



Quelle: Shutterstock 1535317907

## NACH DER WAHL REGIEREN IM UMBRUCH

Deutschland hat gewählt – und die Arithmetik der Macht neu definiert. Die Rolle als „Kanzlermacher“ reklamieren Grüne und Liberale für sich. In den nächsten Wochen wird sich zeigen, wer in den Sondierungen zu welchen Kompromissen bereit ist. Ganz gleich, in welcher Konstellation die Regierung am Ende gebildet wird, die Herausforderungen sind für alle gleich: Der neue Kanzler muss Deutschland durch einen tiefgreifenden Strukturwandel führen.

### Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografie

Zentrales Thema im Wahlkampf war der Klimawandel und der Umbau der Wirtschaft zu klimaneutraler Produktion. Dieses Megaprojekt braucht massive staatliche Unterstützung, ein Maximum an Planungssicherheit und vor allem ausreichend grüne Energie zu wettbewerbsfähigen Preisen. Wenn die Klimabilanz am Ende nur stimmt, weil sich Produktion in Deutschland nicht mehr lohnt, bezahlen wir Klimaneutralität mit Arbeitsplätzen und Wohlstand.

Gleichzeitig stellen neue digitale Möglichkeiten Geschäftsmodelle und Qualifikationen in Frage; auch Infrastruktur und Arbeitszeitrecht brauchen mehr als nur ein Update. Deutschland muss im Verbund mit seinen Partnern in Europa und der Welt mehr tun und mehr investieren, damit wir den Anschluss nicht verlieren. Gemeinsam müssen Politik und Sozialpartner daran arbeiten, Betriebe und Beschäftigte fit zu machen für die moderne Arbeitswelt.

Die neue Bundesregierung muss den Bürgern außerdem schnell reinen Wein einschenken: Der Reformbedarf in den Sozialsystemen ist riesengroß. Auf der einen Seite etwa bei der Rente höhere Leistungen zu versprechen, auf der anderen stabile Beiträge – diese Quadratur des Kreises funktioniert vielleicht im Wahlkampf, aber nicht in der Regierungsarbeit.

### Klarer Kurs auf Veränderung

Angesichts der Fülle anspruchsvoller Aufgaben – auch die Pandemie ist noch nicht vorbei – kommt es darauf an, dass die neue Bundesregierung schnell handlungsfähig ist. Noch wichtiger ist, einen klaren Kurs zu verfolgen, der die finanziellen Mittel zielgerichtet einsetzt, statt Wahlgeschenke zu verteilen, der wirtschaftliche Kraft entfesselt, statt die Betriebe zu gängeln und dieses Land vorbereitet auf die Umbrüche, die vor uns liegen.

### "DER NEUE KANZLER MUSS DEUTSCHLAND DURCH EINEN TIEFGREIFENDEN STRUKTUR- WANDEL FÜHREN."

Klaus-Peter Stiller  
BAVC-Hauptgeschäftsführer

### 18 MONATE PANDEMIE – EINE ZWISCHENBILANZ Seite 3



### CHEMIE-ALTERSSTRUKTUR Seite 6



# 10 PUNKTE-PROGRAMM DER CHEMIE-ARBEITGEBER FÜR EINEN STARKEN STANDORT DEUTSCHLAND

Ein handlungsfähiger Staat setzt eine starke Wirtschaft voraus. Denn verteilt werden kann nur, was wir auch erwirtschaften. Diese „Binsenweisheit“ ist im Wahlkampf zu kurz gekommen. Das muss sich ändern. Hier zehn Vorschläge, um den Standort Deutschland zu stärken:

