

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

Tarifeinheit bestätigt

In seiner mit Spannung erwarteten Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht Mitte Juli einen vorläufigen Schlusstrich unter die hitzige Debatte zur Tarifeinheit gezogen. Zwar sehen die Karlsruher Richter noch Nachbesserungsbedarf für den Fall, dass einzelne Tarifverträge verdrängt werden. Im Grundsatz aber hält das höchste deutsche Gericht das Tarifeinheitsgesetz für verfassungsgemäß. Es verfolge »das legitime Ziel, zur Sicherung der strukturellen Voraussetzungen von Tarifverhandlungen das Verhältnis der Gewerkschaften untereinander zu regeln.« Auch steht nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts »kein zweifelsfrei gleich wirksames, Gewerkschaften und ihre Mitglieder weniger beeinträchtigendes Mittel zur Verfügung, um die legitimen Ziele zu erreichen.«

Koalitionsfreiheit: Grundrecht und Verpflichtung

In der Bewertung des Urteils gehen die Meinungen erwartungsgemäß auseinander. Während sich mehrere Spartengewerkschaften nicht mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung anfreunden können, begrüßen Bundesregierung, Arbeitgeber und sozialpartnerschaftlich orientierte Gewerkschaften das Urteil. Es stärke die Sozialpartnerschaft, kommentiert BAVC-Präsident Kai Beckmann. Ähnlich sieht es der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis: Das Urteil sei ein »klares Signal gegen Gruppenegoismen und Spaltung der Arbeitnehmerschaft.« Die FAZ resümiert: »Berufsgewerkschaften werden nicht überflüssig, aber sie stehen auch nicht über der Mehrheit.«

Dialog und Kompromissbereitschaft gefragt

Nach der Wahl wird der nächste Bundestag die Frage klären müssen, wie er die Anforderungen der Richter umsetzt, den Schutz von Minderheiten sicherzustellen, wenn ein Tarifvertrag der Mehrheit den der Minderheit verdrängt. Es ist aber keineswegs primär die Politik, die nun in der Pflicht ist: Das Gesetz war und ist nötig, weil einige Spartengewerkschaften Konflikt und Egoismus zum Programm gemacht haben. Das passt nicht in unsere Wirtschaftsordnung. Tarifautonomie lebt davon, dass die Tarifparteien selbst für einen Ausgleich sorgen. Mehr Dialog und mehr Kompromissbereitschaft sind dafür der richtige Weg. Je besser alle Tarifparteien ihren Job machen, desto weniger Druck lastet auf dem Gesetzgeber.

» Das Urteil stärkt die Sozialpartnerschaft. «

BAVC-Präsident Kai Beckmann

DIGITALISIERUNG

Arbeiten 4.0:
Der Mensch im Mittelpunkt **2**

TARIFPOLITIK

Serie zu Chemie-Tarifverträgen
Teil 5: Ausbildung **4**

BRANCHE

Chemie-Arbeitskosten 2016 **6**

BILDUNG

Elementare Vielfalt:
Neue Unternehmenswebseite **8**



Auftakt des Sozialpartnerdialogs WORK@industry4.0 auf Expertenebene

ARBEITEN 4.0

Der Mensch im Mittelpunkt

»Die Chemie-Fabrik der Zukunft wird nicht menschenleer sein«, erklärte BAVC-Präsident Kai Beckmann anlässlich der Eröffnung des Expertendialogs WORK@industry4.0 Anfang Juli in Hannover, mit dem die Chemie-Sozialpartner gemeinsame Perspektiven auf die Arbeitswelt der Zukunft und, wo möglich, Lösungsansätze entwickeln wollen.

Die chemische Industrie und ihre Beschäftigten müssten sich aber, so Beckmann, verändern: Reaktionsgeschwindigkeit und die Fähigkeit, mit einer nie dagewesenen Transparenz (etwa auf Güter- oder Arbeitsmärkten) umzugehen, seien die zentralen Herausforderungen des digitalen Zeitalters.

