

Mehr Effizienz und Agilität bei der Ordnung von Berufen

10 Punkte für moderne Berufe und schnellere Ordnungsverfahren

3. September 2025

Zusammenfassung

Verfahren zur Neuordnung von Berufen müssen schneller und unbürokratischer werden. Dies betrifft das Aktualisieren von bestehenden Ausbildungsinhalten genauso wie das Entwickeln gänzlich neuer Berufsbilder. Nur so bleiben Ausbildungen und Fortbildungen modern und entsprechen den tatsächlichen Anforderungen der betrieblichen Praxis.

Konkrete Stellschrauben, um die Verfahren zu verbessern, finden sich in jeder der vier Phasen des Neuordnungsprozesses und bei allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren:

- in der „Klärungsphase“, in der sich Branchen, Organisationen der Wirtschaft und Sozialpartner über den generellen Neuordnungsbedarf und die Eckdaten der zukünftigen Ausbildung verständigen
- im „Formalen Neuordnungsverfahren“ beim Zusammenspiel von Bundesministerien, Kultusministerkonferenz, Bundesinstitut für Berufsbildung und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis und Berufsschulen
- bei der abschließenden Rechtsförmlichkeitsprüfung in der „Erlassphase“
- in der „Umsetzungsphase“, während der Sozialpartner, Kammern, Berufsschulen und Betriebe die neuen Regelungen in die Ausbildungspraxis übernehmen, die Änderungen bekannt machen und für die neue Ausbildung oder Fortbildung werben

Für die Arbeitgeberseite nimmt bei all diesen Phasen das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) eine entscheidende Rolle ein. Seine Funktion als koordinierende und potenziell auch schlichtende Stelle muss weiter gestärkt werden.

Die folgenden zehn Punkte sind für schnellere und bessere Verfahren entscheidend. Sie enthalten konkrete Vorschläge für die beteiligten Stakeholder im bestehenden System und benennen konkreten Handlungsbedarf.

Klar ist: Um zukunftsfähig zu bleiben, dürfen perspektivisch auch grundlegende systemische Vereinfachungen kein Tabu sein. Alle Beteiligten sind aufgerufen, das System gemeinsam neu zu denken und weiterzuentwickeln.



1. An einem Strang ziehen nach dem Grundsatz: Von der Praxis für die Praxis!

Viele Köche verderben den Brei – das gilt nicht für die Ordnungsarbeit! Arbeitgeberverbände, Kammerorganisationen, Gewerkschaften, Kultusministerkonferenz (KMK), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Sachverständige aus der Praxis, Bundeswirtschaftsministerium, Bundesbildungsministerium und Bundesjustizministerium – in manchen Fällen auch das Bundesinnenministerium oder das Bundeslandwirtschaftsministerium – müssen bei der Ordnung der Berufe vertrauensvoll und verlässlich zusammenarbeiten und ihre unterschiedlichen Kompetenzen einbringen. In der Vielzahl der Akteure in der Ordnungsarbeit liegt ein Mehrwert: Die gemeinsam entwickelten Ausbildungen und Fortbildungen beruhen immer auf einem breiten Konsens und sind daher auch besonders belastbar.

Wichtig ist, dass alle Beteiligten zwei Überzeugungen teilen:

- **Die Praxis entscheidet, ob ein Bedarf zur Neuordnung besteht.**

Nur wenn aus Branchen und Unternehmen das konkrete Signal kommt, dass Inhalte von Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen nicht mehr aktuell sind oder Betriebe ein neues Berufsbild brauchen, wird neugeordnet. Weder das Alter einer Verordnung noch die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge eines Berufs allein sind ausreichende Gründe für Änderungen, solange Unternehmen die jeweiligen Ausbildungen und Fortbildungen in der Praxis benötigen.