- Ⓢ Wir fordern **mehr Gestaltungsspielraum für die Tarifpartner** – wir sind näher am Geschehen als der Gesetzgeber. Wenn trotzdem etwas gesetzlich geregelt wird, dann muss eine Abweichung für tarifgebundene Unternehmen ermöglicht werden.
- Ⓢ Weitere gesetzliche Einschränkungen der **unternehmerischen Freiheit** schaden Wirtschaft und Beschäftigung. Das gilt sowohl für Einschränkungen bei Werkverträgen und Befristungen als auch bei weiterer Reglementierung der Zeitarbeit.
- Ⓢ Wir müssen das **Arbeitszeitrecht modernisieren**: Die Sozialpartner sollen hier mehr Verantwortung übernehmen.
- Ⓢ Wir wollen **Arbeit wettbewerbsfähig** und den Sozialstaat leistungsfähig halten. Hierfür muss er fokussierter, transparenter und digitaler werden. So bleiben Beiträge dauerhaft verbindlich unter 40 Prozent und Beitragsbemessungsgrenzen können beibehalten werden.
- Ⓢ Wir fordern, die **Rentenversicherung nachhaltig zu gestalten** und finanzielle Lasten wirksam zu begrenzen. Leistungen müssen neu austariert, Herausforderungen aus Demografie und steigender Lebenserwartung fair auf die Generationen verteilt werden. Veränderungen bei Regelaltersgrenze und Rentenniveau dürfen keine Tabus sein.
- Ⓢ Wir wollen bestehende Systeme der **betrieblichen Altersversorgung attraktiv gestalten** – statt neue zu erfinden und Komplexitäten zu erhöhen. Deshalb: Kapitalanlageregeln flexibilisieren, HGB- und Steuerzins anpassen, Generationengerechtigkeit bei Anpassung noch zukünftiger Anwartschaften ermöglichen.
- Ⓢ Wir wollen, dass eine hochwertige medizinische und pflegerische Versorgung mit einer **moderaten Beitragsentwicklung** im Einklang bleibt. Hierfür müssen Effizienzpotenziale gehoben werden. Wir brauchen Strukturreformen, die die gesetzlichen Systeme auf die Basissicherung der großen Risiken fokussieren und die ergänzende, kapitalgedeckte Absicherung fördern.
- Ⓢ Wir müssen die allgemeine und die berufliche **Bildung stärken** – durch mehr Investitionen, aber auch durch eine digitale Grundbildung an Schulen als verpflichtender Teil der schulischen Ausbildung. Weiterbildung muss sich am betrieblichen Bedarf orientieren. Beratungsangebote müssen professionalisiert werden.
- Ⓢ Wir bekennen uns zur **Wahrung von Menschenrechten**. Unternehmen brauchen bei der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes jedoch Unterstützung; ein erschlagender Sanktionskatalog ist keine Hilfe.
- Ⓢ Wir wollen ein **starkes Europa**, das ein hohes Niveau an sozialem Schutz gewährleistet und die Beschäftigung stärkt. Viele Fragen der Sozialpolitik regeln sich besser und praxisnäher auf der Ebene der Nationalstaaten, der Regionen, der Tarifpartner einer Branche oder der Betriebe.

**Autor:** BAVC

## LINKTIPP

Mehr Informationen und Positionen der Chemie-Arbeitgeber zum Top-Thema „Regierungsbildung“ finden Sie hier

[bavc.de](https://www.bavc.de)





Quelle: Fotolia 9631297

## 18 MONATE PANDEMIE

# WAS DIE UNTERNEHMEN BEWEGT

Seit über 18 Monaten prägt die Corona-Pandemie das gesellschaftliche wie auch das wirtschaftliche Leben. Wo steht die Chemie- und Pharma-Industrie heute? Zeit für eine Zwischenbilanz: In einer gemeinsamen Kraftanstrengung von Arbeitgebern und Beschäftigten ist unsere Branche bislang weitgehend ohne Entlassungen durch die Pandemie gekommen. Dazu haben auch mehrere Vereinbarungen von IG BCE und BAVC beigetragen, die eine schnelle Reaktion auf die sich stetig verändernde Lage ermöglicht haben. Die dramatischen Produktionseinbrüche 2020 konnten im Verlauf dieses Jahres in einigen Bereichen aufgeholt werden; allerdings ist das nicht für alle Betriebe der Fall.