Erstmals kamen in Hannover kleine gemischte Teams der Sozialpartner (sog. »Koordinationsteams«) zusammen, die die Aufgabe haben, die relevanten Themen für verschiedene von der Digitalisierung betroffene Bereiche der Arbeitswelt zu identifizieren, Gestaltungsoptionen der Chemie-Sozialpartner auszuloten und auf dieser Grundlage Workshops vorzubereiten, mit denen die Branche auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt mitgenommen werden soll. Zu jeder dieser Arbeitswelt-Dimensionen – zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Aus- und Weiterbildung, gutes und gesundes Arbeiten, Führung und Organisation – legte Beckmann seine Zukunftsthesen vor. Er fasste sie in der »Vision einer Chemie-Arbeitswelt 4.0« zusammen:

1. Arbeitszeit und Arbeitsort verlieren an Bedeutung

Das Wo und das Wann der Arbeit bleiben wichtige Orientierungspunkte. Sie verlieren aber (weiter) an Bedeutung. Was zählt, sind die Resultate. Natürlich muss bei dieser Orientierung an Arbeitsergebnissen nach Beschäftigtengruppen differenziert werden: Der Produktionsbereich wird sich nicht im gleichen Maß flexibilisieren lassen wie klassische Büroarbeit. Worauf es ankommt, ist, dass wir die »Entgrenzung« der Arbeitswelt – ein meist negativ verwendeter Begriff – als einen Zugewinn an Freiheit verstehen lernen. Dann wird aus dem Verlust fester Arbeitszeiten und -orte die Lust an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

LINKTIPP

Hintergrundinformationen zum Dialogprozess WORK@industry4.0 der Chemie-Sozialpartner finden Sie unter www.work-industry40.de

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

2. Bildung wird noch wichtiger

Ein sich mit der Digitalisierung beschleunigendes Wirtschafts- und Arbeitsleben erfordert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich ständig weiterentwickeln, und das heißt: weiterbilden. Gerade für eine Hightech-Branche wie die Chemie, die auf permanente Innovation angewiesen ist, ist lebenslanges Lernen so etwas wie die Existenzgrundlage. Dazu brauchen wir weiterbildungswillige Unternehmen und Beschäftigte. Es gilt, das »eherne Gesetz der Weiterbildungspraxis« zu durchbrechen: Wer jung, wer qualifiziert ist, der lernt dazu – wer hat, dem wird gegeben! In der digitalen Arbeitswelt müssen aber alle bereit sein, sich weiterzuentwickeln: auch und besonders ältere und weniger qualifizierte Beschäftigte.

3. Gesundes Arbeiten verlangt Eigenverantwortung

Das Mehr an Freiheit, das eine digitale Arbeitswelt ermöglicht, setzt Individuen voraus, die Verantwortung tragen: für den immer selbstbestimmteren Umgang mit Arbeitszeit und -ort, für die Investitionen in die eigenen Kompetenzen, für die eigene körperliche und psychische Gesundheit. Die Beschäftigten müssen lernen, sich selbst Grenzen zu setzen, Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und anzugehen sowie verantwortungsvoll mit ihrer Gesundheit umzugehen.

4. Führung muss »gute Führung« werden

Jeder technologische Wandel muss immer von einem mentalen Wandel begleitet und so überhaupt ermöglicht werden. Damit nimmt das Thema »Führung« eine Schlüsselrolle bei der digitalen Transformation der Arbeitswelt ein. Dazu müssen es die Arbeitgeber mit dem Führen aber noch viel ernster nehmen als in der Vergangenheit. Führung muss »gute Führung«, 4.0-taugliche Führung sozusagen, werden. Dazu zählen mindestens fünf Elemente:

- **Kontrollierter Kontrollverlust:** die Bereitschaft der Vorgesetzten, beim Thema Arbeitszeit und Arbeitsort Kontrolle abzugeben. Was zählt, ist das Ergebnis.
- **Vorbildfunktion:** Wer als Führungskraft keinen Raubbau an sich selbst und seiner Gesundheit betreibt, der regt seine Mitarbeiter zu einem ebenso nachhaltigen Umgang mit sich selbst an.
- **Klima der Wertschätzung:** Wem Respekt entgegengebracht wird, der ist motivierter, produktiver und eher bereit für Veränderungen.
- **Netzwerkstrukturen statt klassischer Hierarchie:** Gerade junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordern eine Unternehmenskultur, die von flachen Hierarchien, Projektorientierung und Teamgeist geprägt ist.
- **Führen und Fordern:** Das Mehr an Freiheit, das Beschäftigten künftig geboten wird, verlangt ihnen auch mehr Eigenverantwortung ab.

