

## **Schriftliche Stellungnahme**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 14. September 2020 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Norbert Kleinwächter, Jürgen Pohl, René Springer,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes  
BT-Drucksache 19/1841

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Jessica Tatti, Matthias W. Birkwald,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen  
BT-Drucksache 19/17134

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Arbeitszeit – EuGH-Urteil umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen  
BT-Drucksache 19/20585

**siehe Anlage**

# ***Arbeitsrecht krisen- und zukunftsicher gestalten***

## **Stellungnahme zu den Anträgen 19/17134, 19/20585 und zum Gesetzentwurf 19/1841**

September 2020

### ***Zusammenfassung***

Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt wurden und werden von der Pandemie und auch den Maßnahmen des Bundes und der Länder zu Ihrer Eindämmung hart getroffen. Die Folgen des wochenlangen „Lockdowns“ haben tiefe Spuren hinterlassen. Auch wenn nicht alle Konsequenzen zum jetzigen Zeitpunkt schon offenliegen, die deutsche Wirtschaft wird durch die Pandemie den größten Rückgang ihrer Wirtschaftsleistung in einem Jahr seit Kriegsende erleben. Um Wohlstand und Arbeitsplätze zu sichern, ist es daher notwendig, kluge Maßnahmen für den Neustart des Wirtschaftslebens zu entwickeln.

Ein zentrales Element hierfür ist ein Belastungsmoratorium. Neue Rechtsansprüche und weitere Beschränkungen und Reglementierungen der betrieblichen Praxis sind eine Gefahr für den Neustart und die Menschen, denen sie zu helfen vorgeben. Notwendig ist die Verhinderung neuer und die Begrenzung, besser noch die Abschaffung, alter Bürokratie. Daher gehen die Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drs. 19/20585) und der Fraktion DIE LINKE (Drs. 19/17134) zum Arbeitszeitrecht und der Gesetzentwurf der Fraktion der AfD (Drs. 19/1841) zum Befristungsrecht in die falsche Richtung.

Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, das für sein Unternehmen betriebswirtschaftlich und organisatorisch bestmögliche Arbeitszeitmodell zu wählen. Insbesondere ein Anspruch auf eine flexible Vollzeit stünde der notwendigen betrieblichen Planungssicherheit entgegen. Die geforderte umfassende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber bedeutete einen erheblichen Einschnitt in die alltägliche Flexibilität der Betriebe, besonders auch zulasten der Beschäftigten. Schließlich sollten die Vorteile, die das Befristungsrecht in der jetzigen unsicheren wirtschaftlichen Situation für Arbeitsuchende bietet, genutzt werden und nicht durch eine unübersichtliche Neuregelung ersetzt werden.

### ***Im Einzelnen***

Flexibilität bei der Arbeitszeit und eine vorausschauende Personalplanung, die Einstellungen auch dann ermöglicht, wenn ein dauerhafter Bedarf an der Arbeitsleistung noch nicht absehbar ist, sind für den Arbeitsmarkt unerlässlich, sie dienen Unternehmen wie Beschäftigten gleichermaßen. Daher müssen Regulierungen, die dies beschränken auf den Prüfstand; keinesfalls dürfen neue Beschränkungen eingeführt werden.



## **1. Rückkehr zur Stechuhr vermeiden**

Eine Umsetzung der EuGH-Entscheidung CCOO ist nach Auffassung vieler Stimmen in der Literatur nicht geboten. Generelle Aufzeichnungen der Arbeitszeit passen zu Zeiten der Stechuhr. Diese Zeiten sind in vielen Branchen und Berufen vergangen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wollen flexibel und mobil arbeiten, soweit das die betriebliche Situation erlaubt. Das wird auch künftig Kontrollen nicht ausschließen. Generelle gesetzliche Aufzeichnungspflichten passen damit aber nicht zusammen.

Sollte dennoch eine Neuregelung erwogen werden, ist der vom EuGH eröffnete Spielraum zu nutzen, wonach es ausdrücklich Sache der Mitgliedstaaten ist, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs sowie der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, wie ihrer Größe, ein System zur Arbeitszeiterfassung zu bestimmen. Gerade KMU können so angemessen vor belastender Bürokratie geschützt werden. Die Besonderheiten verschiedener Branchen können so Berücksichtigung finden.

