie-Sozialpartner BAVC und IGBCE haben grünes Licht für die neue Zielrente Chemie in ihrem Tarifbereich gegeben. Die neue Rente wird von der Höchster Pensionskasse durchgeführt und zusammen mit dem globalen Vermögensverwalter Fidelity International organisiert. Es ist das zweite Angebot auf Basis des 2022 im Tarifvertrag eingeführten Sozialpartnermodells Chemie. Damit erhalten

die rund 1.700 Unternehmen in der chemischen und pharmazeutischen Industrie erstmals die Möglichkeit, ihren Mitarbeitenden über eine Pensionskasse eine moderne betriebliche Altersvorsorge in Form der reinen Beitragszusage anzubieten.

Für die Beschäftigten bringt die neue Rente zahlreiche Chancen: Vor allem wegen der höheren Freiheitsgrade in der Kapitalanlage können

sie eine höhere Rendite auf ihre Sparbeiträge und damit auch eine höhere Rentenleistung erwarten. Ein zusätzlicher Beitrag der Arbeitgeber erhöht die Sicherheit des Systems, denn der mit diesen Beiträgen geschaffene kollektive Sicherungspuffer dient zum Ausgleich möglicher Rentenschwankungen.

Für Unternehmen ist dieses Sozialpartnermodell ein attraktiver

Baustein im Wettbewerb um die besten Talente. Weitere Vorteile für teilnehmende Arbeitgeber sind ein hohes Maß an Planungssicherheit, die Eliminierung von Haftungsrisiken sowie die nicht bestehende Beitragspflicht in der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Die Zielrente Chemie steht Unternehmen und ihren Mitarbeitenden ab Dezember 2024 zur Verfügung. (ag)