

Mutterschutz zeitgemäß regeln

Moderner Mutterschutz muss handhabbar sein

29. März 2016

Zusammenfassung

Der vorliegende Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für ein Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts bedeutet einen erheblichen Zuwachs an Bürokratie für Betriebe und Beschäftigung. Er enthält unverhältnismäßige gesetzliche Änderungen, die alle Beteiligten mit erheblicher Rechtsunsicherheit belasten. Er geht weit über die europäische Mutterschutzrichtlinie hinaus und widerspricht sinnvollen Lösungen für den Arbeitsschutz werdender Mütter und stillender Frauen.

Ein wirksamer Mutterschutz ist ein wichtiges Anliegen. Die Einhaltung und die Akzeptanz des Gesetzes müssen daher zeitgemäße, überschaubare und rechtssichere Regelungen vorsehen. Das gewährleistet der vorliegende Referentenentwurf nicht. Entgegen den Ankündigungen im Koalitionsvertrag führt er zu weniger Transparenz und mehr Bürokratie. Er leistet keinen Beitrag dazu, Frauen und damit Fachkräfte in Beschäftigung zu halten.

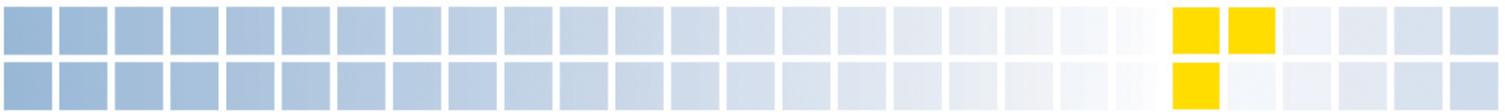
Ganz besonders trifft das auf die Einführung einer zusätzlichen anlassunabhängigen und nicht sinnvollen Gefährdungsbeurteilung zu. Nach den Vorstellungen der Entwurfsverfasser soll der Arbeitgeber unterschiedslos bei Einrichtung jedes Arbeitsplatzes eine solche Gefährdungsbeurteilung durchführen. Abweichend von den Vorschriften über allgemeine arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilungen soll er dabei nicht auf die Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen abstellen dürfen.

Eine solche Pflicht lässt sich auch nicht aus dem Unionsrecht und den im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen ableiten. Gleichermassen belastend und praxisfremd ist die Aufnahme eines Beschäftigungsverbot bei fehlender oder nicht abgeschlossener konkreter Gefährdungsbeurteilung sowie die Regelung zur Beschäftigung von Frauen in getakteter Arbeit. Das kann sich als Bumerang für die notwendige und von allen Seiten gewollte zunehmende Beschäftigung von Frauen erweisen.

Systemsprengend ist die generelle Aufnahme arbeitnehmerähnlicher Personen in das Mutterschutzgesetz. Hierauf hat der Gesetzgeber bewusst über Jahrzehnte verzichtet. Eine solche Einbeziehung ist auch nicht aus unionsrechtlichen Gründen zwingend. Wo aufgrund einzelner, nicht nachvollziehbarer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs gesetzlicher Anpassungsbedarf besteht, kann dieser punktuell vorgenommen werden, ohne übermäßige, generalisierende Regelungen zu treffen.

Neue Bürokratie verhindern

Die vorgesehenen Regelungen verursachen neuen Erfüllungsaufwand. Insbesondere durch die Ausdehnung der Gefährdungsbeurteilungen und das damit verbundene Beschäftigungsverbot nach § 8 RefE würden neue bürokratische und finanzielle Belastungen für die Betriebe geschaffen. Eingeführt werden soll auch eine neue Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers über stillende Mütter gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 23 Abs. 1 RefE). Sie bedeutet weiteren Aufwand für den Arbeitgeber, ist überflüssig und bürokratisch.



Unklar ist, ob ein sog. KMU-Test durchgeführt wurde, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor übermäßigen Belastungen zu schützen. Solche Belastungen können insbesondere durch die Neuregelungen zur generellen mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung bei Einrichtung eines jeden Arbeitsplatzes entstehen.