Auch die spezifischen Interessen von einzelnen Unternehmen begründen keine Neuordnung, da Ausbildungsordnungen für sämtliche Unternehmen aller Größen, Branchen und Regionen umsetzbar sein müssen. Ausbildungsordnungen formulieren Mindeststandards, die überall vermittelt werden müssen. Sie sind technikoffen formuliert, so dass sie schnell und auf verschiedene betriebliche Kontexte adaptierbar sind. Neue Technologien – ob KI, Drohnen oder um Wasserstoff zu nutzen – können punktuell ein Impuls sein, sind jedoch nie alleiniger Grund für eine Neuordnung. Jedes Unternehmen passt die Mindeststandards an die spezifische betriebliche Praxis und den Stand der Technologien an und hat immer die Möglichkeit, seinen Auszubildenden auch darüber hinausgehende Inhalte und Kompetenzen zu vermitteln. Wichtig allerdings sind ein regelmäßiger Austausch und Reviews innerhalb der Branchen, um konkrete Anpassungsbedarfe möglichst schnell abstimmen und im System der Neuordnung umsetzen zu können.

- **Neuordnungen richten sich an die Praxis und sind für die Praxis.**

Das Ziel der gemeinsamen Ordnungsarbeit müssen möglichst schlanke und klare Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen sein, die den Bedarfen der Unternehmen und Branchen entsprechen. Gerade im Bereich der Ausbildung gilt: Ausbildungsordnungen müssen in erster Linie für Auszubildende und Auszubildende verständlich und lesbar sein. Sie leisten damit auch einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung und zur Fachkräftesicherung.

2. Neuordnungsverfahren flexibilisieren – Änderungsverordnungen ermöglichen

Neuordnungsverfahren müssen sich in ihrem Ablauf stärker und flexibler an den jeweiligen Fall anpassen. Nicht alle Änderungsnotwendigkeiten erfordern ein umfassendes formales Verfahren mit Sachverständigen. Hier sind agile und schnellere Verfahren gefragt – und zwar jetzt.

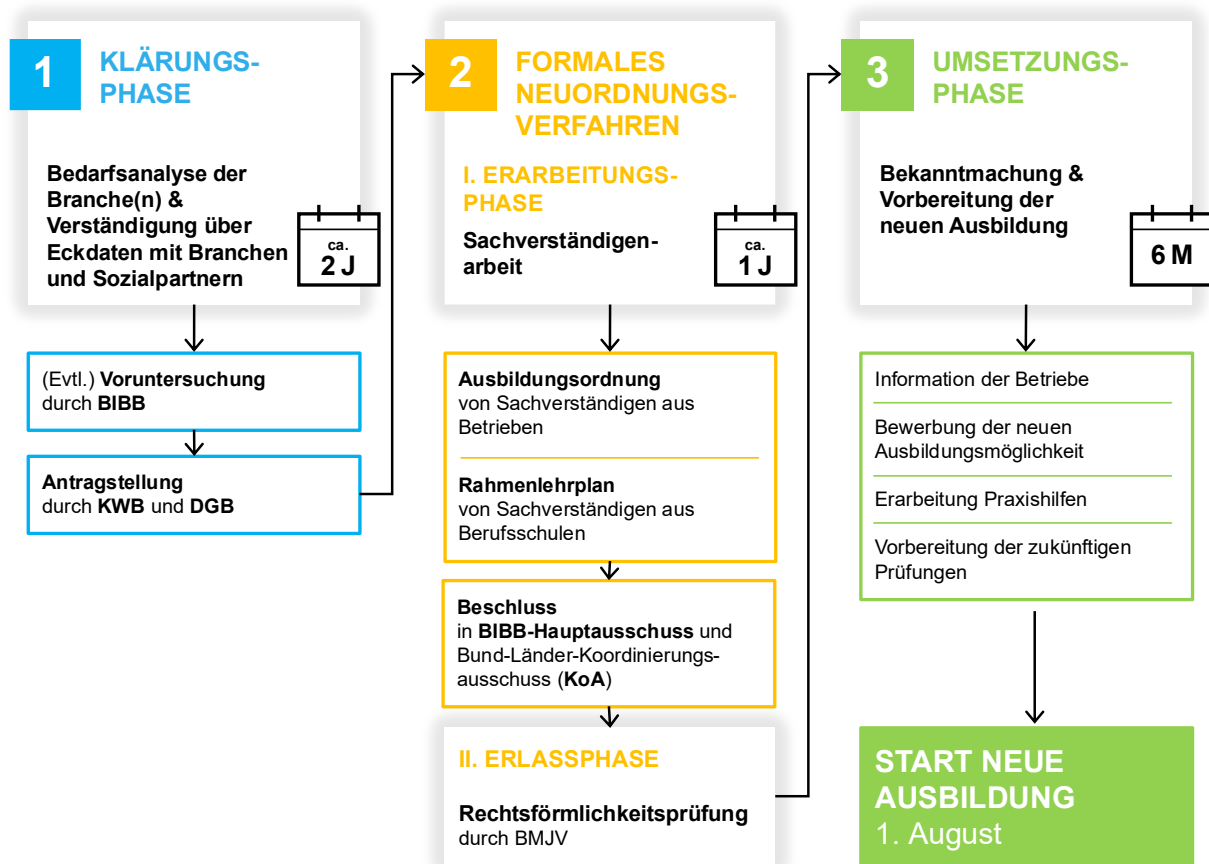
Kleinere Anpassungs- oder Aktualisierungserfordernisse müssen minimal invasiv und unbürokratisch umgesetzt werden können. Hier besteht akuter Verbesserungsbedarf: Die Verordnungsgeber sollten wieder verstärkt Änderungsverordnungen ermöglichen, wenn sich die