Der EuGH verlangt gerade nicht, Arbeitgeber zu verpflichten, die Arbeitszeit aufzuzeichnen. Genügend ist vielmehr, ein Aufzeichnungssystem zur Verfügung zu stellen. Zu Recht betont das Gericht ferner, dass die Richtlinie einen weiten Spielraum einräumt, Arbeitnehmer von Aufzeichnungspflichten auszunehmen. Zulässig sind zudem Ausnahmen von den durch die Arbeitszeitrichtlinie bestimmten Ruhezeiten, Ruhepausen und Höchstarbeitszeiten, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann. Nur eine solche differenzierte Berücksichtigung von Bedürfnissen und Interessen entspricht dem Willen des EuGHs. Eine platte Verpflichtung zu einer Aufzeichnung durch den Arbeitgeber, lässt sich den Gründen nicht entnehmen.

Notwendig ist z. B., dass die Unternehmen die Arbeitszeiterfassung auch zukünftig an ihre Beschäftigten delegieren können. Ohne diese Möglichkeit ist mobiles Arbeiten nicht denkbar. Der Arbeitgeber kann die Erfassung der Arbeitszeit nicht übernehmen, wenn die Beschäftigten z. B. von unterwegs arbeiten. Sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber haben einen Bedarf an Flexibilität und nicht an bürokratischen Pflichtaufzeichnungen. Die Trennung von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen und vergütungsrechtlichen Kontext muss beibehalten werden.

## **2. Arbeitszeitverordnung wieder in Kraft setzen**

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung, die Abweichungen vom bestehenden Arbeitsrecht ermöglichte, sollte erneut in Kraft gesetzt werden. Sie ermöglichte für bestimmte einzeln genannte Tätigkeiten in verschiedenen Branchen Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit, der Ruhezeit und der Sonn- und Feiertagsruhe. Das hat die Wirtschaft in der Krise gestärkt. Obwohl die Krise noch längst nicht vorbei ist und die Wirtschaft nach wie vor mit den Auswirkungen der Pandemie zu kämpfen hat, ist die Verordnung bereits am 31. Juli 2020 wieder außer Kraft getreten. Das war viel zu früh. Sie sollte bis Ende des Jahres wieder in Kraft gesetzt werden. Angesichts des Umstandes, dass die Auswirkungen der Krise nicht nur auf die in der COVID-19-ArbZV genannten Branchen beschränkt sind, sollte jedenfalls die Sonn- und Feiertagsarbeit branchenunabhängig ermöglicht werden.

Insgesamt bedarf das Arbeitszeitgesetz einer Runderneuerung. Es basiert auf gesetzlichen Regelungen aus dem Jahr 1926, die die Arbeitswelt der Industrie 1.0 und 2.0 umschreibt. Diese passen nicht mehr in die heutige digitale Welt. Die Form von notwendiger Flexibilisierung bedeutet anpassungsfähiger zu arbeiten. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie lässt es beispielsweise zu, statt auf eine tägliche auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abzustellen. So kann



die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf variabler gestaltet werden, ohne aber den Arbeitszeitumfang anzutasten. Ferner sollte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit durch Tarifvertrag auf bis zu neun Stunden mit entsprechendem Ausgleich reduziert werden können. Es sollte möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende „störungsfreie“ Kernzeit von z. B. sieben Stunden umfasst. Die Änderungen würden auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

### **3. Anspruch auf „flexible Vollzeit“ überfordert betriebliche Praxis**

Arbeitsflexibilität ist einer der bestimmenden Faktoren für die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft. Die Schaffung eines Rechts auf eine flexible Vollzeit von 30 bis 40 Wochenstunden steht betrieblicher Planungssicherheit und Verlässlichkeit diametral entgegen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen könnte ein solcher Anspruch eine vernünftige Arbeitsplanung unmöglich machen. Bereits heute besteht eine Vielzahl von Instrumenten, die eine Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit ermöglichen und in der Praxis genutzt werden. Z. B. sind Arbeitszeitkonten ein wesentlicher Baustein, um Arbeitgebern wie Arbeitnehmern die jeweils notwendige Arbeitszeitflexibilität zu geben. Einerseits kann bei Bedarf das Arbeitszeitvolumen schnell und unbürokratisch an geänderte betriebliche Bedürfnisse angepasst werden. Andererseits bieten Arbeitszeitkonten Beschäftigten die Möglichkeit, betriebliche und persönliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen und damit Familie und Beruf zu vereinbaren.

