

Zu wenig für eine Reformagenda

Stellungnahme zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms 2023

13. März 2023

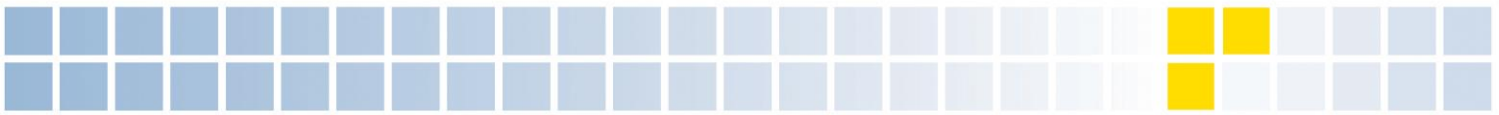
Zusammenfassung

Der Entwurf des Nationalen Reformprogramms (NRP) 2023 vom 6. März 2023 enthält nur wenige geeignete Maßnahmen, um den Standort Deutschland im internationalen Wettbewerb zu stärken. Der Umfang des Entwurfs hat sich im Vergleich zum letzten Jahr um mehr als die Hälfte reduziert. Das kann man von den Reformforderungen nicht behaupten. Die Kürze des Berichts ist die Konsequenz einer unzureichenden Reformagenda der Bundesregierung. Ein Verweis auf den Jahreswirtschaftsbericht (JWB) ist nicht ausreichend.

Die deutsche Wirtschaft muss derzeit zahlreiche Hürden überwinden: Dazu gehört vor allem, die Folgen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine abzufedern und insbesondere, die deutlich gestiegenen Energiepreise zu verkraften. Gleichzeitig gilt es, die Transformation zu einer digitalen und nachhaltigen Wirtschaft zu gestalten. Anstatt Unternehmen in dieser herausfordernden Situation zu entlasten, geschieht jedoch das glatte Gegenteil. Die Steuer- und Abgabenquote liegt derzeit mit 42 % auf einem historischen Höchststand. Dennoch bereitet die Bundesregierung in der Pflegeversicherung schon die nächste Abgabenerhöhung vor. Ein weiterer Anstieg der aktuellen Rekordabgabenbelastung wird sich nur mit Ausgabendisziplin und Reformen, vor allem auch der Sozialsysteme, vermeiden lassen. Dafür fehlen aber im vorgelegten Entwurf überzeugende Maßnahmen. Vielmehr werden derzeit von der Bundesregierung in vielen Bereichen neue ausgabenträchtige Projekte vorbereitet, die einen weiteren Abgabenschub befürchten lassen.

Das von der Ampelkoalition vereinbarte Belastungsmoratorium ist bislang ohne jede Wirkung geblieben. Unverändert wird an neuen bürokratischen Belastungen für Unternehmen gearbeitet, z. B. zur Arbeitszeiterfassung, zu mobiler Arbeit, zu einer Bildungsteilzeit oder zur Erfassung der Kinderzahl von Beschäftigten für die Berechnung der Pflegebeiträge. Leider fehlt im Entwurf des Reformprogramms der Bundesregierung jede Aussage zu einer Umsetzung des Belastungsmoratoriums.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist die Achillesferse der deutschen Wirtschaft. Der demografische Wandel wird diese Entwicklung noch verstärken. Notwendig ist eine ganzheitliche Strategie zur Arbeits- und Fachkräftesicherung, mit der alle inländischen Potenziale gehoben und gleichzeitig die Zuwanderung in Beschäftigung verbessert wird. Nur mit ausreichend qualifizierten Fachkräften können die Potenziale unseres Landes realisiert und die Transformationsprozesse umgesetzt werden. Leider finden sich im Entwurf des Nationalen Reformplans zur Fachkräftesicherung jedoch nur Verweise auf frühere Aussagen der Bundesregierung. Notwendige neue Ansätze, wie z. B. ein Ende der staatlich geförderten Frühverrentung, fehlen hingegen. Bezeichnend ist, dass die geplanten Vorhaben zur Fachkräfteeinwanderung im Entwurf des Nationalen Reformplans nur in Bezug auf vermeintliche



Anreize zur Tarifbindung erwähnt werden, nicht jedoch mit Blick auf ihre primäre Zielsetzung, zur Sicherung der notwendigen Fachkräfte in Deutschland beizutragen.