Eine jährliche Entlastung in Höhe von 488.000 Euro ist nicht nachvollziehbar. Entfällt eine Dokumentation der neuen Beurteilung von Arbeitsbedingungen (§ 8 Abs. 1 RefE), wenn aufgrund der Art des Arbeitsplatzes keine Gefährdung für Schwangere oder Stillende zu erwarten ist (Ziffer 4.3. der Begründung), dann entstehen allenfalls keine *zusätzlichen* Kosten – das bedeutet allerdings keine *Entlastung*, sondern nur *keine Mehrbelastung*. Auch wenn die gesonderte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung entfällt, ist die Gefährdungsbeurteilung in jedem Fall zunächst durchzuführen, so dass doch neuer Beurteilungsaufwand entsteht.

Laut dem "One in, one out"-Grundsatz müssen Entlastungsvorschläge unterbreitet werden, falls das Regelungsvorhaben neuen Erfüllungsaufwand verursacht. Umso wichtiger ist es, dass das Ministerium den Erfüllungsaufwand richtig einschätzt. Entlastungen an anderen Stellen bleibt es bisher schuldig.

Abstellen auf Beschäftigungsverhältnis verfehlt

Für die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs ist ein Abstellen auf das Beschäftigungsverhältnis verfehlt. Eine solche Anknüpfung würde zahlreiche neue Fragen aufwerfen. Richtig ist es vielmehr, am Arbeitsverhältnis festzuhalten, um Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in mutterschutzrechtlichen Fragen zu gewährleisten.

Erstreckung auf arbeitnehmerähnliche Personen nicht geboten

Der EuGH hat in der Rechtssache Danosa (C-232/09 vom 11. November 2010) entschieden, dass die europäische Mutterschutzrichtlinie (Richtlinie 92/85 EWG) auf eine GmbH-Geschäftsführerin Anwendung findet, und sich dabei im konkreten Fall auf deren Weisungsgebundenheit gestützt. Aus dem Urteil folgt dabei nicht die Notwendigkeit einer generellen Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in das Mutterschutzgesetz. Diese zeichnen sich nach deutschem Recht dadurch aus, dass sie von ihrem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind; bei ihnen fehlt es aber gerade an der für Arbeitnehmer typischen persönlichen Abhängigkeit. Das Anliegen, bestimmte Geschäftsführerinnen in den Mutterschutz einzubeziehen, ließe sich dadurch erreichen, dass Personen, die während einer bestimmten Zeit für eine andere natürliche oder juristische Person nach deren Weisung oder unter Aufsicht Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten (so der EuGH), in den Katalog des Abs. 2 S. 2 für den erweiterten Anwendungsbereich aufgenommen werden.

Die generelle Aufnahme Arbeitnehmerähnlicher ist auch praxisfremd. Dem Arbeitgeber ist es nicht möglich, die Einhaltung mutterschutzrechtlicher Vorschriften bei arbeitnehmerähnlichen Personen zu kontrollieren und zu gewährleisten. Es ist beispielsweise gerade das Recht der Betroffenen über die Lage der eigenen Arbeitszeit und die Bestimmung des Arbeitsortes frei zu entscheiden. Eine Anwendung der §§ 3 bis 5 RefE ist insbesondere bei einem auswärtigen Arbeitsort gar nicht umsetzbar. Auch ein Kündigungsverbot für Arbeitnehmerähnliche (§15 RefE) oder das Fortbestehen von Erholungsurlaub (§ 21 RefE) ist systemfremd. Der Ausschluss finanzieller Leistungen für arbeitnehmerähnliche Personen sollte aus diesem Grund ebenfalls umfassend sein. Die Anwendung von § 20 RefE muss ausgeschlossen werden. Fraglich ist zudem, wie der Auftraggeber seiner Pflicht zum Aushang von Gesetzen Arbeitnehmerähnlichen gegenüber nachkommen soll, wenn sie ihre Tätigkeit



nicht auf dem Betriebsgelände erbringen. Regelmäßig haben diese Personen keinen Zugang zum Intranet, um alternativ auf ein elektronisches Verzeichnis nach § 22 Abs. 1 S. 2 RefE zuzugreifen.