Sozialpartner einig sind. Dies spart wertvolle Zeit und Ressourcen. Zudem ist es eine zentrale Voraussetzung, damit Unternehmen das System der Ordnungsarbeit auch in Zukunft akzeptieren und unterstützen.

3. Gesamtablauf im Blick behalten

Alle Beteiligten müssen auch das Gesamtgefüge im Blick behalten. Ein Neuordnungsverfahren besteht immer aus einer „Klärungsphase“ zur Bedarfsanalyse, einem „Formalen Neuordnungsverfahren“ mit der Sachverständigenarbeit („Erarbeitungsphase“) und einer abschließenden Rechtsförmlichkeitsprüfung („Erlassphase“) sowie einer „Umsetzungsphase“.

In diesen Prozessabschnitten kommen unterschiedliche Akteure zum Tragen. Das macht Ordnungsarbeit zwar komplex, muss und darf aber nicht zu Verzögerungen führen.



Die Abläufe und Abstimmungen werden auf Arbeitgeberseite vom KWB koordiniert. Damit ist das KWB in der Ordnungsarbeit das arbeitgeberseitige Äquivalent zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Das KWB wird getragen von Verbänden und Kammerorganisationen: BDA, DIHK, Gesamtmetall, HDE, ZDH, BAVC, BFB, BGA, DBV. Die Federführung für die einzelnen Neuordnungsverfahren liegt arbeitgeberseitig in der Regel bei den (Fach-)Verbänden. Beim KWB laufen alle Fäden zusammen. Es begleitet alle Verfahren und berät die federführenden Verbände mit breiter Expertise und Erfahrung.



4. Klärungsphase: Zügig auf Bedarf und Eckwerte verständigen, Konsens beachten

Auslöser für eine Neuordnung muss immer der konkrete Bedarf der betrieblichen Praxis sein. Dies ist z. B. der Fall, wenn eine oder mehrere Branchen feststellen, dass eine bestehende Ausbildungsordnung nicht mehr den Erfordernissen der Praxis im Betrieb entspricht oder ein neuer Beruf benötigt wird. Koordiniert vom KWB wird über die bestehende Struktur von Verbänden, Kammern und Spitzenorganisationen abgestimmt, ob eine Neuordnung arbeitgeberseitig von allen mitgetragen wird. Auf Gewerkschaftsseite koordiniert der DGB die Meinungsbildung.