Im Einzelnen

Langfristige Anpassungen an die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch den Ukraine-Krieg zentral

Der Ukraine-Krieg hat besonders schwere Auswirkungen auf die Energieversorgung Deutschlands gehabt. Die Energiepreise in Deutschland sind nicht mehr wettbewerbsfähig. Hinzu kommt, dass sich die Energiepreisinflation zunehmend auf andere Produkt- und Industriebereiche durchschlägt und die Gefahr birgt, dauerhaft zu werden. Dies erhöht die Produzentenpreise und reduziert die Konsumentennachfrage. Der Ausbau von erneuerbaren Energien ist wichtig und richtig, wird aber erst in der langen Frist die Energiepreise wieder reduzieren. Diesen neu entstandenen Standortnachteil durch neu geschaffene Vorteile auszugleichen kann dazu beitragen, wichtige Unternehmen und Branchen in Deutschland zu halten und für unseren Standort zu gewinnen.

Maßnahmen des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans (DARP) umsetzen

Mit dem DARP werden wichtige Zukunftsinvestitionen mit dem Fokus auf Digitalisierung und Klimaschutz getätigt, derzeit befindet sich der Plan im zweiten Umsetzungsjahr. Die Sozialpartner sind in den Prozess bisher zu wenig eingebunden. Diese Einbindung ist jedoch essenziell, um die bestmögliche Verteilung der Mittel sicherzustellen. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass Deutschland zusätzliche Mittel im Umfang von ca. 2,4 Milliarden Euro erhalten soll und sich so das Gesamtvolumen auf 28 Milliarden Euro erhöht. Wir begrüßen daher die Ankündigung eines Austausches seitens des BMF.

Die konkreten Einzelmaßnahmen zur Stärkung der digitalen Bildung (Ausstattung der Lehrenden mit Endgeräten, Einrichtung von Kompetenzzentren) sowie zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit pandemiebedingten Lernrückständen adressieren zentrale Herausforderungen im Bildungssystem. Bei der Umsetzung bestehen aber weiterhin Hürden, insbesondere im Hinblick auf die Administration. Aufwändige bürokratische Vorgaben schrecken gerade diejenigen ab, die die Hilfe besonders nötig haben. Die Entwicklung einer nationalen Bildungsplattform verläuft bisher nicht transparent, insbesondere die Abstimmung mit vergleichbaren Vorhaben anderer Ressorts wie z. B. der Nationalen Online Weiterbildungsplattform (NOW!) ist unklar und birgt das Risiko von Parallelstrukturen. Die Förderung von Weiterbildungsverbänden ist zielführend, weil die Verbände dort ansetzen, wo der Bedarf entsteht: bei den relevanten Akteuren vor Ort. Weiterbildungsbedarfe unterscheiden sich erheblich nach Branche, Region, Betriebsgröße, Qualifizierungsgrad der Beschäftigten etc. Passgenaue Lösungen können daher nur im konkreten und individuellen Austausch entstehen. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist insbesondere über die Koordinierungsstelle gesichert, an deren Finanzierung die Sozialpartner beteiligt sind.

Internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands stärken

Deutschland verliert im internationalen Wettbewerb immer mehr an Rang und Namen. Protektionismus oder Subventionswettläufe stärken unsere Wirtschaft nicht. Wachstum kann jedoch erfolgreich durch eine Erhöhung des Angebots geschaffen werden. Dazu brauchen Unternehmerinnen und Unternehmer die richtigen Voraussetzungen.