Darüber hinaus helfen sie gerade in Krisenzeiten, Beschäftigung zu erhalten, indem statt eine Personalanpassung vorzunehmen, Arbeitszeitguthaben eingesetzt werden können. Neben bereits bestehenden gesetzlichen Freistellungsansprüchen, wie Elternzeit, Pflegezeit, Brückenteilzeit oder dem allgemeinen Teilzeitanspruch finden sich auf betrieblicher und individueller Ebene wie auch in Tarifverträgen zahllose Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie berücksichtigen die jeweiligen Bedürfnisse der Vertragspartner und verhindern damit eine Überforderung einer Seite, wie es starre gesetzliche Ansprüche nicht können.

### **4. Menge der Arbeit wird durch den Kunden bestimmt**

Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit würde in die grundgesetzlich geschützte Unternehmerentscheidung eingreifen. Denn es ist Sache des Arbeitgebers das Volumen der betrieblichen Arbeitszeit festzulegen, mit dem die Aufträge in seinem Unternehmen bearbeitet werden sollen, für welche er allein die wirtschaftliche Verantwortung trägt. Jede Regelung, die die einseitige Möglichkeit des Arbeitnehmers stärkt, über das Arbeitsvolumen im Betrieb selbst zu bestimmen oder über die Grenzen des erst 2019 in geänderter Form in Kraft getretenen § 9 TzBfG mitzubestimmen, ist praxisfern und nicht umsetzbar. Arbeitnehmer haben gemäß § 7 Abs. 2 TzBfG die Möglichkeit, alle Aspekte der Arbeitszeit mit ihrem Arbeitgeber zu erörtern, so dass dieser darauf reagieren kann, wenn es die betriebliche Lage zulässt. Ein weitergehender Anspruch würde einen Eingriff in das wirtschaftliche Handeln des Unternehmers bedeuten.

### **5. Arbeitnehmerinteressen bei Lage der Arbeitszeit schon heute berücksichtigt**

Die Lage der Arbeit unterfällt als Teil der Arbeitszeit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO. Dabei hat der Arbeitgeber seine Entscheidungen schon heute nach billigem Ermessen zu treffen, d. h. auch unter angemessener Berücksichtigung der arbeitnehmerseitigen Bedürfnisse. Um den Betrieb sinnvoll organisieren zu können, Kundenwünsche zu berücksichtigen und den Anforderungen des globalen Wettbewerbs gerecht werden zu können, muss die Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit richtigerweise grundsätzlich in den Händen des Arbeitgebers liegen.



Eine unterschiedliche Verteilung und Lage der Arbeitszeit durch jeden einzelnen Mitarbeiter ist weder in großen, erst recht nicht in kleinen und mittleren Unternehmen realisierbar. Die Implementierung einer für alle Seiten verlässlichen und tragfähigen Betriebsorganisation zur fristgerechten Abarbeitung von Aufträgen wäre nicht mehr möglich. Jede Planbarkeit, Grundlage wirtschaftlich erfolgreichen Handelns und zur Sicherung von Arbeitsplätzen, würde entfallen. Die verlässliche Grundlage für die Beziehung zu anderen Unternehmen würde gestört. Schon heute geben zahlreiche befristete wie unbefristete Teilzeitanprüche den Arbeitnehmern weitreichende Einflussnahme auf die Gestaltung von Dauer und Verteilung ihrer Arbeitszeit. Für Unternehmen stellen sie erhebliche Herausforderungen für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis dar.

Der Betriebsrat hat nach § 80 Nr. 2b BetrVG bereits die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG haben Betriebsräte zudem ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um Beginn und Ende der täglichen und die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit geht. Weitergehender Ermächtigungen bedarf es nicht. Der Betriebsrat ist nicht Co-Manager des Unternehmens. Er haftet nicht für dessen Erfolg und darf daher nicht die schlussendliche Entscheidungsbefugnis über diese Fragen erlangen.

## **6. Mobile Arbeit ist Vereinbarungssache**

Der Abbau praktischer Hürden für Unternehmen kann den Einsatz von Homeoffice weiter fördern. Die aktuelle Krisensituation zeigt, wie verantwortungsvoll Arbeitgeber und Beschäftigte die Möglichkeit des Homeoffice – wo immer dies mit der Tätigkeit vereinbar ist – vielfach nutzen. Die schon bisher hohe Verbreitung des Homeoffice wurde dadurch noch ausgeweitet. Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice birgt allein die Gefahr der Spaltung von Belegschaften und der Störung des Betriebsfriedens, weil ein Teil der Beschäftigten, und insbesondere auch diejenigen, deren Tätigkeiten zur Bewältigung der Krise unentbehrlich sind, ihre Tätigkeit nicht im Homeoffice ausführen kann. Daher sieht auch keine andere Europäische Rechtsordnung ein solches Recht vor. Ein Anspruch auf Erörterung muss ergebnisoffen ausgestaltet werden.

