

## WIRTSCHAFTSSTANDORT DEUTSCHLAND

# It's the industry, stupid!

Nicht nur die Wirtschaft selbst, auch die Wirtschaftspolitik ist ein zyklisches Geschäft. Stand lange Jahre die Entwicklung hin zur Dienstleistungsökonomie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, oft genug verbunden mit einem Abgesang auf industrielle Wertschöpfung, so haben Politik und Publizistik mittlerweile dazugelernt: It's the industry, stupid!

Dieser Erkenntnisgewinn ist maßgeblich auf die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 zurückzuführen. Volkswirtschaften mit einem hohen Industrieanteil haben sich als widerstandsfähiger erwiesen und sind schneller wieder auf die Beine gekommen. Paradebeispiel ist die deutsche Wirtschaft.

### Die Konkurrenz wird zunehmen

International hat die Erfahrung der Krise und der Verwundbarkeit einer einseitig auf Dienstleistungen fixierten Ökonomie eine beachtliche Re-Industrialisierung in Gang gesetzt, etwa in den Vereinigten Staaten. Für die deutsche Industrie und damit für die deutsche Wirtschaft insgesamt bedeutet dies: Die Konkurrenz wird zunehmen. Angesichts dieser Entwicklung ist es entscheidend, dass Deutschland seine Wettbewerbsvorteile verteidigt. Einer dieser Vorteile besteht aus dem hohen Anteil industrieller Wertschöpfung, der nur mit einem funktionierenden Netzwerk unterschiedlicher Industriebranchen und Unternehmensgrößen möglich ist.

### Bündnis »Zukunft der Industrie«

Es ist daher eine positive Entwicklung, wenn sich die Politik mit dem Bündnis »Zukunft der Industrie« wieder stärker industriepolitisch engagiert. Ein Erfolg wird dieses Bündnis, wenn dessen gute Ansätze in konkrete politische Entscheidungen umgemünzt werden können. Dies gilt für Energiewende und Infrastruktur ebenso wie für Freihandel, Bildung und Arbeitsmarkt. Sich bei diesen Themen stärker im Sinne der Industrie zu engagieren bedeutet auch, sich für 15 Millionen Arbeitsplätze einzusetzen, die direkt oder indirekt durch industrielle Produktion in Deutschland eine Zukunft haben.

*»Sich stärker im Sinne der Industrie zu engagieren bedeutet auch, sich für 15 Millionen Arbeitsplätze einzusetzen.«*

### BRANCHE

Aufruf zur Woche der Industrie	2
5 Fakten zur Industrie	3

### BILDUNG

Ausbildungsvorbereitung: Mehr Chancen durch Tarifvertrag	4
---	---

### SOZIALPOLITIK

Reformbedarf in der betrieblichen Altersversorgung	6
EU-Pensionsfondsrichtlinie	8

AUFBRUF ZUR WOCHEN DER INDUSTRIE

# Industrie braucht Akzeptanz

Industrie ist in: Dass das produzierende Gewerbe viel zur Innovationskraft, zum Wohlstand und zur Beschäftigung beiträgt, hat sich spätestens seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 herumgesprochen. Um auch in Zukunft mit industrieller Wertschöpfung in Deutschland erfolgreich sein zu können, kommt es nun darauf an, die richtigen Konsequenzen zu ziehen. Es geht um die notwendigen Voraussetzungen für industrielle Produktion.

Hier will das Bündnis »Zukunft der Industrie« ansetzen. Im November 2014 von Bundeswirtschaftsministerium, BDI und IG Metall aus der Taufe gehoben, gehören ihm mittlerweile 17 Partner an: Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände sowie Gewerkschaften. Das Bündnis hat sich zum Ziel gesetzt, auf den Stellenwert der Industrie für Wirtschaft und Wohlstand aufmerksam zu machen und für bessere Rahmenbedingungen sowie ein höheres Maß an gesellschaftlicher Wertschätzung einzutreten: Industrie braucht Akzeptanz.