BAVC-Präsident Kai Beckmann und Ralf Sikorski, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE, waren sich erwartungsgemäß nicht in allen Punkten einig. Zwei zentrale Konsensbotschaften schrieben sie den Koordinierungsteams aber ins Stammbuch. Erstens: Sozialpartnerschaftlicher Dialog ist die Voraussetzung für eine gelingende Transformation der Chemie-Arbeitswelt. Zweitens: Bei aller Rede über »Industrie 4.0« oder »Chemie 4.0«: Der Mensch bleibt im Mittelpunkt!

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | FOTO: CHRISTIAN BURKERT

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Die Gestaltung der künftigen Arbeitswelt ist entscheidend für die Zukunftssicherung unserer Industrie in Deutschland. Die Chemie-Sozialpartner sollten gemeinsam Instrumente bereitstellen, um künftige Unternehmensentscheidungen, die die Arbeitswelt 4.0 betreffen, konstruktiv zu begleiten. Ich denke an unsere Tarifverträge und Sozialpartner-Vereinbarungen, aber auch Umsetzungs-hilfen wie Leitfäden oder Check-listen. Wir brauchen eine gemeinsame Digitalstrategie der Chemie-Sozialpartner für das kommende Jahrzehnt. Lassen wir diese Gestaltungschance nicht ungenutzt! «



BAVC-Präsident Beckmann hat »Vier Thesen für eine wünschenswerte Arbeitswelt 4.0« formuliert. Diese können Sie auch in seinem LinkedIn-Profil nachlesen.

[linkedin.com/in/kai-beckmann](https://www.linkedin.com/in/kai-beckmann)

TARIFVERTRAG »ZUKUNFT DURCH AUSBILDUNG UND BERUFSEINSTIEG«

Gute Ausbildung mit Perspektive

Ein hohes Ausbildungsplatzangebot bei gleichzeitig guten Übernahmechancen für junge Fachkräfte – das sichert der Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« für die chemische Industrie. Eigenverantwortung der Unternehmen verbunden mit dem Grundsatz »Ausbildung geht vor Übernahme« ist die Formel, die den Tarifvertrag seit 2003 erfolgreich gemacht hat.

Bausteine des Tarifvertrags

Der Ausbildungstarifvertrag betrachtet Nachwuchssicherung in der Chemie ganzheitlich. Er umfasst Empfehlungen zur Ausbildung und Übernahme, Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche mit besonderem Entwicklungsbedarf (»Start-Programme«) sowie den Karrierewegweiser »Berufskompass Chemie«. Der Tarifvertrag macht deutlich, dass die chemische Industrie eine moderne und hochwertige Ausbildung mit langfristiger Perspektive bietet. Dabei gelingt es, die Fachkräftebasis der Branche zu stärken, ohne die unternehmerische Freiheit einzuschränken. Entscheidungen zum Ausbildungsengagement und zur Übernahme bleiben in der Verantwortung der Betriebe vor Ort.

Zukunft durch Ausbildung

Die duale Ausbildung trägt wesentlich zur Fachkräftesicherung bei und ist ein wichtiger Baustein demografischer Vorsorge. Auf Basis des tarifvertraglich verankerten Grundsatzes »Ausbildung geht vor Übernahme« setzen sich die Sozialpartner für ein hohes und nachhaltiges Ausbildungsplatzangebot in der Chemie-Branche ein. Jährlich werden in einer bundesweiten Erhebung aktuelle Zahlen zum Ausbildungsplatzangebot erfasst und in »Runden Tischen für Ausbildungsfragen« diskutiert. Auf dieser Grundlage entwickeln die regionalen Sozialpartner gemeinsam Ideen und Maßnahmen, wie das Ausbildungsplatzangebot vor Ort gesichert und weiterentwickelt werden kann. Neben traditionellen Ausbildungsberufen zählen auch duale Studiengänge zum Ausbildungsportfolio der Chemie-Branche. Zur Förderung dualer Studienangebote wird der Tarifvertrag von Empfehlungen zur Vertragsgestaltung zwischen Unternehmen und Studierendem begleitet. Diese beziehen sich auf die Studienvergütung, Kostentragung, Freistellung zur Erholung während des dualen Studiums und der Arbeits-/Ausbildungszeit.