## **7. Befristungen nicht behindern**

Befristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen Teilhabe am Arbeitsleben. Für viele Arbeitssuchende bieten sie einen Erst- oder Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit – gerade für Menschen mit Vermittlungshemmnissen, etwa nach langer Arbeitslosigkeit oder bei fehlender Berufsausbildung. Befristete Arbeit trägt dazu bei, dass Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose den Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden. Sie sollten daher weder als atypisch noch als prekär bezeichnet werden. Sie bieten Chancen und sind für viele Menschen ein Anker.

Gleichermaßen sind befristete Arbeitsverhältnisse für Wirtschaft und Unternehmen unerlässlich. Sie bieten den Betrieben ein Mindestmaß an Flexibilität. Ist z. B. die Nachfragesituation unklar oder die Aussicht über den Erfolg eines neuen Produkts ungewiss, ermöglichen befristete Arbeitsverhältnisse, neuen Projekte zu wagen und hierfür Arbeitsplätze einzurichten. In einer hocharbeitsteiligen, in einem scharfen globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft ist dies eine wichtige Voraussetzung, um am Standort Deutschland produktiv zu arbeiten und dadurch letztlich Wohlstand zu schaffen und zu sichern. Beschränkungen, wie sie der Änderungsantrag vorsieht, sind kontraproduktiv und gefährlich für die wirtschaftliche Entwicklung und die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland, gerade in der durch die Pandemie deutlich geschwächten Wirtschaft.

Anders, als in dem Änderungsantrag suggeriert, sind Befristungen kein Massenphänomen. Und sie sinken. Nach neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts lag die Befristungsquote im Jahr 2019 bei 6,1 %. Das sind unter 2,3 Mio. Menschen (destatis, PM Nr. 338 vom 3. Sept.

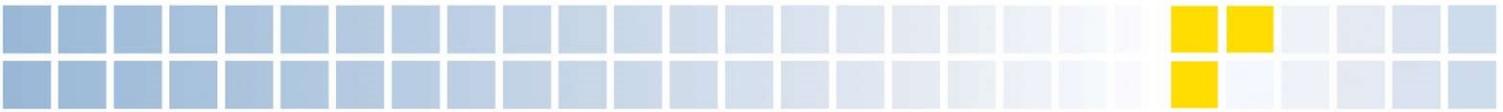


2020). Richtig ist, dass ein hoher Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich der öffentlichen Hand erfolgt. Gerade aus diesem Bereich rühren befristete Arbeitsverhältnisse her, die über lange Jahre immer wieder verlängert werden. Das ermöglicht der allein im öffentlichen Dienst bestehende Sachgrund der Haushaltsbefristung.

Die Befristungsquote bei Neueinstellungen lag 2019 bei durchschnittlich 37 %, in der Privatwirtschaft bei etwa 34 % (IAB, Befristete Beschäftigung in Deutschland 2019, Tab. 3a). Hier allein den öffentlichen Dienst zu nennen, stellt eine Verzerrung der Datenlage dar; zumal diese Quote von fast 60 % in 2018 auf ca. 43 % im Jahr 2019 gesunken. Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewinnt weiter an Bedeutung. Lag sie 2009 noch bei knapp 30 %, liegt sie heute bei 45 %. Spiegelbildlich nehmen die Personalabgänge nach Befristungsende ab und liegen heute bei etwa einem Viertel. Die Quote derjenigen, die im gleichen Betrieb eine Anschlussperspektive erhalten, liegt bei über 30 % (IAB, Befristete Beschäftigung in Deutschland 2019, Tab. 3a). Unter dem Strich ist also festzustellen: Das Verhältnis befristeter Arbeitsverhältnisse zu nicht befristeten ist konstant niedrig. Die Zahl der aus Befristung weiterbeschäftigten Arbeitnehmer ist demgegenüber – besonders in der Privatwirtschaft – weiter ansteigend.