Sollte der Entwurf beabsichtigen, den gesundheitlichen Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen, die im Risikobereich des Auftraggebers tätig werden, zu gewährleisten, kann dies durch einen Hinweis des Auftraggebers über bei ihm bestehende Gefahren erfolgen, welche sich aus §§ 9 oder 10 RefE ergeben. Eine darüber hinausgehende Anwendung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften ist systemfremd, da diese auf das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung abstellen, wie sie im Arbeitsverhältnis typisch ist.

Gefährdungsbeurteilungen nicht erweitern

Die Ausweitung der Pflicht zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen lehnen wir ab. Erfährt der Arbeitgeber von der Schwangerschaft einer Frau, hat er gemäß § 1 MuSchArbV eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dies ist bisher beschränkt auf Fälle, in denen die Schwangere oder Stillende bei ihrer Tätigkeit physikalischen Schadfaktoren oder biologischen oder chemischen Gefahrstoffen ausgesetzt sind. Darüber hinaus eine generelle Gefährdungsbeurteilung aufzunehmen, die unterschiedslos bei Einrichtung eines jeden Arbeitsplatzes durchgeführt werden muss (§ 8 Abs. 1 RefE) für den Fall, dass auf diesem in Zukunft ggf. eine Frau beschäftigt wird, die ggf. schwanger wird, ist aus Gesichtspunkten weder erforderlich noch angemessen. Stattdessen wäre sie aber mit einer erheblichen bürokratischen Belastung der Betriebe verbunden. Es entspricht der aktuellen Rechtslage, dass die Beurteilung spätestens erforderlich - und damit noch rechtzeitig - ist, sobald dem Arbeitgeber bekannt wird, dass an dem Arbeitsplatz eine schwangere Frau tätig ist. Die vorgesehene Ausweitung übertrifft auch die europäischen Vorgaben in Art. 4 Abs. 1 MuSchRL. Weder in der Mutterschutz-Richtlinie noch in der Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie findet sich eine gesetzliche

Grundlage für eine derartige Ausweitung von Gefährdungsbeurteilungen. Die Koalition hat zugesagt, europäische Richtlinien nur 1:1 umzusetzen.

Die Regelung stellt außerdem für temporäre Arbeitsplätze eine besondere zusätzliche Belastung dar. Bei ständig wechselnden Baustellen werden Arbeitsplätze immer wieder neu eingerichtet, so dass die abstrakte Beurteilung ebenfalls erneut wieder vorgenommen werden müsste. Dies soll selbst dann gelten, wenn bei temporären Arbeitsplätzen aufgrund der vorgesehenen Einsatzplanung von vornherein feststeht, dass der Arbeitsplatz nicht mit weiblichen Beschäftigten besetzt wird. Für die Unternehmen der Bauwirtschaft führte eine solche Regelung vielfach zu einer erheblichen bürokratischen Mehrbelastung, ohne damit den Schutz für eine schwangere oder stillende Frau zu verbessern.

Das in § 8 Abs. 3 RefE vorgesehene Beschäftigungsverbot ist viel zu weitgehend und in dieser Form abzulehnen. Es hätte zur Folge, dass selbst bei im Allgemeinen ungefährlichen Bürotätigkeiten, die Beschäftigte ab dem Zeitpunkt der Anzeige ihrer Schwangerschaft unmittelbar zunächst nicht beschäftigt werden darf. Erst ab diesem Zeitpunkt ist eine konkrete Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 2 überhaupt möglich. Auch die Zuweisung eines Ersatzarbeitsplatzes wäre nicht möglich, denn zunächst müsste die individuelle Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 2 – dann für diesen Ersatzarbeitsplatz – durchgeführt werden. Das ist praxisfremd und verursacht unnötige Bürokratie und ungerechtfertigte Beschäftigungshindernisse. Die Begründung eines Beschäftigungsverbots ist erst recht nicht nachvollziehbar, wenn im Vorfeld bereits eine generelle Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.