## Industrie erlebbar machen

Mit der »Woche der Industrie«, die vom 17. bis 25. September 2016 unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel deutschlandweit durchgeführt wird, will das Industrie-Bündnis den Bürgerinnen und Bürgern in freundlicher Absicht »auf den Leib rücken«. Das Motto der Industrieakzeptanz-Woche: »Wir haben noch viel vor. Ihre Industrie«. Die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes sind aufgerufen, die eigene Leistungsfähigkeit und Innovationskraft zu präsentieren – und so als guter Nachbar und regionaler Arbeitgeber einen positiven Eindruck im eigenen Umfeld zu hinterlassen.

## Mitmachen bei der Woche der Industrie

Wer mitmachen will, kann dies auf vielfältige Weise tun: die Werkstore öffnen und die Besucher hinter die Industrie-Kulissen blicken lassen, mit der örtlichen Politik und interessierten Nachbarn diskutieren, mit der lokalen Presse sprechen, eine Veranstaltung mit Schülern und Auszubildenden durchführen, zum Familientag einladen – oder ein Nachbarschaftsfest organisieren. Viele Veranstaltungsformate sind denkbar, (fast) alles, was Industrieakzeptanz befördern hilft, ist erlaubt. Wichtig ist, dass die Maßnahme als Beitrag zur »Woche der Industrie« angemeldet und als Teil der »Woche der Industrie« gekennzeichnet wird.

Auf der Webseite [ihre-industrie.de](http://ihre-industrie.de) stehen den Unternehmen verschiedene Hilfsmittel wie Plakat-Vorlagen, Muster-Pressemitteilungen und Hintergrundinformationen zum Bündnis »Zukunft der Industrie« und zur »Woche der Industrie« zur Verfügung. Auch ein Anmeldeformular ist dort hinterlegt.

Mitmachen lohnt sich doppelt: Wer sich – im wörtlichen Sinne – öffnet, macht sich transparent und damit glaubwürdig. Und im Konzert der vielen trägt er dazu bei, dass sich in Deutschland mehr und mehr ein Klima der Akzeptanz für das verarbeitende Gewerbe herausbildet.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

### MEHR INFORMATIONEN



zum Bündnis »Zukunft der Industrie« und zur »Woche der Industrie« finden Sie unter

[www.buendnis-fuer-industrie.de](http://www.buendnis-fuer-industrie.de)

# 5 Fakten zur Industrie

**100.000**

Industriebetriebe bilden den Kern der deutschen Wirtschaft. Mit 22 Prozent tragen sie fast ein Viertel zur Bruttowertschöpfung unseres Landes bei.

**15 MILLIONEN**

Arbeitsplätze in Deutschland hängen direkt oder indirekt von der Industrie ab.

**90 PROZENT**

der deutschen Exporte stammen aus der Industrie.

**86 PROZENT**

der Investitionen in Forschung und Entwicklung stemmen die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes.

**46.932 EURO**

verdienen Industrieschäftige durchschnittlich pro Jahr. In der chemischen Industrie sind es durchschnittlich 57.999 Euro jährlich.

## AUSBILDUNGSVORBEREITUNG

# Mehr Chancen durch Tarifvertrag

Bereits seit 16 Jahren engagieren sich die Chemie-Sozialpartner erfolgreich dafür, die Ausbildungschancen junger Menschen zu erhöhen. Die tarifvertraglich verankerten »Start-Programme« richten sich an Jugendliche, denen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung noch fehlen. Sie werden durch den Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI), eine gemeinsame Einrichtung von BAVC und IG BCE, finanziell unterstützt.

## WEITERE INFORMATIONEN

über die Start-Programme und den UCI finden Sie unter [www.chemie-sozialpartner.de](http://www.chemie-sozialpartner.de)

## Perspektiven für junge Menschen

In aller Munde sind der »Akademisierungstrend« und die daraus resultierenden Probleme für den Ausbildungsmarkt. Schulabgänger streben verstärkt in Richtung der Hochschulen. Häufig aus dem Blick verloren wird, dass immer mehr junge Menschen am Ende ihrer Schullaufbahn mit einem schlechten oder im schlimmsten Fall gar ohne Abschluss von der Schule abgehen. Diesen jungen Menschen ist häufig der Zugang zur Berufsausbildung versperrt und sie finden keinen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben. Dennoch steckt in ihnen Potenzial, das durch die richtige Förderung abgerufen werden kann. Klar ist, dass diese Förderung nicht im Rahmen der Berufsausbildung geleistet werden kann. Vielmehr bedarf es spezieller Programme, die einer Berufsausbildung vorgeschaltet sind.