- *Planungs- und Genehmigungsverfahren auf die Höhe der Zeit bringen:* Die kürzlich gefassten Gesetzesänderungen des Bundeskabinetts gehen dabei in die richtige Richtung. Dazu gehören neben den Vorhaben des Ausbaus der Erneuerbaren Energie und Stromnetze auch die Modernisierung von (digitaler) Infrastruktur. Auf die Umsetzbarkeit in den einzelnen Kommunen zu achten ist dabei wesentlich. Die Personalressourcen in den Behörden zu steigern, löst das Problem der langsamen Genehmigungsverfahren jedoch nicht. Eine Modernisierung und Verschlinkung der Verfahren kann durch erfahrene Verwaltungsangestellte besser umgesetzt werden, so werden dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt nicht zusätzlich wichtige Mitarbeitende entzogen.
- *Deutscher Leistungsbilanzüberschuss fällt unter kritische Sechs-Prozent-Marke:* Durch die hohe Betroffenheit Deutschlands von den steigenden Energiepreisen ist der Leistungsbilanzüberschuss 2022 auf 4 % gesunken. Das hat negative Folgen für unseren Standort. Eine Reduktion des Leistungsbilanzüberschusses ist nicht automatisch wünschenswert und muss differenziert betrachtet werden. Die durch die Transformation der deutschen Wirtschaft erforderlichen hohen privaten und öffentlichen Investitionen, die Alterung der Gesellschaft und die Neuordnung der Lieferketten werden den Leistungsbilanzüberschuss voraussichtlich weiter unter 6 % halten.
- *Korrekturen bei den Umsetzungsvorhaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes erforderlich:* Die Beantwortung des Fragebogens des BAFA muss für die Unternehmen freiwillig sein, da eine gesetzliche Verpflichtung zur Ausfüllung eines standardisierten Fragebogens nicht besteht. Der gestuften Verantwortung und der Differenzierung zwischen der Verantwortung für unmittelbare Zulieferer und mittelbare Zulieferer muss Rechnung getragen werden.

Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels muss oberste Priorität sein

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften gefährdet grundlegend den Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist schon jetzt Realität. Im 4. Quartal 2022 waren 1,98 Mio. offene Stellen gemeldet - ein Rekordwert. Allein um die Dekarbonisierung zu stemmen, brauchen wir Fachkräfte, die Wärmepumpen und Solaranlagen in die Häuser bringen, die Windparks bauen und den Netzausbau vorantreiben. Klar ist, das Problem wird sich aufgrund des demografischen Wandels massiv verschärfen. Bis 2035 wird das Erwerbspersonenpotenzial um 7 Mio., d. h. 15 % abnehmen, wenn wir nicht durch Zuwanderung oder eine höhere Erwerbsbeteiligung umsteuern. Notwendig ist daher eine ganzheitliche Fachkräftestrategie, durch die alle inländischen Potenziale und zusätzlich die ausländischen Potenziale durch Zuwanderung in Beschäftigung gehoben werden.

Die aktuell zur Fachkräfteeinwanderung vorliegenden Referentenentwürfe verbessern zwar den bestehenden Rechtsrahmen. An vielen Stellen gehen sie jedoch noch nicht weit genug, um die Erwerbsmigration deutlich zu steigern (siehe [Stellungnahme](#)). Wesentliches Hemmnis für die gezielte Erwerbsmigration sind die komplizierten und langwierigen Verwaltungsverfahren. Ohne echten Fortschritt in diesem Bereich wird eine Weiterentwicklung des Rechtsrahmens kaum Wirkung entfalten. Hier ist eine gemeinsame Kraftanstrengung von Bund und Ländern notwendig, die auch durch gesetzliche Vereinfachungen ermöglicht und vorbereitet werden muss. Die im Entwurf des NRP als „Anreize für neue Tarifbindung durch die Fachkräfteeinwanderungs-VO“ (S. 29) bezeichnete teilweise Verknüpfung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte mit der Tarifbindung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Ein angemessener Schutzmechanismus besteht bereits durch die Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit, die nicht schlechter sein dürfen als bei Personen, die im Inland vergleichbar beschäftigt sind. Die Prüfung umfasst auch die Höhe des Arbeitsentgeltes. Der faktische Tarifvorbehalt ist ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit. Zumindest ist



es notwendig, dass auch eine mittelbare Tarifbindung im Wege einer Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf tarifliche Entgeltvereinbarungen die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt.