Übernahme

Langfristige Beschäftigungsperspektiven sind ein wichtiges Signal für junge Menschen, dass sie eine gesicherte und chancenreiche Zukunft in der Chemie-Branche haben. Daher empfehlen die Sozialpartner, den übernommenen Ausgebildeten möglichst einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten und nur dann befristet zu übernehmen, wenn dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen sinnvoll ist. Die Entscheidung zur Übernahme bleibt aber vollständig in der Verantwortung der Ausbildungsbetriebe. In der Chemie besteht keine tarifliche Übernahmeverpflichtung. Um das Thema Übernahme seitens der Sozialpartner zu begleiten und weiter zu entwickeln, wird jährlich eine bundesweite Umfrage zum Übernahmeverhalten durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Diskussionen der »Runden Tische für Ausbildungsfragen« ein.

SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Unsere fünfteilige Serie zu den Chemie-Tarifverträgen können Sie nachlesen auf unserer Webseite

www.bavc.de



FAKTEN

- ▶ mehr als 50 Berufe
- ▶ über 9.000 Ausbildungsplätze jährlich
- ▶ rund 90 Prozent der Ausgebildeten werden übernommen

ANSPRECHPARTNER



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

Förderprogramme »Start in den Beruf«

Die Start-Programme der chemischen Industrie haben das Ziel, junge Menschen mit besonderem Entwicklungsbedarf fit für die Ausbildung zu machen. Dies gelingt durch eine Kombination aus Betriebspraxis, theoretischer Wissensvermittlung und intensiver sozialpädagogischer Betreuung. Schulische und sprachliche Defizite der Teilnehmer werden sukzessive abgebaut und soziale Kompetenzen gefördert. Gleichzeitig bieten die Programme die Chance, verschiedene Berufsfelder der chemischen Industrie kennenzulernen sowie eigene Talente zu erkunden. Am Ende der Start-Maßnahmen münden rund 70 Prozent der Teilnehmer in eine Ausbildung oder andere Qualifizierungsmaßnahme ein.

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) – eine gemeinsame Einrichtung von BAVC und IG BCE – hat dank des Ausbildungstarifvertrages bis heute über 8,5 Millionen Euro in die Förderung von Start-Programmen investiert. Über 4.000 junge Menschen konnten so an eine Ausbildung herangeführt werden. Mit dem jüngsten Tarifabschluss wurde der Förderkreis für Menschen in besonderen Lebenssituationen (z.B. Langzeitarbeitslose über 25 Jahre oder Flüchtlinge) erweitert und um ein neues Pre-Start-Programm ergänzt. Die Pre-Start-Maßnahmen, die bis zu drei Monate dauern, richten sich an Jugendliche mit besonderen sprachlichen, schulischen oder sozialen Defiziten.

Karrierewegweiser »Berufskompass Chemie«

Das Angebot »Berufskompass Chemie« – eine Kombination aus Branchen- und Berufsinformationen – trägt zur besseren beruflichen Orientierung zu Beginn des Arbeitslebens bei. Zielgruppe sind Berufseinsteiger innerhalb der ersten drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Berufsausbildung oder eines dualen Studiums. Sie erhalten die Möglichkeit, sich online oder bei Veranstaltungen der regionalen Chemie-Sozialpartner über Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | GRAFIK: BAVC

LINKTIPPS

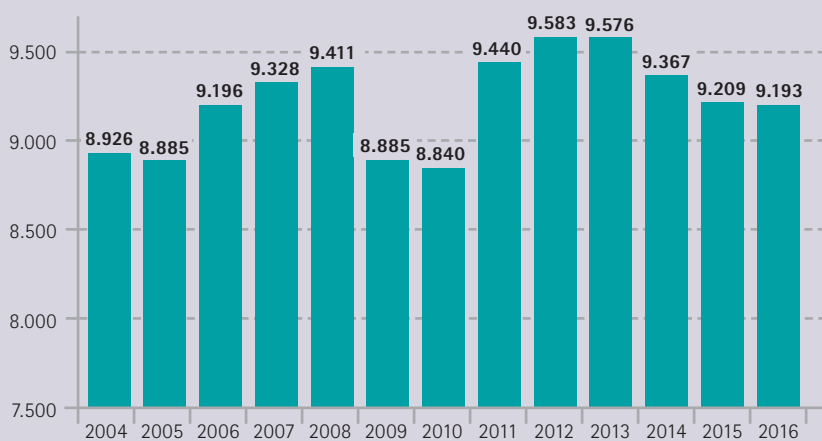
Mehr Infos zum Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) finden Sie unter

www.chemie-sozialpartner.de

Hier erfahren Sie mehr über das Informationsangebot »Berufskompass Chemie«

www.berufskompass-chemie.de

Angebotene Ausbildungsplätze in der Chemie-Branche



Quelle: BAVC

AKTUELLE BAVC-ANALYSE

Chemie-Arbeitskosten weiter gestiegen

Die Unternehmen der deutschen Chemie-Industrie mussten im Jahr 2016 je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Schnitt Arbeitskosten von über 85.000 Euro schultern, 1,3 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) hervor.