## Neues Programm »Pre-Start«

Im Chemie-Tarifabschluss 2016 haben BAVC und IG BCE deshalb vereinbart, ihr gemeinsames Engagement in der Nachwuchssicherung weiter auszubauen. Das neu geschaffene dreimonatige »Pre-Start«-Programm richtet sich an junge Menschen mit besonderem Entwicklungsbedarf, die auf die bewährten Start-Programme vorbereitet werden. In den letzten Jahren ist festzustellen, dass grundlegende Kompetenzen im sprachlichen oder sozialen Bereich bei vielen jungen Menschen zunächst weiter entwickelt werden müssen, bevor eine Vorbereitung auf die Berufsausbildung beginnen kann. Die Chemie-Sozialpartner wollen mit der neuen Vorbereitung auf die Start-Programme auch Flüchtlingen einen Einstieg ins Berufsleben ermöglichen.

## Integriertes Konzept

Den Start-Programmen liegt ein bewährtes Konzept zugrunde. Es verbindet betriebliche Praxis mit theoretischer Wissensvermittlung und intensiver sozialpädagogischer Betreuung. Hierdurch werden neben dem Abbau schulischer und sprachlicher Defizite auch die für den Berufseinstieg wichtigen sozialen Kompetenzen aufgebaut. Zum einen wird es den Teilnehmern durch die Eingliederung in die unterschiedlichen Betriebsabläufe ermöglicht, die Anforderungen und Abläufe der verschiedenen Berufsfelder kennenzulernen. Zum anderen bietet ihnen das Programm die Chance, eigene Stärken und Interessen zu erforschen. So können Ausbilder künftige Auszubildende finden und der Jugendliche erhält Einblick in die Berufswelt der chemischen Industrie.

## ANSPRECHPARTNER



Lars Messerschmidt

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

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

## Voraussetzungen

Grundsätzlich gilt für Start-Kandidaten, dass der junge Mensch das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf. Um Menschen in besonderen Lebenssituationen, zum Beispiel Langzeitarbeitslosen oder Flüchtlingen, die älter als 25 Jahre sind, den Zugang zu den Start-Programmen nicht zu versperren, haben die Chemie-Sozialpartner mit dem diesjährigen Tarifabschluss eine Öffnung im Einzelfall für die Teilnahme an den Start-Programmen vereinbart.

Die Ausbildungsvorbereitung dauert mindestens drei und längstens zwölf Monate. Der Einstieg ist jederzeit im laufenden Jahr möglich. Die Erfahrung zeigt, dass der Abschluss des Start-Programms in direktem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausbildungsbeginn optimal ist.

Die Hinführung auf die Ausbildungsvorbereitung (»Pre-Start«) dauert maximal drei Monate und sollte idealerweise direkt im Anschluss in ein reguläres Start-Programm münden.

## Förderung durch den UCI

Der Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« sieht für Teilnehmer an den Start-Programmen eine monatliche Eingliederungsvergütung in Höhe von 450 Euro vor. Diese vom Unternehmen finanzierte Eingliederungsvergütung kann durch den UCI gefördert werden. Hierzu stellt das Unternehmen einen formlosen Antrag. Die Höhe der Unterstützungsleistung ist von dem jeweiligen Start-Programm abhängig. So beträgt sie für das Programm »Start in den Beruf«, das sich an Unternehmen mit mehr als 750 Mitarbeitern richtet, monatlich 225 Euro. Kleinere Unternehmen mit weniger als 750 Mitarbeitern erhalten bei Teilnahme am Programm »StartPlus« 450 Euro monatlich. Daneben werden die Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung kofinanziert. Das neue »Pre-Start«-Programm wird entsprechend gefördert.