### Lieferengpässe und steigende Kosten

Die Unternehmen sind derzeit massiv getroffen durch Lieferengpässe, zum Teil dramatisch steigende Rohstoffkosten und vielfältige Logistikprobleme. Die auf den ersten Blick ordentlichen Produktions- und Umsatzdaten der Branche werden sich deswegen nicht überall in entsprechende Ergebnisse übersetzen. Trotz der deutlichen konjunkturellen Erholung der vergangenen Monate liegt die Produktion der chemisch-pharmazeutischen Industrie zudem weiterhin unter dem Niveau von 2018. Die konjunkturelle Spreizung innerhalb der Branche nimmt dabei zu: Steigende Verkaufspreise und Umsätze für die einen sind oftmals höhere Kosten für Vorprodukte bei anderen.

Eine zunehmende Zahl von Unternehmen gerät so in eine Kostenklemme. Alle Unternehmen betrifft zudem der Anstieg der tariflichen Leistungen um 3,9 Prozent seit dem jüngsten Tarifabschluss der Branche im Jahr 2019. Das ist ein höherer Anstieg als bei den Verbraucherpreisen, die im selben Zeitraum um 3,8 Prozent zugelegt haben und derzeit in aller Munde sind. Dabei wird die Inflationsrate aller Voraussicht nach bald wieder zurückgehen.

### Herausforderung Strukturwandel

Aber nicht nur diese Entwicklungen und die Daueraufgabe Corona bewegen die Unternehmen. Die Chemie- und Pharmaindustrie kann die tiefgreifenden Umbrüche durch mehr Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, EU-Chemikalienpolitik, Digitalisierung und eine geänderte Demografie nur erfolgreich gestalten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im internationalen Standortwettbewerb an einem Strang ziehen. Voraussetzung für die notwendigen massiven Investitionen sind finanzstarke Unternehmen, die mit wettbewerbsfähigen Arbeitskosten ins Rennen gehen können – und natürlich eine Politik der neuen Bundesregierung, die Kräfte der Wirtschaft freisetzt und Deutschland bei Infrastruktur, Sozialsystemen und Planungssicherheit voranbringt.

**Autor:** Sebastian Kautzky

## € INFLATION?

Die aktuell höhere Inflationsrate dürfte nur ein temporäres Phänomen sein. Derzeit deutet nichts auf eine anhaltend hohe Inflationsrate hin, so auch Isabel Schnabel, Mitglied im Direktorium der EZB: Es sei zu erwarten, dass „sich die Inflation im Euro-Raum, und auch in Deutschland, voraussichtlich im kommenden Jahr wieder spürbar abschwächen“ werde.



Quelle: Pixabay 162232638

## EU-RICHTLINIE ZUR ENTGELTTRANSPARENZ PARLAMENT FORDERT VERSCHÄRFUNGEN

Die Europäische Kommission hat in ihrem Vorschlag für eine Entgelttransparenzrichtlinie weitreichende neue Pflichten für Arbeitgeber angekündigt. Für tarifgebundene Unternehmen sind weder beim individuellen Auskunftsanspruch noch bei Berichtspflichten Ausnahmen vorgesehen. Die Berichtserstellerinnen des Europäischen Parlaments schlagen in ihrem Berichtsentwurf weitere Verschärfungen vor.

### Entgeltvergleiche über Betriebsgrenzen hinweg

Laut Kommission soll ein Entgeltvergleich auch dann möglich sein, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe weder zur gleichen Zeit noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Im Parlamentsentwurf streben die Berichtserstellerinnen darüber hinaus auch Vergleiche über Sektoren hinweg an, die mittels hypothetischer Vergleichspersonen erleichtert werden sollen. Es ist unklar, wie dies in der Praxis umgesetzt werden kann. Da sich Wertschöpfung und Produktivität je nach Betrieb und Branche unterscheiden, sind realistische Vergleiche nur betriebsintern möglich. Darüber hinaus soll laut Berichtsentwurf des Parlaments die Schwelle für die Berichterstattungspflicht auf Unternehmen bis zehn Beschäftigte herabgesetzt werden. Erleichterungen für KMU sollen lediglich in der Häufigkeit der Berichtspflicht liegen. Damit geht einher, dass auch kleine und mittlere Unternehmen unter gewissen Voraussetzungen gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung durchführen müssen. Diese soll zudem einen Aktionsplan für die Gleichstellung enthalten, der gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle erarbeitet werden soll.