Die vorgeschlagenen Änderungen stellen insgesamt keinen Gewinn zur Nutzung der Chancen dar, die das Befristungsrecht Arbeitgebern wie Arbeitnehmern bietet. Sie sind zum Teil unklar, mit Rechtsunsicherheit verbunden, enthalten unverständliche Dopplungen und verlieren wichtige Regelungen aus dem Blick:

- Schon seit langem besteht Konsens, dass Befristungen wegen vorübergehenden Bedarfs aufgrund komplexer Vorgaben in der Rechtsprechung kaum rechtssicher geplant werden können. Für die Praxis ist es essenziell, sie gangbar zu machen. Nur so kann Innovation entstehen, können neue Produkte in den Markt eingeführt und neue Ideen ausgetestet werden. Nach dem Gesetzentwurf soll der Befristungsgrund ersatzlos entfallen. Gerade in der jetzigen Krise könnte dieses Instrument in vielen Betrieben das wirtschaftliche Überleben und auf lange Sicht Arbeitsplätze sichern. Für die jetzt eintretende Phase wirtschaftlicher Unsicherheit sollten solche Befristungen daher erleichtert werden. Ein vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung sollte zu einem belastbaren Standbein des Befristungsrechts gemacht werden. Dafür sollte im Falle der konkreten Benennung eines bestimmten Zwecks der Befristung durch die Vertragsparteien verbunden mit einer Frist vermutet werden, dass es sich um einen vorübergehenden Bedarf im Sinne des Gesetzes handelt.
- Befristungsmöglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, zur Unterstützung von Unternehmensgründern oder bei der Übernahme Auszubildender entfallen ebenfalls gänzlich. Das ist nicht nachvollziehbar. Es handelt sich um Einzelfälle, in denen Befristungen insbesondere zugunsten der Beschäftigten ermöglicht werden.
- Ob ein Wegfall der Haushaltsbefristung die Befristungsquote senkt, ist fraglich. Aus Sicht der Privatwirtschaft ist es dagegen wichtiger, solche Fälle unsicherer wirtschaftlicher Entwicklung im Notfall ebenfalls mithilfe befristeter Arbeitsverhältnisse auffangen zu können. Dafür bedarf es wie dargestellt der rechtssicheren Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs.
- Statt Befristungen mit und ohne Sachgrund werden die kalendermäßige Befristung als Grundform vorgeschlagen und verschiedene „besondere Gründe“ genannt, die Abweichungen davon zulassen. Die Wortwahl ist zu begrüßen, macht sie doch deutlich, dass Befristungen immer aus bestimmtem Grund, nicht willkürlich gewählt werden. Im Übrigen birgt die damit einhergehende inhaltliche Änderung dieser Befristungsformen im Wesentlichen aber neue Rechtsunsicherheit, ohne die Chancen des Instruments zu nutzen.



- Die sinnvolle und gebotene Überlegung einer zeitlichen Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre wird leider im gleichen Atemzug zunichte gemacht, wenn in den zurückliegenden drei Jahren die Stelle auch mit keinem anderen befristet beschäftigten Arbeitnehmer besetzt gewesen sein darf. Unklar bleibt, was mit „derselben Stelle“ gemeint ist. Die Gründe für eine Befristung können jedenfalls – auch dem Gesetzentwurf zufolge – vielfältig sein. Zudem können auch vorangegangene Befristungen arbeitnehmerseitig beendet werden, so dass der Bedarf des Arbeitgebers an einer Arbeitskraft für einen begrenzten Zeitraum ins Leere liefe. Daher wäre eine solche Beschränkung für künftige Arbeitsverhältnisse praxisfremd und letztlich nicht zu Ende gedacht. Arbeitssuchenden würde ebenfalls eine Möglichkeit genommen, in Beschäftigung zu gelangen.
- Unklar ist die doppelt erwähnte Eigenart der Arbeitsleistung in § 14 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 2 TzBfG-E. Gleichmaßen unklar ist die mit einem Schwellenwert von zehn Beschäftigten verbundenen Regelung, wonach die Zulässigkeit der Befristung an verschiedene weitere Voraussetzungen geknüpft wird. Es fragt sich, ob der Schwellenwert aufgrund der Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe („außergewöhnliche wirtschaftliche Härte“, „unzumutbar“, „unabdingbar“) in der Praxis überhaupt zum Tragen kommen kann. Rechtsunsicherheit ist zu häufig mit unkalkulierbaren Kosten verbunden. Unverständlich ist auch der Hinweis auf den Fall, dass eine Sozialauswahl bei einer späteren betriebsbedingten Kündigung nicht vorgenommen werden könnte. Eine Sozialauswahl ist nach § 23 KSchG in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten idR ohnehin nicht durchzuführen.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1203

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.