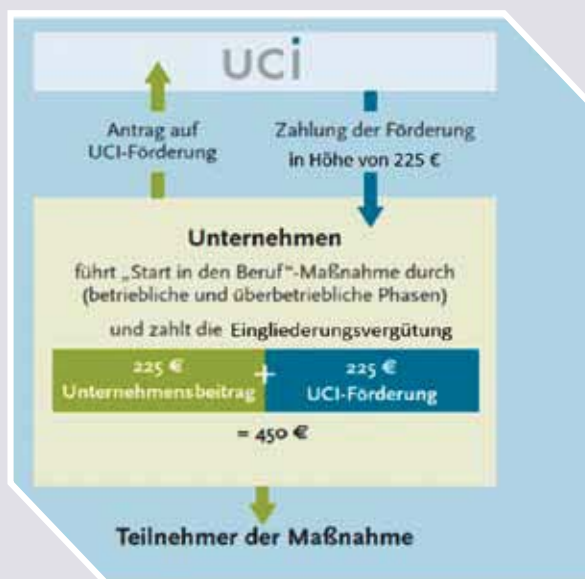
## Erfolgsbilanz

Bis zum heutigen Tag hat der UCI circa 4.000 Jugendliche gefördert. Mehr als 80 Prozent der Teilnehmer haben die tarifliche Maßnahme erfolgreich beendet und konnten eine reguläre Ausbildung beginnen. Sie haben damit eine berufliche Perspektive erhalten. Auch für die Unternehmen bieten die Start-Programme Vorteile: Während des Start-Programms besteht ausreichend Gelegenheit, den potenziellen Auszubildenden genau kennenzulernen und seine Fähigkeiten zu bewerten. Die tariflichen Programme sind damit ein zusätzliches Mittel zur Gewinnung von motivierten Auszubildenden.

Die Mehrzahl der Unternehmen, die einmal an den Start-Programmen teilgenommen haben, nimmt aufgrund bester Erfahrungen immer wieder teil. Sie sind von den Vorteilen überzeugt. Machen auch Sie mit!

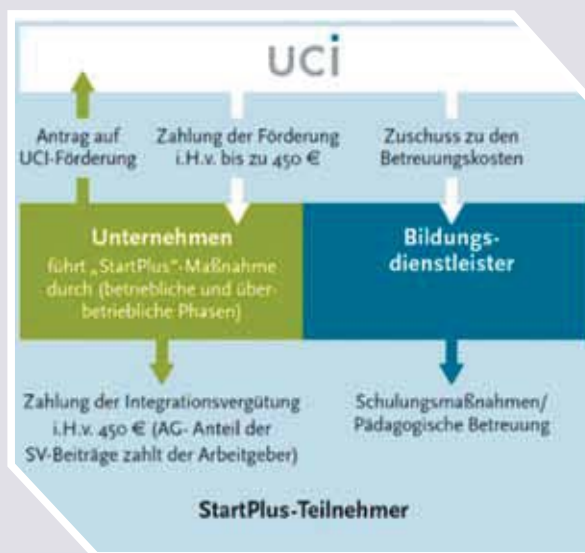
AUTOREN: PETRA LINDEMANN, LARS MESSERSCHMIDT

### Programm »Start in den Beruf«



Quelle: UCI

### Programm »StartPlus«



Quelle: UCI



## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

# Reformbedarf

Bereits im Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2013 hat die Bundesregierung sich zu dem Ziel bekannt, die private und betriebliche Altersversorgung (bAV) zu stärken. Insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kleiner und mittelständischer Unternehmen gebe es Nachholbedarf. Im Oktober 2014 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dann einen ersten Entwurf für ein Betriebsrentenänderungsgesetz vorgelegt. Dieser wurde aufgrund der vielfachen, zum Teil sehr kritischen Rückmeldungen der verschiedenen Akteure und Experten im Januar 2015 nochmals überarbeitet.

### Sozialpartnermodell Betriebsrente

Kernstück dieses zuletzt vorgelegten Entwurfs ist das »Neue Sozialpartnermodell Betriebsrente«. Die Idee ist, dass die Sozialpartner eine gemeinsame Einrichtung gründen, die in Form einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder einer Direktversicherung ausgestaltet sein kann. Sofern die bAV über diese Einrichtung durchgeführt wird, soll der Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, diese als reine Beitragszusage auszugestalten. Das bedeutet, dass er lediglich die Zahlung der Beiträge zusagt und im Übrigen »enthaftet«, also von seiner Einstandspflicht befreit ist. Vorgesehen ist in diesem Entwurf, dass die Garantie einer Mindestleistung durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen soll. Unklar ist allerdings noch, wie weitere Risiken, etwa Insolvenzen, abgesichert werden können.