Da entsprechende Produktivitätssteigerungen in der deutschen Chemie-Branche zuletzt ausgeblieben sind, ergibt sich aus dem Arbeitskostenanstieg eine Belastung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Die Lohnstückkosten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie als wichtiges Maß für die Konkurrenzfähigkeit der Branche sind im Jahr 2016 um ein Prozent gestiegen.

Arbeitsstunde kostet 53,97 Euro

Die Chemie-Arbeitskosten betragen im Jahr 2016 in Deutschland 53,97 Euro je geleisteter Beschäftigtenstunde. Dies ist ein Kostenanstieg von 1,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Bereits im Jahr zuvor hatten sich die Arbeitskosten je Stunde von 51,07 Euro (2014) um deutliche 3,7 Prozent auf 52,98 Euro (2015) erhöht.

Die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber sind im Jahr 2016 um 1,7 Prozent gestiegen. Die Arbeitsstunden hingegen sind im letzten Jahr um 0,5 Prozent zurückgegangen.

Struktur der Chemie-Arbeitskosten

Die Ergebnisse im Einzelnen: Die deutschen Chemie-Arbeitskosten in Höhe von 85.002 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzen sich aus mehreren Komponenten zusammen. Der Bruttojahresverdienst eines Mitarbeiters (64.623 Euro) besteht aus dem Direktentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (48.814 Euro), der Vergütung arbeitsfreier Tage für Urlaub, Feiertage und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (10.750 Euro) sowie den fest vereinbarten Sonderzahlungen (5.059 Euro) für Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Aus Sicht des Arbeitnehmers entspricht der Bruttojahresverdienst dem Wert, den er auf dem Lohnzettel vorfindet.

Für die Unternehmen ist jedoch nicht allein der zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hier kommen zunächst die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (10.326 Euro) hinzu. Weiterhin gilt es, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (6.085 Euro) zu berücksichtigen sowie die sonstigen Personalzusatzkosten (3.968 Euro), zum Beispiel die Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder Kantinenzuschüsse.

Diese zusätzlichen Kostenbestandteile addierten sich im Jahr 2016 in der deutschen Chemie auf 31,5 Prozent des Bruttoentgelts. Zieht man von den Arbeitskosten (85.002 Euro) das Direktentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (48.814 Euro) ab, so erhält man die gesamten Personalzusatzkosten (36.188 Euro). Auf das Direktentgelt gerechnet ergibt sich so eine Personalzusatzkostenquote von 74,1 Prozent. Mit anderen Worten: Für jeden Euro Direktentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit zahlen die Unternehmen gut 74 Cent an Zusatzkosten.


DOWNLOAD

Sie interessieren sich für aktuelle Wirtschaftsdaten (Umsatz, Zahl der Beschäftigten etc.) aus der Chemie? Laden Sie sich hier die relevanten Zeitreihen herunter:

www.bavc.de

ANSPRECHPARTNER



Karim Abdalla

Wirtschaft, Nachhaltigkeit

karim.abdalla@bavc.de

Hightech- und Hochlohn-Branche Chemie

Das Niveau der Arbeitskosten in der Chemie-Branche ist hoch, national wie international. So lagen die Chemie-Arbeitskosten im Jahr 2016 um mehr als ein Drittel über dem Niveau des Verarbeitenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe je Stunde: 38,70 Euro). Auch im internationalen Vergleich ist die deutsche Chemie bei den Arbeitskosten teurer als die ausländische Konkurrenz.

Die deutsche Chemie ist Hightech- und Hochlohn-Branche zugleich. Mit qualifizierten Belegschaften erzielen die Chemie-Unternehmen Geschäftserfolge auf nationalen und internationalen Märkten, indem sie innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Services mit hoher Produktivität herstellen und vermarkten können.

Lohnstückkosten weiter gestiegen

Die Arbeitskosten sind, bezogen auf die Wertschöpfung, hierbei der bedeutendste Kostenfaktor. Laufen die Arbeitskosten der Produktivität davon, ist die preisliche Wettbewerbsfähigkeit in Gefahr, weil dadurch die Lohnstückkosten in die Höhe getrieben werden.