Wenn zwischen den Sozialpartnern grundsätzlich Einigkeit über den Neuordnungsbedarf besteht, koordinieren KWB und DGB die Abstimmung der konkreten Eckwerte der zukünftigen Ausbildung. In den meisten Fällen übernimmt es die Arbeitgeberseite mit Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis, einen Entwurf der Eckwerte zu erarbeiten. Dazu gehören die Berufsbezeichnung, die Dauer (z. B. zwei, drei oder dreieinhalb Jahre), die Struktur (z. B. mit Schwerpunkten, Fachrichtungen, Wahlqualifikationen oder Zusatzqualifikationen), die Prüfungsform (gestreckte Abschlussprüfung oder Zwischen- und Abschlussprüfung) und der zu vermittelnde Qualifikationskatalog an Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen. Die detaillierte Ausarbeitung erfolgt dann im Verfahren durch die Sachverständigen aus der Praxis.

Je besser die Positionen in der Klärungsphase abgestimmt sind, umso reibungsloser läuft später die Erarbeitungsphase mit der Sachverständigenarbeit.

Auch wenn die Klärungsphase in den meisten Fällen nur wenige Monate dauert, kommt es bisweilen zu Kontroversen. Manche Verständigungsprozesse ziehen sich, manchmal sogar über mehrere Jahre. Dies kann und muss vermieden werden, auch indem das KWB von den Branchen rechtzeitig als Koordinierungs- und potenziell auch Schlichtungsstelle und Mediator involviert wird. Da Branchen und Unternehmen ihre Strategien und Instrumente zur Fachkräftesicherung kontinuierlich reflektieren, ist der Übergang in eine ernsthafte Neuordnungsüberlegung oft fließend. Dies kann bisweilen den Eindruck verstärken, dass sich eine Klärungsphase hinzieht. Umso wichtiger ist eine transparente und kontinuierliche Kommunikation. Darüber hinaus sind die Branchen aufgerufen, das KWB möglichst frühzeitig zu informieren, sobald Anpassungen an Ausbildungsordnungen ernsthaft und über einzelne Unternehmen hinaus diskutiert werden.

Richtwert sollte sein, dass Klärungsphasen nicht länger als zwei Jahre dauern sollten. Wenn sich die Beteiligten in diesem Zeitraum nicht einigen können, liegen meist zwei Fälle vor, die jeweils ein unterschiedliches Vorgehen notwendig machen:

- Es besteht kein Konsens der Branchen über den tatsächlichen Bedarf einer Neuordnung. Dann sollte das Vorhaben beendet werden.
- Es besteht Konsens der Branchen über den Bedarf einer Neuordnung, jedoch keine Einigkeit über den zukünftigen Zuschnitt der Ausbildung. Dann sollte das KWB beauftragt werden, zu schlichten.

Ziel einer solchen Schlichtung muss ein Minimalkonsens der Arbeitgeberbank sein, den alle mittragen können. Jedes Unternehmen hat darüber hinaus immer die Möglichkeit, in der Ausbildungspraxis zusätzliche Inhalte zu vermitteln. Dieser Minimalkonsens kann in einem nächsten Schritt Grundlage dafür sein, dass sich die Sozialpartner einigen.

Das BIBB bietet den Sozialpartnern auch die Möglichkeit, zu bestimmten, möglichst konkreten Fragen eine sog. Voruntersuchung zu beauftragen. Typische Fragen sind z. B., ob sich die bisherige Ausbildungsstruktur oder die Prüfungsform mit einer Zwischenprüfung bewährt hat. Auch quantitative Untersuchungen, z. B. zu den Einsatzgebieten ausgebildeter Fachkräfte,



können für eine Neuordnung wichtige Hinweise für die Eckwerte geben. Da eine BIBB-Voruntersuchung meistens ungefähr ein Jahr in Anspruch nimmt, sollte eine Klärungsphase in diesem Fall nicht länger als drei Jahre dauern.

Generell gilt: Erst wenn die Sozialpartner sich über Bedarf und konkrete Eckwerte einig sind, kann der gemeinsame Antrag auf Neuordnung von KWB und DGB beim zuständigen Ministerium gestellt werden. Für duale Ausbildungen ist dies üblicherweise das Bundeswirtschaftsministerium,¹ für Fortbildungen das Bundesbildungsministerium. Mit dem Antrag endet die „Klärungsphase“ und das formale Neuordnungsverfahren beginnt.