Bürokratieabbau – Nachweisgesetz digitaltauglich machen

Das BMJ muss nach seiner Abfrage der Verbände schnellstmöglich ein Bürokratieentlastungsgesetz IV vorlegen. Wichtig ist, dass die Digitalisierung endlich im Arbeitsrecht ankommt. Besonders dringlich ist die Novellierung des Nachweisgesetzes. Vor dem Hintergrund der im Koalitionsvertrag an etlichen Stellen versprochenen Digitalisierung, ist das Festhalten an der Schriftform im Nachweisgesetz nicht nachvollziehbar. Insbesondere muss eine Anpassung der wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform möglich sein. Das neugefasste Nachweisgesetz hat die Fristvorgaben für die Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen deutlich verkürzt. Diese einseitige Verschärfung macht die Nutzung digitaler Kommunikation unverzichtbar.

Modernisierung der digitalen Infrastruktur (LSE 3 2022)

Die öffentliche Verwaltung ist nicht nur für Bürgerinnen und Bürger, sondern auch für die Unternehmen in Deutschland von großer Bedeutung. Mit einer Vielzahl an Behördenkontakten ist die deutsche Wirtschaft größter „Kunde“ der Verwaltung. Eine funktionierende digitale Verwaltung ist ein wichtiger Standortfaktor, um den Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiv zu halten und Innovationen zu fördern.

Bei der Verwaltungsmodernisierung bedarf es einer klaren Gesamtstrategie und nicht nur einer Fokussierung auf das Frontend, also den Zugang zu Verwaltungsleistungen. Die Digitalisierung im Backend wird erneut weitgehend außer Acht gelassen. Das hat zur Folge, dass weiterhin Anträge, die online eingehen, ausgedruckt, bearbeitet und wieder eingescannt werden. Um die Verfahren zu beschleunigen, bedarf es einer stringenten Ende-zu-Ende-Digitalisierung. Zudem fehlt es erneut an einer Verzahnung des OZG-ÄndG mit weiteren wichtigen Digitalisierungsvorhaben, wie u. a. der Registermodernisierung. Nur mit vollständig digitalisierten und vernetzten Registern ist eine effiziente Ende-zu-Ende-Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und die Umsetzung des Once-Only-Prinzips möglich. Es ist zudem darauf zu achten, dass bestehende analoge Verfahren nicht 1:1 ins Digitale übersetzt werden, sondern ganze Prozesse neu und ganzheitlich gedacht werden.

Das OZG-ÄndG sollte konsequent darauf ausgerichtet werden, ein praxistaugliches Fundament aus Basisdiensten und -infrastrukturen sowie verlässlichen Standards zu schaffen, auf dem ein innovatives Ökosystem nutzerfreundlicher Verwaltungsdienstleistungen entstehen kann (siehe [Positionspapier](#)).

Stärkung der Tarifbindung und Digitale Zugangsrechte – Bundesregierung auf dem falschen Weg

Die Tarifbindung ist nach dem Grundgesetz Recht und Verantwortung der Sozialpartner. Ein gefährliches Beispiel für einen Eingriff war die gesetzliche Anhebung des Mindestlohns, die Bestandsvertrauen und Autonomie der Sozialpartner nachhaltig beschädigt hat.

Tariftreueregelungen im Vergaberecht beschneiden die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Sie fördern tarifgebundene Mitgliedschaften in den Verbänden nicht. Sie machen das Vergaberecht teuer, kompliziert und bürokratisch. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen wird es dadurch schwerer, am öffentlichen Vergabewesen teilzuhaben.

Die aktuelle Rechtslage zur Fortgeltung von Tarifverträgen stellt einen ausreichenden Schutz der Arbeitnehmer bei einer Betriebsausgliederung sicher. Eine weitergehende Verschärfung der



Tarifbindung in diesen Fällen würde die Umstrukturierung von Betrieben deutlich erschweren und ihre notwendige Flexibilität und Anpassungsfähigkeit beschneiden.

Das ebenfalls auf der Grundlage des Koalitionsvertrages erwähnte Vorhaben, ein Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe zu schaffen, geht ebenfalls fehl. Es bestehen bereits heute unterschiedliche Zugangsrechte der Gewerkschaften in den Betrieb. Diese umfassen nach der Rechtsprechung auch digitale Zugangsmöglichkeiten. Die praktischen Ausgestaltungsfragen eines digitalen Zugangsrechts sind zudem von betrieblichen Gegebenheiten abhängig. Die Regelung von digitalen Zugangsrechten sollte daher der betrieblichen Ebene und den Sozialpartnern, die hierzu teilweise auch bereits Vereinbarungen geschlossen haben, vorbehalten werden.