Genau diese Entwicklung kennzeichnet gegenwärtig die Situation in der chemischen Industrie: Die Entgelte je Beschäftigten in der Chemie-Branche sind von 2012 bis 2016 um 8,6 Prozent gestiegen und treiben damit die Arbeitskosten nach oben. Gleichzeitig hat sich die Produktivität in diesem Zeitraum nur mäßig entwickelt (plus 1,8 Prozent), denn ein Zuwachs bei der Beschäftigung (plus 2,7 Prozent) ging mit teilweise stagnierender Chemie-Produktion einher. Das Produktionsniveau lag im Jahr 2016 nur vier Prozent höher als noch im Jahr 2012. In der Folge sind die Lohnstückkosten kräftig gestiegen: Sie lagen 2016 um gut 6,7 Prozent höher als noch im Jahr 2012.

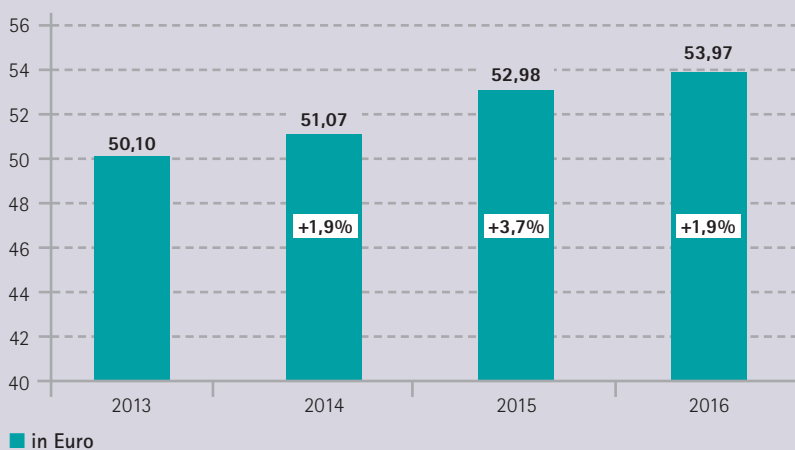
AUTOR: KARIM ABDALLA | GRAFIK: BAVC



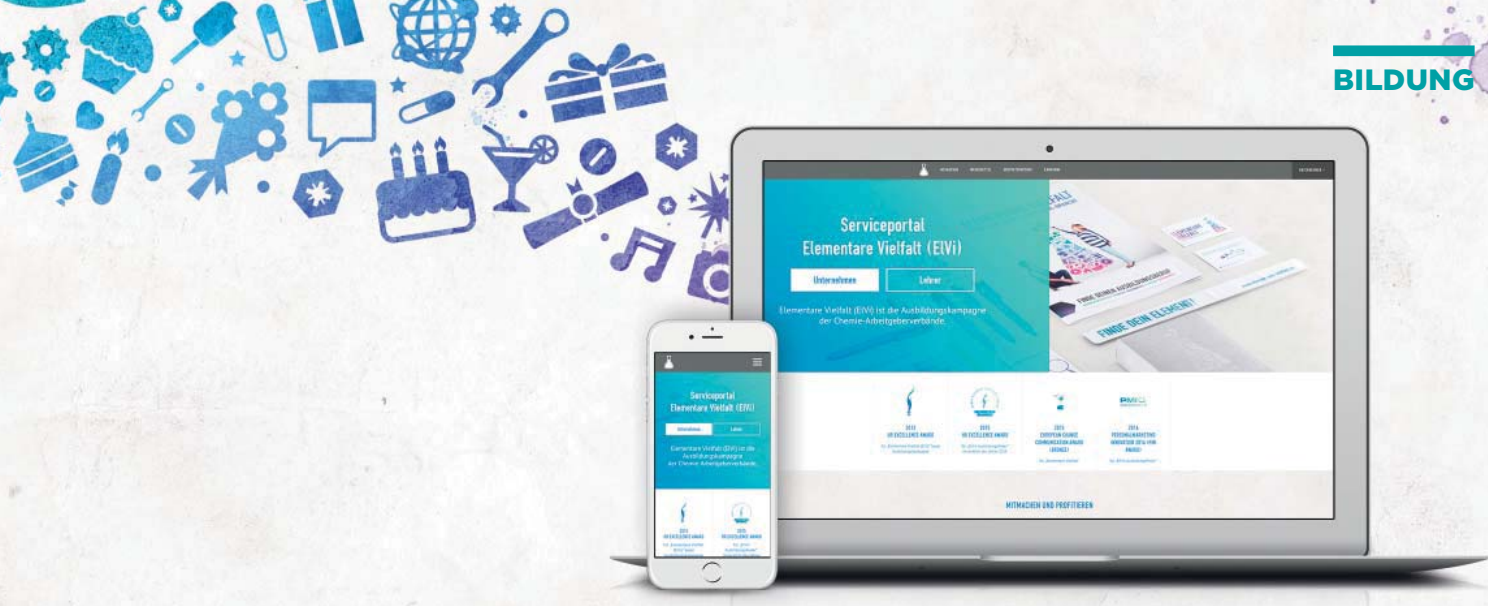
METHODENHINWEISE ZUR ARBEITSKOSTENBERECHNUNG

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Das jüngst verfügbare Berichtsjahr ist nunmehr das Jahr 2016 (zuvor 2012). Der BAVC arbeitet in der Daten-Auswertung für die Chemie-Branche mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) zusammen.

Chemie-Arbeitskosten je Beschäftigtenstunde in Deutschland



Quelle: BAVC, Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt



NACHWUCHSMARKETING MIT ELEMENTARE VIELFALT (ELVI)

Neue Unternehmenswebseite

Die Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (EIVi)« der Chemie-Arbeitgeberverbände feiert Geburtstag: Seit fünf Jahren präsentiert EIVi die Vielfalt der Ausbildungsberufe in der Chemie-Branche, überzeugt mit innovativen Angeboten zur Berufsorientierung und wurde mehrfach mit Preisen ausgezeichnet.

Die Kampagne stärkt das Image der Chemie-Branche im Wettbewerb um junge Talente und unterstützt die Betriebe erfolgreich bei ihren Marketingaktivitäten. Grund genug, die Vorteile der Kampagne auf einer neuen Unternehmenswebseite zu präsentieren und einen Ausblick in die digitale Zukunft zu geben.

Mitmachen und profitieren