### BAVC fordert Privileg für tarifgebundene Unternehmen

Die Berichtserstellerinnen unterstreichen zwar in mehreren Passagen ihres Berichtsentwurfs die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Bewertung und dem Vergleich des Wertes der Arbeit. Jedoch schlagen sie keinerlei Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen vor. Tarifverträge sind Garant für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Sie legen die Vergütung anhand der Tätigkeit fest und unterscheiden nicht nach Geschlecht. Bei Auskunftsrecht und Berichterstattung muss es daher ausreichen, auf den angewendeten Tarifvertrag zu verweisen. Entgeltvergleiche über Betriebs- oder gar Branchengrenzen hinweg sind nicht zielführend, schaffen Rechtsunsicherheit und untergraben die Sozialpartner-Autonomie. Die Berichtserstellerinnen des Parlaments zielen wie auch die Kommission weit an den eigentlichen Ursachen für Entgeltunterschiede vorbei. Karriere- und Erwerbsaussichten für Frauen werden durch dieses Gesetz nicht verbessert.

**Autorin:** Elisa Hensel

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



*„Der Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission sieht keine Ausnahme für tarifgebundene Unternehmen vor. Das ist paradox, sind es doch Tarifverträge, die eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern garantieren. Sie legen die Vergütung anhand der Tätigkeit fest und unterscheiden nicht nach Geschlecht. Eine gesetzliche Regelung zur Entgeltgleichheit ist aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber daher weder notwendig noch zielführend.“*



Beschäftigte, die einen Rechtsverstoß in ihrem beruflichen Umfeld aufdecken möchten, sollen sicher sein können, dass ihnen aus dieser Meldung kein arbeitsrechtlicher Nachteil erwächst. Dies ist das Kernanliegen der EU-Whistleblowing-Richtlinie, die seit Ende 2019 gilt und von den EU-Mitgliedstaaten bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen ist.

Das Bundesjustizministerium hatte dazu im Frühjahr den Entwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz vorgelegt, auf den sich die Partner der bisherigen Regierungskoalition jedoch nicht verständigen konnten, da dieser deutlich über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinausging.

Der neu zu bildenden Bundesregierung bleibt daher nicht mehr viel Zeit, das nationale Gesetz auf den Weg zu bringen; voraussichtlich kommt es sogar erst Anfang 2022 zur Richtlinienumsetzung. Wie schon vor drei Jahren in Brüssel werden wir uns als Chemie-Arbeitgeber jetzt in Berlin dafür einsetzen, dass interne Meldeverfahren Priorität haben.

### Alle Unternehmensgrößen betroffen

Weil nach der EU-Richtlinie bereits Unternehmen ab 50 Beschäftigten interne Meldekanäle und Verfahren zum Schutz von Whistleblowern einführen müssen, werden die Chemie-Arbeitgeber in ihrer gesamten Bandbreite von der Neuregelung betroffen sein. Großunternehmen, die bereits seit vielen Jahren interne Meldewege etabliert haben, werden es vielfach leichter haben als KMU, für die das Thema eine neue Herausforderung ist.

Obwohl es durchaus im Interesse der Unternehmen liegt, Fehler frühzeitig aufzudecken, um entsprechende Maßnahmen zur Abstellung des erkannten Missstandes ergreifen zu können, muss darauf geachtet werden, dass die damit verbundenen Verfahren nicht unnötige neue Bürokratielasten produzieren oder zum Missbrauch des Hinweisgeberschutzes einladen.