5. Formales Neuordnungsverfahren mit Erarbeitungsphase und Erlassphase: Projektverantwortliche benennen und Effizienz steigern

Sobald der Antrag auf Neuordnung durch die Koordinierungsstellen der Sozialpartner – KWB und DGB – gestellt ist, muss das zuständige Fachressort im Ministerium einen Projektverantwortlichen oder eine Projektverantwortliche benennen. Eine solche neue Funktion ist notwendig, um die Transparenz des Prozesses zu erhöhen und die Prozessplanung verbindlicher zu machen.

Die prozessverantwortliche Person erstellt umgehend einen Projektplan über das gesamte Neuordnungsverfahren bis zum Erlass der Verordnung. Ziel muss sein, dass das Hauptverfahren üblicherweise innerhalb von 12 Monaten zum Abschluss kommt.² Wird ein neuer Beruf entwickelt, empfiehlt der BIBB-Hauptausschuss, die Dauer von 24 Monate nicht zu überschreiten.³

Zum Antragsgespräch werden vom Fachressort alle Projektbeteiligten (Verbände, Kammerorganisation, Gewerkschaften, KMK) eingeladen. Das Gespräch muss stärker als bislang auch dafür genutzt werden, mögliche Vorbehalte und Probleme frühzeitig und transparent zu adressieren und zu klären.

Unmittelbar nach dem Antragsgespräch weist das Fachressort das BIBB an, eine neue Ausbildungs- oder Fortbildungsordnung zu erarbeiten. Auch der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss (KoA) muss vom Fachressort über das Neuordnungsvorhaben informiert werden. Zukünftig sollte dies nicht zwingend im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung geschehen müssen. In den meisten Fällen sollte eine schriftliche Information ausreichen.

6. Erarbeitungsphase: Sachverständige schneller benennen und schneller zusammenbringen

Die Sachverständigenarbeit ist das Herzstück von Neuordnungsverfahren und muss von allen Beteiligten auch als solches verstanden werden. Während die Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis und die Federführer der Sozialpartner die neue Ausbildungsordnung entwerfen, erarbeiten die Sachverständigen aus Berufsschulen abgestimmt darauf den neuen Rahmenlehrplan. Auch die zukünftige Prüfung wird in diesem Prozess schon mitgedacht. Zudem ist es wichtig, geplante Ausbildungsinhalte kontinuierlich mit ausbildenden Branchen abzustimmen. Dabei muss allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Sachverständigenrunden

¹ Bei Berufen des öffentlichen Dienstes ist der Verordnungsgeber meist das Bundesinnenministerium, bei landwirtschaftlichen Berufen das Bundeslandwirtschaftsministerium.

² Für den Fall, dass mehrere Berufe einer „Berufsfamilie“ zugleich neu geordnet werden, verlängert sich dieser Zeitraum. Ein Beispiel wären hier die Bauberufe.

³ Vgl. BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 130.



klar sein, dass ein konkretes Neuordnungsverfahren niemals der richtige Platz ist, um übergreifende, bildungspolitische Grundsatzfragen zu besprechen oder gar zu verhandeln.

Auch zwischen der Benennung der Sachverständigen und der Organisation der ersten Sitzung darf keine unnötige Zeit vergehen. Obwohl das BIBB formal die Weisung des Fachressorts abwarten muss, kann der Prozess hier beschleunigt werden: Sachverständige können bereits im zeitlichen Kontext mit dem Antragsgespräch von KWB und DGB gewonnen werden. Dies wird arbeitgeberseitig bereits praktiziert. Dadurch wird es für das BIBB möglich, bereits mit dem Benennungsauftrag an KWB und DGB zur konstituierenden Sitzung einzuladen. Dies gilt genauso für die Sachverständigen aus Berufsschulen, für die die KMK zuständig ist.