In der Fachwelt wurde und wird das Sozialpartnermodell intensiv erörtert und diskutiert. Auch die Chemie-Arbeitgeber sind hieran von Anfang an beteiligt gewesen. Zwischenzeitlich wurden im April dieses Jahres durch das BMAS sowie das Bundesfinanzministerium (BMF) zwei Gutachten veröffentlicht. Das vom BMAS in Auftrag gegebene Gutachten hat die »Evolution des Sozialpartnermodells Betriebsrente« zum Inhalt. Das BMF-Gutachten beschäftigt sich mit der Frage, wie »die Verbreitung der bAV gelingen kann« (unter der Bedingung der Kostenneutralität).

### ANSPRECHPARTNERIN



Anne Augustin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

anne.augustin@bavc.de

## Reformüberlegungen aus BMAS- und BMF-Gutachten

Die Überlegungen aus dem BMAS-Gutachten sehen eine deutliche Erweiterung und Modifizierung des bekannten Diskussionsentwurfs vor. Vor allem wird der Vorrang des Tarifvertrages in den Vordergrund gerückt. Primär soll die Regelungsbefugnis bei den Sozialpartnern verbleiben. Die Beitragszusage soll über einen so genannten »Allein haftenden Versorgungsträger« durchgeführt werden. Das Gutachten geht noch einen Schritt weiter und schlägt die Einführung einer so genannten Zielrente (defined ambition) vor. Zur »Überwindung des Garantie- und Kapitalanlagedilemmas« wird bei der Garantierente lediglich die Beitragszahlung zugesagt, darüber hinaus erfolgt kein weiteres Garantieverprechen.

Im BMF-Gutachten werden zwar zehn Reformüberlegungen dargestellt, am Ende gibt es aber vor allem zwei zentrale Empfehlungen. Im Wesentlichen enthalten diese einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung sowie die Einführung eines steuermindernden Abzugsbetrages für kleine Unternehmen (mit weniger als 20 Mitarbeitern). Der zweite Vorschlag beinhaltet die Abschaffung der Doppelverbeitragung der bAV-Riester-Rente sowie die Einführung eines neuen Förderbetrags für Geringverdiener in der bAV.

## Positionierung der Chemie-Arbeitgeber

Der Aufbau einer Zusatzvorsorge hat in der chemischen Industrie eine lange Tradition. Über 80 Prozent der Chemie-Beschäftigten profitieren von der tariflichen Altersvorsorge. Fast 70 Prozent der Tarifbeschäftigten verfügen darüber hinaus über eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV.

Die Stärkung und weitere Verbreitung der betrieblichen und tariflichen Altersversorgung ist auch im Interesse der Unternehmen dringend geboten, um die zu Beginn der 2000er Jahre aufgrund der demografischen Entwicklung eingeleitete Neustrukturierung der Altersversorgung in Deutschland zum Erfolg zu führen. Anderenfalls drohen nicht nur Versorgungslücken für die zukünftigen Rentner, sondern vor allem dramatisch steigende Beitragsbelastungen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Ergebnis stünde für die Arbeitgeber ein kaum kalkulierbarer Anstieg der Arbeitskosten und der Verlust von Wettbewerbsfähigkeit.

Für die Chemie-Arbeitgeber ist entscheidend, dass bestehende Systeme und Versorgungseinrichtungen durch die geplanten Neuregelungen nicht gefährdet oder beschädigt werden. Auch bereits existierende betriebliche Einrichtungen müssen zur Nutzung aller Optionen eines »neuen Sozialpartnermodells« berechtigt werden. Ob und wann diese Optionen dann tatsächlich genutzt werden, muss der Entscheidung der jeweiligen Tarifparteien bzw. Betriebsparteien überlassen sein. Bei den Überlegungen, die eine Reform der bAV im Allgemeinen betreffen, ist darauf zu achten, dass alle fünf Durchführungswege gleichermaßen berücksichtigt werden. Im Übrigen sehen die Chemie-Arbeitgeber für das Gelingen einer bAV-Reform unabhängig vom Durchführungsweg weiterhin einen dringenden Handlungsbedarf bei der Vereinfachung und Ausweitung des Dotierungsrahmens (aktuell maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze), bei der als Doppelverbeitragung empfundenen sozialversicherungsrechtlichen Abgabenlast der bAV sowie bei der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung.