Für den Fall der Einführung einer generellen Gefährdungsbeurteilung müsste diese auf Fälle beschränkt werden, in denen eine umfassende Befassung mit dem Thema sinnvoll erscheint, um Schwangeren ggf. ein Fortdauern ihrer Tätigkeit zu ermöglichen. Sie muss von vornherein zum einen in Fällen



entbehrlich sein, in denen eine Weiterbeschäftigung regelmäßig unproblematisch sein wird, wie auf Büroarbeitsplätzen. Zum anderen muss sie für solche Arbeitsplätze entbehrlich sein, auf denen eine Schwangere aufgrund der Schwere der Tätigkeit oder der Befassung mit Gefahrstoffen i.S.d. §§ 9 und 10 RefE aller Wahrscheinlichkeit nach ohnehin nicht wird beschäftigt werden können.

Darüber hinaus müsste bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung *eines* Arbeitsplatzes oder *einer* Tätigkeit genügen. D.h. bei einer Vielzahl gleichartiger Büroarbeitsplätze müsste die Beurteilung *eines* Büroarbeitsplatzes hinsichtlich der Beschäftigung einer Schwangeren oder Stillenden gemäß § 8 Abs. 1 RefE ausreichen. Gleiches gilt schon heute für die allgemeine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG. Entsprechend müsste für die Dokumentation ausreichen, wenn die Unterlagen bei gleichartiger Gefährdungssituation zusammengefasste Angaben enthalten (entsprechend § 6 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG).

Abzulehnen ist darüber hinaus die in § 12 Abs. 2 RefE vorgesehene Ausweitung der Unterrichtungspflicht über das Ergebnis einer generellen Gefährdungsbeurteilung gegenüber der gesamten Belegschaft. Wenn eine Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass Maßnahmen erforderlich sind, müssen diese umgesetzt werden. Die Information der gesamten Belegschaft steht in keinem Zusammenhang zur Frage, wie eine einzelne Mitarbeiterin während ihrer Schwangerschaft weiterbeschäftigt werden kann. Sie ginge auch über die sich aus der Mutterschutzrichtlinie ergebende Informationspflicht des Art. 4 Abs. 2 hinaus.

Beschäftigungsverbote klarer regeln

Die Neuregelungen in §§ 9 und 10 RefE verfehlen das Ziel klarerer und verständlicherer Regelungen. Die zahlreichen Verweisungen auf europäische Vorschriften erschweren dem Betrieb die Umsetzung des Mutterschutzes vielmehr.

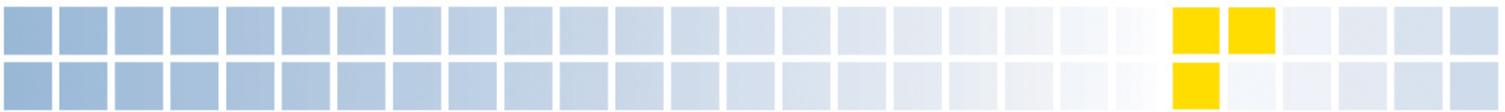
Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit modernisieren

Für die Arbeitgeber ist der Schutz von werdenden und stillenden Müttern ein hohes Gut. Dennoch müssen die überholten Regelungen zum Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot der heutigen Zeit angepasst werden.

Im Zuge der Digitalisierung bieten sich für Arbeitnehmer vielfältige Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit frei zu gestalten, z. B. im Rahmen mobiler Arbeit. Das Ausschöpfen dieser Möglichkeiten liegt im Interesse der betroffenen Arbeitnehmerinnen selbst, weil sie dadurch Familie und Beruf besser in Einklang bringen können. Dem muss auch § 4 RefE Rechnung tragen. Die Vorschrift sollte nicht zur Anwendung kommen, wenn die Arbeitsleistung nicht aus einer Weisung des Arbeitgebers resultiert, sondern aus einer freien Entscheidung der Arbeitnehmerin im Rahmen eines flexiblen Arbeitszeitmodells. Dies entspricht jedenfalls während der vorgeburtlichen Schutzfrist dem in § 3 Abs. 2 ArbZG normierten Prinzip der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmerin.