Gesetzlicher Mindestlohn – zurück zur regelgebundenen Anpassung

Die politische Einmischung in die unabhängige Arbeit der Mindestlohnkommission durch die außerplanmäßige gesetzliche Mindestlohnanhebung auf 12,00 Euro pro Stunde ab Oktober 2022 stellt eine erhebliche Belastung für die tarifautonome Lohngestaltung in Deutschland dar. Dieser Eingriff des Gesetzgebers war ein besonders tiefer Vertrauensbruch gegenüber den Sozialpartnern in Deutschland.

Gutachten haben überzeugend dargelegt, dass es erhebliche Zweifel an dem Vorgehen der Politik gibt. Es wird nicht nur übermäßig in die Tarifautonomie eingegriffen, sondern auch das verfassungsrechtlich geschützte Vertrauen der Sozialpartner in die Fortgeltung wirksamer Tarifverträge und in die Systementscheidung des Gesetzgebers für eine quasi-tarifautonome Logik der Mindestlohnanpassung verletzt. Die anstehende Anpassungsentscheidung durch die Mindestlohnkommission Ende Juni 2023 sowie alle folgenden müssen künftig wieder nach der bewerteten Systematik und den gesetzlich festgelegten Kriterien erfolgen. Der Tarifindex muss seine zentrale Rolle behalten bzw. wieder erlangen.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten – wichtiger Wettbewerbsfaktor

Um im weltweiten Wettbewerb mithalten und auch den Flexibilitätsanforderungen der Beschäftigten nachkommen zu können, bedarf es einer Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes unter Ausschöpfung des Rahmens, den das europäische Recht vorgibt. Dazu gehört, dass die Grenze der Höchstarbeitszeit auf die Woche bezogen wird, nicht auf den einzelnen Tag. Dadurch würden weitere Spielräume für die Verteilung der individuellen Arbeitszeit der Arbeitnehmer geschaffen, was sowohl den Interessen der Betriebe als auch der Arbeitnehmer entgegenkommen kann. Gleiches gilt für flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der täglichen Ruhezeit. Eine Neuregelung zur Arbeitszeiterfassung darf nicht zur unnötigen Belastung für die Unternehmen werden. Die Spielräume des EuGH sollten für persönliche wie betriebliche Ausnahmeregelungen genutzt werden unter Beibehaltung von Vertrauensarbeitszeit. Die jeweilige Ausgestaltung einer Erfassung sollte weitestgehend den Betriebsparteien überlassen werden, um Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen zu können.

Sozialversicherungssysteme nachhaltig finanzieren

Die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung muss wieder unter 40 % gesenkt werden. Daher dürfen die Sozialleistungen nicht dauerhaft stärker steigen als die Wirtschaftskraft. Andernfalls entstehen massive Risiken für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Entwicklung im Inland. Dies hätte ungünstigen Auswirkungen auf die Beschäftigung und würde auch den sozialen Zusammenhalt und den gerechten Ausgleich zwischen den beteiligten Generationen gefährden.



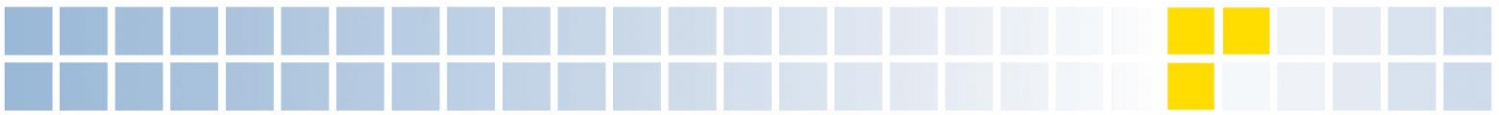
Kein anderer Sozialversicherungszweig wird so stark vom demografischen Wandel betroffen sein wie die Soziale Pflegeversicherung. Daher ist es unerlässlich, zu einer nachhaltigen, generationengerechten Finanzierungsbasis zu kommen. Hierzu sind umfassende Maßnahmen erforderlich. Ohne eine grundlegende und nachhaltige Strukturreform, die auch eine Weiterentwicklung der Pflegeinfrastruktur und eine bessere Nutzung der vorhandenen gesellschaftlichen Potenziale umfassen muss, droht die Belastung der Arbeitskosten durch Pflegeversicherungsbeiträge in den kommenden Jahrzehnten erheblich zu steigen. Deutschland liegt bei der Abgabenbelastung durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge im internationalen Vergleich aber bereits auf einem sehr hohen Niveau.