### Vorrang des internen Meldeverfahrens erforderlich

Die Unternehmen selbst können am besten beurteilen, welche Maßnahmen die gemeldeten Missstände effektiv beseitigen und auch künftig vermeiden können. Daher ist es zentral, dem internen Meldeverfahren im deutschen Hinweisgeberschutzgesetz Vorrang einzuräumen. Es ist umstritten, ob die EU-Richtlinie dem Hinweisgeber zwingend ein Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung (z.B. bei dafür benannten Behörden) einräumt. Aus unserer Sicht sollte der deutsche Gesetzgeber sich hier klar positionieren und eine Priorisierung zu Gunsten des internen Meldeweges vornehmen.

### Arbeitgeber-Interessen berücksichtigen

Weitere Kritikpunkte aus Arbeitgebersicht sind eine über die EU-Richtlinie hinausgehende Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs sowie die Ausgestaltung der vorgesehenen Beweislastumkehr zum Beispiel in Kündigungsschutzverfahren.

Als BAVC setzen wir uns im Schulterschluss mit der BDA und im Austausch mit dem VCI dafür ein, dass die neue Bundesregierung bei der Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie nicht über die europäischen Vorgaben hinausgeht und die legitimen Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt.

**Autor:** Markus Danuser

 **KONTAKT**



**MARKUS DANUSER**

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[markus.danuser@bavc.de](mailto:markus.danuser@bavc.de)

# ANTEIL ÄLTERER BESCHÄFTIGTER WÄCHST WEITER

Die Beschäftigten der chemisch-pharmazeutischen Industrie waren 2020 im Durchschnitt 43,1 Jahre alt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich somit zwar keine weitere Veränderung ergeben; fünf Jahre zuvor (2015) lag der Durchschnitt mit 42,8 Jahren allerdings noch niedriger. Zu Beginn des Jahrtausends waren die Beschäftigten der Branche mit 40,1 Jahren im Schnitt sogar noch ganze drei Jahre jünger als zuletzt. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche für den BAVC.

Während des konjunkturellen Aufschwungs im vergangenen Jahrzehnt wurden im Rahmen eines beispiellosen Beschäftigungsaufbaus in der Industrie erneut auch viele jüngere Menschen eingestellt. Hierdurch hat das Tempo der Alterung der Belegschaften zuletzt abgenommen.

## Effekte der Rentenpolitik der großen Koalition erkennbar

Auch in den zurückliegenden fünf Jahren ist dabei der Anteil der 60-Jährigen und Älteren in den Belegschaften weiter gestiegen. Er lag im vergangenen Jahr bei 8,6 Prozent (nach 6,1 Prozent in 2015). Damit fällt nun, wie schon im Vorjahr 2019, fast jeder zwölfte Beschäftigte in diese Altersklasse. Im Jahr 2000 hatte dieser Wert noch bei 2,5 Prozent gelegen – damit fiel damals nur jeder 40. Beschäftigte in diese Kategorie. Deutlich zugenommen hat zuletzt aber auch der Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 39 Jahren. Er lag 2020 bei genau 24 Prozent. Im Fünf-Jahres-Vergleich stieg die Quote für diese Altersgruppe somit um fast 3 Prozentpunkte. Einstellungen haben zuletzt offensichtlich insbesondere in dieser Altersgruppe stattgefunden.

Gut ablesbar in den Daten der vergangenen Jahre ist auch der Effekt der Rentenpolitik der großen Koalition. In den Jahren ab 2016 wurde die Möglichkeit des ungekürzten Rentenzugangs mit 63 Jahren für besonders langjährig Versicherte auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie umfangreich genutzt. Während zuvor unter 30 Prozent eines Jahrgangs mit dem 63. Lebensjahr aus der Tätigkeit ausschieden, stieg der Anteil schnell auf Werte von bis zu 55 Prozent an. Inzwischen fällt der Anteil jedoch wieder – die Altersgrenze für diesen Rentenzugang steigt jährlich um zwei Monate – und „normalisiert“ sich auf zuletzt nur noch 20 Prozent. Nun scheiden stattdessen überdurchschnittlich viele 64-Jährige aus, zuletzt bereits 56 Prozent eines Jahrgangs statt zuvor 30 bis 40 Prozent.