Die Sachverständigensitzungen sollten in einem verlässlichen, vier- bis sechswöchigen Rhythmus stattfinden und auch Onlineformate nutzen. Insbesondere bei gewerblich-technischen Berufen haben sich zudem Betriebsbesichtigungen bewährt, die die unterschiedliche betriebliche Praxis zeigen. Dabei sind bei Sachverständigen, im BIBB und in den Fachressorts Vertretungsregelungen immer auszuschöpfen. Es darf nicht sein, dass eine Sitzung an der Terminlage einer Person scheitert.

7. Erarbeitungsphase: Bundesjustizministerium frühzeitig einbinden, Vorprüfung auf Rechtsförmlichkeit implementieren

Das Bundesjustizministerium muss von den Projektverantwortlichen so früh wie möglich in die jeweiligen Neuordnungsverfahren eingebunden werden, damit es in der Erlassphase nicht zu Verzögerungen kommt. Dies haben die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt. Die Prozessverantwortlichen müssen das Justizministerium deshalb bereits vor der letzten Sitzung der Sachverständigen um eine Vorprüfung des Verordnungsentwurfs auf Rechtsförmlichkeit bitten. Das Ergebnis sollte spätestens bis zur letzten Sitzung vorliegen, damit die Hinweise mit Unterstützung der Sachverständigen bearbeitet und mit dem Ministerium besprochen werden können. Dabei sollte es selbstverständlich sein, dass die Person, die die Prüfung durchführt, auch persönlich in der Sitzung anwesend und aussagebefugt ist. Ebenfalls sollte klar sein, dass sich eine Rechtsförmlichkeitsprüfung auf Fragen der Rechtsförmlichkeit beschränkt und nicht die Inhalte einer Ausbildung bewertet, über die einzig die Sachverständigen entscheiden.

Es muss zukünftig unbedingt vermieden werden, dass nach der Rechtsförmlichkeitsprüfung innerhalb der Erlassphase Nacharbeiten den Erlass gefährden und Sachverständige nach dem abgeschlossenen Verfahren nochmals einbezogen werden müssen. Diese Praxis konterkariert die Sachverständigenarbeit und die Beschlüsse im BIBB-Hauptausschuss.

Da an einem Neuordnungsverfahren mehrere Ministerien beteiligt sind, sollte auf Seiten der Ressorts insgesamt über eine ökonomischere Rollenverteilung nachgedacht werden. Im Bereich der dualen Ausbildung sind das Wirtschaftsministerium als Verordnungsgeber, das Bildungsministerium, mit dem im Einvernehmen agiert werden muss, sowie das Justizministerium involviert. Eine Konzentration der Zuständigkeiten könnte die Prozesse beschleunigen und deutlich vereinfachen.

8. Ende der Erarbeitungsphase: Verordnungsentwürfe gut mit der Praxis abstimmen! Gremien-Termine flexibilisieren

Unmittelbar nach der letzten Sitzung der Sachverständigen müssen die Prozessverantwortlichen im Fachressort die sog. Sozialpartneranhörung veranlassen. Hier werden die Ergebnisse der Sachverständigenarbeit mit den Spitzenverbänden und ihrer Mitgliedschaft gespiegelt und diese haben die Möglichkeit für letzte Änderungen. Damit die Praxis hier gut eingebunden werden kann, brauchen die Spitzenverbände verbindlich sechs Wochen Zeit.



Die letzten Hinweise werden dann in der sog. Ersten Gemeinsamen Sitzung (EGS) von Bund und Ländern mit den Sachverständigen besprochen. Für die Sachverständigen sollte die EGS den Abschluss des Verfahrens darstellen.

Im Anschluss an die EGS müssen Projektverantwortliche die fertiggestellten Entwürfe der Verordnung, der Lehrpläne und Zeugniserläuterungen zügig den Gremien des BIBB (Ständiger Unterausschuss StuA und Hauptausschuss HA) sowie dem KoA zur Beschlussfassung vorlegen. Bislang geschah das oft geballt zu den Sitzungen im Dezember. Hier braucht es mehr Flexibilität: Verfahren sollten von den Projektverantwortlichen verstärkt so geplant werden, dass sie im Herbst zum Abschluss kommen. Zudem muss insbesondere der HA seine Beschlüsse zukünftig vermehrt auch im Umlaufverfahren treffen.