Seien es der EIVi-Ausbildungsfinder für Schulen, individualisierte Werbemittel für Messen, Berufevideos für die eigene Webseite, aufmerksamkeitsstarke Werbespots in Social Media, Firmenportraits für KMU oder das Schalten von Stellenanzeigen in der Ausbildungsbörse: Schritt für Schritt hilft die neue Unternehmenswebseite dabei, alle EIVi-Produkte schnell zu nutzen und einfach in das eigene Ausbildungsmarketing zu integrieren. Erfahrungsberichte und Ansprechpartner vor Ort komplettieren das Informationsangebot. Bereits heute engagieren sich über 400 Unternehmen bei der EIVi-Kampagne, davon rund 100 KMU. Sie profitieren von vielen kostenfreien Vorteilen sowie begleitenden Maßnahmen im Online-Marketing.

Neue Chancen durch Digitalisierung

Das EIVi-Team hat sich auch zukünftig einiges vorgenommen, damit Unternehmen von den neuesten Marketingtrends profitieren und sich die Chemie als innovative Ausbildungsbranche zeigt. So ist es ab sofort möglich, Virtual Reality-Brillen mit passendem Werbespot für den Einsatz auf Veranstaltungen auszuleihen. In Kürze ebenfalls verfügbar sind 360 Grad-Aufnahmen realer Ausbildungsumgebungen und vieles mehr. Entdecken sie als Unternehmen die EIVi-Welt. Es lohnt sich!

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | GRAFIK: TREU MEDIA GMBH

ERFOLGE

- ▶ zweifach mit HR Excellence Award ausgezeichnet
- ▶ rund 700.000 Seitenaufrufe jährlich
- ▶ ca. 3.500 Ausbildungsplätze abrufbar
- ▶ Werbespots in Social Media, Reichweite: über 3,7 Mio. Personen
- ▶ interaktiver Ausbildungsfinder mit Peer-Rating-Funktion via WhatsApp
- ▶ VR-Werbespot in Social Media, Reichweite: über 1 Mio. Personen

DER DIREKTE WEG ZU ELVI

für Schüler und Eltern:

www.elementare-vielfalt.de

für Unternehmen:

www.elementare-vielfalt.de/unternehmen

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 Wiesbaden
 Internet: www.bavc.de | Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller.
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen.
 Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com