## KONTAKT

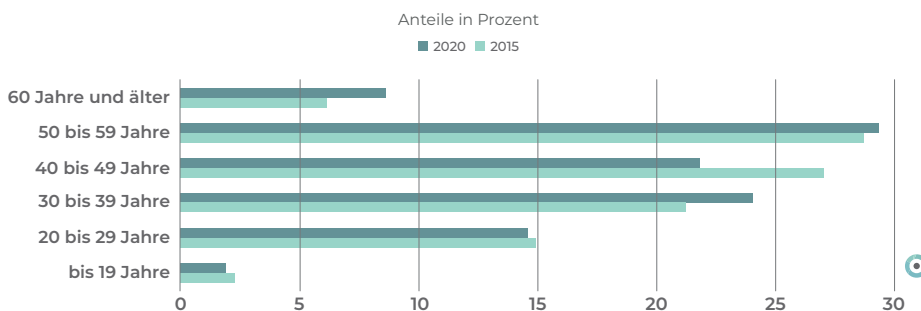


### LUTZ MÜHL

Geschäftsführer  
Wirtschaft, Sozialpolitik

[lutz.muehl@bavc.de](mailto:lutz.muehl@bavc.de)

Altersstruktur 2020 im Vergleich zu 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, BAVC-Berechnungen, Stichtag jeweils 31. Dezember

**Autor:** Lutz Mühl

Quelle: Fotolia 115243147

## CHEMIE-RECHTSPORTAL

# ERSTER TESTLAUF BEI USERN ABSOLVIERT

Der Aufbau des Chemie-Rechtsportals geht mit großen Schritten voran. Die Beta-Version befindet sich in der Entwicklung; parallel haben bereits erste Nutzerinnen und Nutzer aus den Unternehmen den aktuellen Zwischenstand getestet. Ziel der frühzeitigen Einbindung ist es, die Bedürfnisse und Wünsche der Zielgruppe abzufragen, um diesen in der Entwicklung Rechnung tragen zu können.

### Unterschiedliches Nutzungsverhalten ...

Nachdem in sechs Arbeitsgemeinschaften rund 35 verschiedene Entscheidungsdialoge zu diversen Themen von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zulagen erarbeitet wurden, erfolgte nun ein erster Testlauf mit der so genannten Echogruppe. Sie besteht aus knapp 20 Personen, die teils schon sehr lange, teils ziemlich kurz, mal mit und mal ohne juristischen Hintergrund in den Personalabteilungen verschiedener Chemie-Unternehmen tätig sind. Nach einem Kickoff-Workshop Mitte August machte sich die Echogruppe an die Arbeit und testete das Portal auf Herz und Nieren: Von der Bedienbarkeit und Optik bis hin zu technischen Problemen, noch nicht behobenen Fehlern, schwer verständlichen Fragen oder wenig hilfreichen Zusammenfassungen konnten die Mitglieder der Echogruppe differenziertes Feedback geben.

### ... stellt unterschiedliche Anforderungen an das Tool

Als sehr gut bewertete die Echogruppe hierbei die Gestaltung des Portals, die Navigation und die Möglichkeit, sich im Portal zurechtzufinden. Daneben wurden aber auch inhaltliche oder technische Unstimmigkeiten identifiziert und Verbesserungsvorschläge bezüglich der Usability entwickelt. Je mehr Inhalte und Elemente es im Chemie-Rechtsportal geben wird, desto mehr Wert muss auf die übersichtliche Darstellung und die Verschlagwortung gelegt werden – auch das machten die Rückmeldungen deutlich. Vor dem Launch der Beta-Version werden die sechs Arbeitsgemeinschaften zum Chemie-Rechtsportal das Feedback der Echogruppe zu ihren jeweiligen Entscheidungsbäumen analysieren. Jede Arbeitsgemeinschaft entscheidet dann, ob und wie die Entscheidungsdialoge angepasst werden.