9. Erlassphase: Rechtsförmlichkeitsprüfung zügig und pragmatisch durchführen

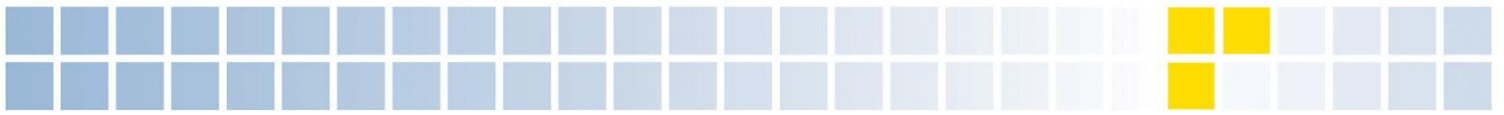
Der oder die Projektverantwortliche im federführenden Ressort müssen in der Erarbeitungsphase alles dafür tun, damit es in der formalen Erlassphase nicht nochmals zu größeren Änderungen an der Verordnung kommt. Sonst besteht die Gefahr, dass eine neue Beschlusslage erforderlich wird und auch die Sachverständigen und die Spitzenorganisationen nochmals eingebunden werden müssen. Wenn das Bundesjustizministerium bereits während des Verfahrens eingebunden wird (s. Punkt 7), erleichtert dies die formale Rechtsförmlichkeitsprüfung am Ende. Eine Frist von zwei Wochen nach Vorlage der Beschlüsse durch die Projektleitung sollte zukünftig ausreichen.

Unmittelbar nach Erlass müssen die Ministerien die Verordnungen im Bundesgesetzblatt veröffentlichen. Auch hier darf keine Zeit verloren gehen, um die letzte Phase der Neuordnung nicht zu erschweren.

10. Umsetzungsphase: Ausreichend Zeit einplanen

Wirtschaftsorganisationen, Kammern, Prüfungserstellung, Betriebe und Berufsschulen müssen den Start einer neuen Ausbildung mit ausreichend Zeit vorbereiten können. Eine neue Ausbildungsordnung tritt immer zum 1. August in Kraft. Ziel sollte sein, dass für die notwendigen Vorbereitungen von den Projektverantwortlichen mindestens sechs Monate eingeplant sind. Das BIBB muss gemeinsam mit Sachverständigen aus dem Verfahren die jeweiligen Praxishilfen „Ausbildung gestalten“ erarbeiten. Die Kammern und Verbände müssen Betriebe informieren, so dass diese die neuen Inhalte in der betrieblichen Ausbildung berücksichtigen können. Genauso brauchen Berufsschulen einen Vorlauf, um sich auf neu zu vermittelnde Inhalte einzustellen.

Dies setzt voraus, dass Ausbildungsordnungen spätestens im Dezember des Vorjahres vom BIBB-Hauptausschuss beschlossen werden und die Rechtsförmlichkeitsprüfung zügig vonstattengeht. Sinnvoll wäre es, der Hauptausschuss würde neu auch im September eine reguläre (Online-)Sitzung ansetzen. Dies würde die Umsetzungszeit für alle Beteiligten entscheidend verlängern und damit die Vorbereitung verbessern. Auch für den Fall, dass im Zuge der Neuordnung ein komplett neuer Beruf erarbeitet wird, hätte eine solche zusätzliche Sitzung positive Auswirkungen. Bei einem neuen Beruf müssen sich Betriebe und Berufsschulen noch grundlegender vorbereiten. Ein Beschluss im September muss hier das Ziel sein.



Die BDA ist eine der Trägerorganisationen des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB). Sie engagiert sich als Spitzenorganisation der Arbeitgeber für die praxisgerechte Ordnung der Berufe und die Neuordnung von Ausbildungen und Fortbildungen. Die BDA informiert und berät ihre Mitglieder über alle Belange der Ordnungsarbeit und koordiniert die Abstimmung in ihrer Mitgliedschaft.

Weitere Informationen: [Neuordnung von Aus- und Fortbildungen - Die Arbeitgeber](#)

Ansprechpartnerin:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@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.