Auch die Krankenversicherung bleibt eine Herausforderung. Die GKV-Ausgaben wachsen in Deutschland überproportional stark. Wir haben ein Ausgaben- und kein Einnahmenproblem in der GKV. Wir brauchen dringend nachhaltige Strukturreformen, die durch kurzfristige Maßnahmen zur finanziellen Überbrückung flankiert werden. Kurzfristige Maßnahmen zur Überbrückung sind u. a. die Zahlung kostendeckender Beiträge für Arbeitslosengeld-II-Beziehende durch den Bund, eine Dynamisierung des Bundeszuschusses für versicherungsfremde Leistungen, die Einführung einer Beitragspflicht für mitversicherte Ehegatten, die Absenkung der Mehrwertsteuer auf 7 % für alle Krankenversicherungsleistungen mit bislang vollem Mehrwertsteuersatz. Als langfristige und nachhaltige Strukturreformen müssen wir dringend die Krankenhauslandschaft konsolidieren, die Grundversorgung sicherstellen, Sektorengrenzen überwinden, Eigenverantwortung ausbauen und die Digitalisierung vorantreiben.

Mindestrentenniveau von 48 % über 2025 hinaus nicht finanzierbar

Die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte und im JWB für 2023 angekündigte dauerhafte Festschreibung des Rentenniveaus auf mindestens 48 % ist langfristig nicht finanzierbar. Hierdurch wird der Druck auf den Beitragssatz verdoppelt: Zu dem in den Folgejahren ohnehin stark ansteigenden Altenquotienten käme dann noch das im Vergleich zur bisherigen Rentenanpassungsformel erhöhte Rentenniveau hinzu. Der Beitragssatz würde bis 2050 auf 25 % steigen müssen. Ein Einfrieren des Rentenniveaus bei immer weiter steigenden Beiträgen hieße, allein die junge Generation mit den Kosten des demografischen Wandels zu belasten.

- *Frühverrentungsanreize abschaffen:* Stattdessen fordern wir die Politik auf, Frühverrentungsanreize abzuschaffen. Dies entlastet die Rentenversicherung und steigert die Beschäftigung. Die „Rente mit 63“ führt zu enormen Kosten im Rentensystem und ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch nicht zu verantworten. Im Jahr 2021 nutzten etwa 269.000 Frauen und Männer die „Rente mit 63“. Das waren ähnlich wie in den Vorjahren rund 31 % der mehr als 858.000 neuen Altersrentnerinnen und -rentner. Die „Rente mit 63“ sicherte sich damit erneut den zweiten Platz auf der Liste der populärsten Altersrenten. Die Möglichkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente zu gehen, muss abgeschafft werden.
- *Lebensarbeitszeit verlängern:* Neben der Abschaffung der Frühverrentungsanreize muss auch die Lebensarbeitszeit verlängert werden. Die Dauer des Rentenbezugs hat sich in den letzten Jahrzehnten verdoppelt. Während die Rentenbezugsdauer im Jahr 1965 noch bei 10,5 Jahren lag, so liegt die Rentenbezugsdauer 2021 bei über 20 Jahren. Diese längeren Bezugsdauern werden – erfreulicherweise – in besserer Gesundheit verbracht als früher. Betrug die in Gesundheit verbrachten Lebensjahre ab dem Alter von 65 in 2010 in Deutschland noch 7 Jahre, betrug sie in 2020 schon 11,1 Jahre und liegt damit auch über dem EU-26-Schnitt. Es muss rechtzeitig über eine weitere Anpassung des gesetzlichen Rentenalters entschieden werden.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft und Internationales

T +49 30 2033-1900

volkswirtschaft@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 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.