Wird die Arbeitszeitgestaltung vom Arbeitgeber vorgegeben, könnte der bestehende Schutz schwangerer und stillender Frauen sichergestellt werden, indem eine Frau einer Beschäftigung, die nach 20 Uhr liegt, zustimmt und eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des Arztes vorlegt. Mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Home-Office gehören bereits heute für viele Arbeitnehmerinnen zum Alltag. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten hier Flexibilisierungsmöglichkeiten genutzt werden.

Hinsichtlich eines Einsatzes an Sonn- und Feiertagen kann ebenfalls auf eine Einwilligung der Frau abgestellt werden. Eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des Arztes ist hier nicht möglich. Stattdessen könnte der Arbeitgeber verpflichtet werden, der Aufsichtsbehörde mitzuteilen, dass es zu Einsätzen an Sonn- und Feiertagen kommen kann. Die Anzeige könnte mit der Meldung über die Schwangerschaft nach § 23 Abs. 1 S. 1 RefE verbunden werden. Die Aufsichtsbehörde hätte damit in den kommenden Mona-



ten bis zur Geburt die Möglichkeit die Einhaltung der Schutzvorschrift zu kontrollieren.

Betriebsabläufe nicht beeinträchtigen

Bisher dürfen Schwangere und Stillende nicht am Fließband beschäftigt werden. Dieses Beschäftigungsverbot darf nicht generell auf getaktete Arbeit ausgeweitet werden (§ 9 Abs. 6 Nr. 2 und § 10 Abs. 5 Nr. 2 RefE). Die Ausweitung würde für zahlreiche Unternehmen eine besondere Härte darstellen, die Schwangere wie Stillende in vielen Fertigungsbereichen nicht mehr beschäftigen könnten.

In Ergänzung von § 12 Abs. 1 Satz 2 RefE sollte die Beschäftigte nicht nur den Beginn, sondern auch das Ende der Stillzeit unverzüglich mitteilen. Der Arbeitgeber ist regelmäßig nicht in der Lage, das Ende der Stillzeit zu erkennen und weiß daher nicht, welche Schutzvorschriften von ihm einzuhalten sind. Es ist ihm unzumutbar, den aktuellen Stand regelmäßig zu erfragen. Vielmehr handelt es sich hierbei um eine im Verantwortungsbereich der stillenden Mutter liegende Pflicht.

Bisher sollten schwangere Beschäftigte vor schädlichen Einwirkungen konkret benannter Stoffe geschützt werden (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Der Begriff einer „belastenden Arbeitsumgebung“ in den § 9 Abs. 4 RefE und § 10 Abs. 4 RefE ist dagegen neu und unklar. Satz 2 enthält zwar jeweils eine Konkretisierung in Form eines Beispielkatalogs. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass es sich ausschließlich um mit der konkreten Tätigkeit in Zusammenhang stehende Belastungen handelt, nicht beispielsweise um Belastungen infolge einer Missstimmung unter umgebenden Arbeitskollegen.

Es kann geboten sein, schwangeren oder stillenden Beschäftigten Arbeitsunterbrechungen zu ermöglichen. Die Begründung zu § 7 Abs. 3 RefE zeigt mit dem Verweis auf § 6 Abs. 3 Satz 4 ArbStättV, dass es sich im konkreten Fall um eine erforderliche Arbeitsunterbrechung handeln soll. Bei dem Merkmal der Erforderlichkeit sollte es bleiben. Der

Verweis auf die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 4 ArbStättV ist nicht zwingend. Das Mutterschutzgesetz könnte insofern spezieller sein und sollte das Merkmal der Erforderlichkeit selbst beibehalten.