Bundesarbeitsministerin Nahles hat angekündigt, noch im Herbst 2016 einen Referentenentwurf vorzulegen, so dass bereits Anfang 2017 eine mögliche bAV-Reform umgesetzt werden kann. Zu diesem Zweck hat im Juni ein »Dialog Alterssicherung« begonnen, an dem auch der BAVC beteiligt ist. Allerdings ist unklar, ob sich dieser Zeitplan tatsächlich wie vorgesehen umsetzen lässt.

AUTORIN: ANNE AUGUSTIN | FOTO: FOTOLIA

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Auch in Zeiten niedriger Zinsen bleibt die betriebliche Altersversorgung ein zentraler Baustein für ein auskömmliches Leben im Alter. Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen das Anliegen der Bundesregierung, diese Säule zu stärken. Aus unserer Sicht kommt es bei der Entwicklung eines neuen Sozialpartner-Modells darauf an, die Gestaltung der Modelle ausschließlich den Sozialpartnern zu überlassen. Die erfolgreichen Modelle in der Chemie dürfen nicht gefährdet werden. «

## EU-PENSIONS-FONDSRICHTLINIE

# Einigung im Trilog

Seit Ende Februar 2016 haben das Europäische Parlament, der Rat und die Europäische Kommission im Trilog über einen Kompromiss zur Überarbeitung der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge verhandelt (»EU-Pensionsfondsrichtlinie« oder »EbAV-Richtlinie«). Sie soll einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem europaweit organisierten Binnenmarkt für die betriebliche Altersversorgung darstellen.

Nach schwierigen Verhandlungen wurde nun ein Kompromiss erzielt, der am 30. Juni 2016, dem letzten Tag der niederländischen Ratspräsidentschaft, veröffentlicht wurde. Dieses »provisional agreement« wird voraussichtlich Mitte September 2016 in erster Lesung im Europäischen Parlament verabschiedet und danach dem Rat zur Annahme vorgelegt. Die Mitgliedstaaten haben dann zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

**WEITERE INFORMATIONEN**

und Hintergründe zur Arbeit des BAVC in Brüssel finden Sie unter

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

## Keine Eigenkapitalanforderungen nach Solvency II

Die Chemie-Arbeitgeber bewerten den Kompromiss überwiegend positiv. Erfreulicherweise sind einige Forderungen der Arbeitgeber berücksichtigt worden: Zwar sah schon der Kommissionsvorschlag vom März 2014 keine Verschärfungen der Eigenkapitalvorschriften nach den Grundsätzen von Solvency II mehr vor. Allerdings bestand durch die vorgesehenen delegierten Rechtsakte die Gefahr unkontrollierter nachgesetzlicher Regelungen durch die Kommission. Die Eigenkapitalanforderungen aus der Versicherungswirtschaft auch im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge einzuführen, würde zu einer milliarden schweren Belastung führen und damit die dringend notwendige Zusatzvorsorge für das Alter in ihrem Bestand gefährden.

Die Anforderungen für Betriebsrenteninformationen wurden insgesamt erweitert, bieten jetzt aber mehr Anpassungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf. Außerdem wurden die Vorgaben hinsichtlich des Risikomanagements der EbAV, der personellen Anforderungen sowie zum Rentenanwartschaftsbescheid praxisnäher ausgestaltet.

Leider enthält der Kompromisstext auch Belastungen für EbAV. So müssen zukünftig Schlüsselfunktionen in EbAV und Trägerunternehmen grundsätzlich von verschiedenen Personen ausgeübt werden, wenn nicht auf nationaler Ebene eine Ausnahmeregelung getroffen wird. Die Verwaltung von Unternehmenspensionsfonds und -kassen wird dadurch erschwert. Zu Unsicherheit führt außerdem die Vorgabe, Umwelt-, Klima- und soziale Risiken in die rentenbezogene Risikobewertung einzubeziehen.

**AUTORIN:** KATHARINA GÖBEL

**IMPRESSUM**

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: [www.bavc.de](http://www.bavc.de)  
 Kontakt: [info@bavc.de](mailto:info@bavc.de) | [www.twitter.com/BAVChemie](https://www.twitter.com/BAVChemie). Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.