Zwei Dinge hat die Echogruppe gezeigt: Zum einen ist es absolut sinnvoll, die späteren Nutzerinnen und Nutzer frühzeitig in den Prozess einzubinden. Die zweite Nachricht ist ebenso positiv: Die Vorfreude überwiegt – oder um es mit den Worten eines Mitglieds der Echogruppe zu sagen: „Ich freue mich jetzt schon darauf, dass Portal als Vademecum an meiner Seite zu haben. Das ist insbesondere auch für Newcomer wichtig und hilfreich.“

**Autorin:** Mechthild Bachmann

## KONTAKT



**MECHTHILD BACHMANN**

Nachhaltigkeit, Innovation

[mechthild.bachmann@bavc.de](mailto:mechthild.bachmann@bavc.de)



**MARKUS DANUSER**

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[markus.danuser@bavc.de](mailto:markus.danuser@bavc.de)



**LARS MESSERSCHMIDT**

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[lars.messerschmidt@bavc.de](mailto:lars.messerschmidt@bavc.de)





Quelle: bung.art / Mai Thi Nguyen-Kim

## NACHWUCHSMARKETING MIT ELEMENTARE VIELFALT MOBILES LERNEN MIT DER NEUEN PSE-WEBAPP

Es ist bunt, hat mit Chemie zu tun und passt in jede Hosentasche: Das neue, digitale Periodensystem (PSE) von Elementare Vielfalt (EIVi) – der ideale Begleiter für mobiles Lernen, Homeschooling oder den digitalen Chemie-Unterricht. Die kostenlose Webapp ergänzt die beliebte PSE-Karte der EIVi-Ausbildungskampagne, die bereits über eine halbe Million Mal an Schülerinnen und Schülern verteilt wurde.

### Digitaler Learning-Hub mit Zusatznutzen

Die PSE-Webapp versteht sich als digitaler Learning-Hub. Er bündelt online verfügbare Informationen zum PSE und macht diese einfacher für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Auszubildende und Ausbildungsbetriebe zugänglich. Aus Marketingsicht wird dieser Zusatznutzen verknüpft mit Informationen zu den Berufen und freien Ausbildungsstellen der Branche, die so noch besser in den Schulen und bei Jugendlichen bekannt gemacht werden. Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder können die PSE-Webapp für digitalen Unterricht vor Ort oder für das Homeschooling nutzen. Die Vorteile:

- 📱 alle Inhalte der beliebten EIVi-PSE-Karte sind digital verfügbar
- 📱 frei zugänglich und kostenfrei, kein App-Download erforderlich
- 📱 flexible Nutzung auf allen Endgeräten (Smartphone, Tablet, PC)
- 📱 digitaler „Learning-Hub“ – Podcasts sowie Tutorials mit YouTuberin Mai Thi Nguyen-Kim sowie FAQ und Linktipps zum PSE
- 📱 moderne Präsentation relevanter Ausbildungsberufe der Chemie-Branche
- 📱 Pop-up-Anzeigen zur aktiven Vermarktung von freien Ausbildungsstellen
- 📱 Vernetzung mit weiteren EIVi-Angeboten (Ausbildungsfinder, 360°-Ausbildungsquiz) und Social Media

### Unterstützung für Ihr Azubi-Marketing

Integrieren Sie als Chemie-Unternehmen die PSE-Webapp in Ihr Azubi-Marketing, zum Beispiel bei Ihren Kontakten zu Schulen und Lehrkräften sowie bei Ausbildungsmessen oder digitalen Events. Passende Abbildungen zur Webapp für Social Media finden Sie auf der EIVi-Unternehmensseite. Dort steht Ihnen auch eine Reihe weiterer, kostenfreier Unterstützungsangebote zur Verfügung, beispielsweise die Stellenbörse, der Ausbildungsfinder oder unser Live-Talk mit Ihren Azubis auf Instagram.

**Autor:** Christopher Knieling

### 📞 KONTAKT



#### CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing  
Bildung und Innovation

[christopher.knieling@bavc.de](mailto:christopher.knieling@bavc.de)

### 🔗 LINKTIPP

Entdecken Sie die spannende Welt der Elemente und die Vorteile unserer PSE-Webapp unter

[periodensystem.de](http://periodensystem.de)