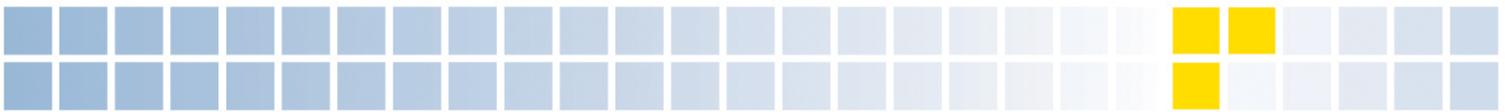
Es sollte für die Verlängerung einer nachgeburtlichen Schutzfrist bei Behinderung des Kindes nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 RefE eine Klarstellung aufgenommen werden, dass die Behinderung vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht nur festgestellt, sondern dem Arbeitgeber auch mitgeteilt sein muss. Sind die acht Wochen einmal abgelaufen kann es zu keiner „Verlängerung“ mehr kommen. Soll für die Feststellung der Behinderung der Arzt zuständig sein, muss darüber hinaus sichergestellt sein, dass dieser regelmäßig dazu in der Lage ist, eine verlässliche Feststellung zu treffen. Bisher erfolgt die Feststellung einer Behinderung nach § 69 SGB IX allein durch die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden - die darauf spezialisiert sind.

Sonderkündigungsschutz klar regeln

Es ist völlig unklar, welche der in § 15 Abs. 1 S. 1 RefE alternativ aufgezählten Fristen, bis zu deren Ende das Kündigungsverbot greift, im Einzelfall Anwendung finden soll. Insbesondere Nr. 2 (bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung) und Nr. 3 (bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung) widersprechen einander. Ausreichend und klar wäre es zu regeln, dass der besondere Kündigungsschutz bis zum Ende der im Einzelfall maßgeblichen Schutzfrist besteht. Das erfasst auch die europarechtlichen Vorgaben aus Art. 10 iVm Art. 8 Abs. 1 MuSchRL. Es ist eine eindeutige und rechtssichere Regelung erforderlich.

Teilzeit beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld berücksichtigen

Wir begrüßen die Klarstellung, dass für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld das vorangegangene Teilzeitentgelt aus einer Elternzeit maßgeblich ist



(§ 18 Abs. 3 S. 2 RefE). Das sollte nicht für den Fall in Frage gestellt werden, dass der Elternteilzeit ein höheres Entgelt voranging (§ 19 Abs. 3 S. 3 RefE). Ein solcher Günstigkeitsvergleich zu Lasten einer klaren ausnahmslosen Regelung belastet die Betreibe finanziell, ist bürokratisch und nicht erforderlich.

Quotelung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld klarstellen

§ 18 RefE sollte zusätzlich klarstellen, welcher Arbeitgeber für die anteilige Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zuständig ist, wenn mehrere Arbeitgeber den Zuschuss zu quoteln haben. Das ist bisher unklar. Jeder Arbeitgeber kann aber pro Kalendertag nur *seinen Anteil* von 13 Euro in Abzug bringen.

Adressaten der Bußgeldvorschriften klar fassen

Durch die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 1 S. 2 RefE ist klargestellt, wer dem Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes gleichgestellt ist. Insofern ist es folgerichtig im Übrigen im Gesetz nur von „Arbeitgeber“ zu sprechen. Nicht ersichtlich ist, wieso im Rahmen von § 27 Abs. 1 RefE hiervon nachträglich abgewichen wurde und jetzt von „wer“ die Rede ist. Das darf nicht zu einer Ausweitung der Verpflichteten führen.

Ausschutz für Mutterschutz paritätisch besetzen

Ähnlich wie in § 14 Abs. 4 FPfZG sollte § 24 RefE eine paritätische Besetzung des geplanten Ausschusses für Mutterschutz festschreiben. Das ist durch die bisherige Regelung, die nur die maximale Mitgliederzahl und die Bereiche nennt, aus denen Mitglieder benannt werden sollen, nicht gewährleistet.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 50 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.