

Intergeschlechtliche Personen im Arbeitsleben

Arbeitshilfe für Unternehmen zur sog. „Dritten Option“

August 2021

Infolge des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom Oktober 2017 und dem Gesetz zur Änderung der Angaben im Geburtenregister vom 22. Dezember 2018 steht intergeschlechtlichen Menschen der Geschlechtseintrag „divers“ im Geburtenregister zu. Unmittelbar arbeitsrechtliche Auswirkungen hat die Änderung des Personenstandsgesetzes nicht. Auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat keinen unmittelbaren Einfluss auf arbeitsrechtliche Regelungen. In der Literatur finden sich allerdings Stimmen, die eine abweichende Bewertung vornehmen. Mit der überarbeiteten Fassung des BDA-Leitfadens „Die dritte Option – Folgen der Anerkennung des dritten Geschlechts für das Arbeitsrecht“ vom 12. Februar 2019 wollen wir trotz dieses juristischen Befunds eine praktische Hilfestellung für mögliche Umsetzungswünsche in den Betrieben anbieten.

1. Die Änderung des Personenstandsrechts

Am 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die fehlende Möglichkeit eines Geschlechtseintrags jenseits von weiblich oder männlich im Geburtenregister bei zwingender Registrierungspflicht nach dem Personenstandsrecht verfassungswidrig ist. Das besondere Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG spreche ohne Einschränkungen allgemein von "Geschlecht", was auch ein Geschlecht jenseits von weiblich und männlich sein könne. Die geschlechtliche Zuordnung sei insofern ein besonders relevanter Aspekt der Fremdwahrnehmung und des eigenen Verständnisses der Persönlichkeit.

In § 22 Abs. 3 PStG wurde daraufhin die Möglichkeit eingeräumt, bei der Beurkundung der Geburt eines nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnenden Neugeborenen neben den Angaben "weiblich" und "männlich" oder der Eintragung ohne eine solche Angabe, auch die Bezeichnung "divers" zu wählen. Betroffenen Personen wird zudem die Möglichkeit eröffnet, unrichtige Zuordnungen im Geburtseintrag ändern zu lassen und - soweit dies gewollt ist - neue Vornamen zu wählen. Voraussetzung dafür ist der Nachweis des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung.

Weitergehende Folgen resultieren nicht aus der Einführung des § 22 Abs. 3 PStG. Insbesondere sprachliche Anpassungen in Rechtsvorschriften werden ausweislich der Gesetzesbegründung grundsätzlich für nicht erforderlich gehalten. Das in der Gesetzessprache verwendete generische Maskulinum stelle gerade nicht auf das somatische Geschlecht ab und müsse daher aufgrund der neu geschaffenen Angabe "divers" nicht geändert werden. In Rechtsvorschriften, in denen im Zuge der Herstellung der sogenannten geschlechtergerechten Sprache, jeweils beide Geschlechter genannt werden, sei davon auszugehen, dass diese Variante nicht exklusiv wirken solle und auch Menschen ohne Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter gemeint seien. Ausdrücklich vom Gesetz nicht erfasst werden Rechtsvorschriften, die explizit zwischen Männern und Frauen unterscheiden.



So hat auch der Bundesgerichtshof am 13. März 2018 – VI ZR 143/17 für die Formulierung in Kundenformularen zugunsten der Einfachheit und Klarheit der Sprache entschieden, dass die Verwendung des generischen Maskulinums allgemeiner Sprachgebrauch und keine Herabsetzung der Person sei. Die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde der klagenden Kundin wurde im Jahr 2020 abgewiesen, vgl. BVerfG, Beschluss v. 26. Mai 2020 – 1 BvR 1074/18. Selbst das Grundgesetz verwende durchgängig diese Sprache.

2. Der Umgang mit geschlechtsbezogenen Daten im Betrieb

Geschlechtsbezogene Daten dürfen dort erhoben werden, wo dies auch erforderlich ist. Dies entspricht dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datenminimierung, Art. 5 Abs. 1 lit. c) DS-GVO. Darüber hinaus enthält Art. 16 DS-GVO einen Anspruch auf die Änderung von Dokumenten nach Namens- und Geschlechtseintragungen. Danach haben Betroffene soweit erforderlich das Recht auf unverzügliche Berichtigung der sie betreffenden, unrichtigen personenbezogenen Daten. Dies entspricht dem Grundsatz der Datenrichtigkeit, Art. 5 Abs. 1 lit. d) DS-GVO. Damit Änderungen rechtssicher vorgenommen werden können, muss an dieser Stelle klar sein, dass das „richtige Datum“ nur der amtlich anerkannte Personenstand bzw. Vorname sein kann.

Arbeitgeber erfüllen ihre datenschutzrechtlichen Informationspflichten, indem sie bei Neueinstellung, also zu Beginn der Datenerhebung, die Beschäftigten auf ihr Recht zur Berichtigung hinweisen. Sollte es dann im bestehenden Arbeitsverhältnis zu einer Änderung des amtlichen Personenstands bzw. des Vornamens kommen - sollten also die ursprünglich richtig erhobenen personenbezogenen Daten unrichtig geworden sein - können die Beschäftigten soweit erforderlich ihr Recht auf Berichtigung ausüben.

3. Berücksichtigung in Stellenausschreibungen

Im Rahmen von Stellenausschreibungen kann auf neutrale bzw. geschlechterdiversitätsinklusive Formulierungen zurückgegriffen werden. Entsprechende Formulierungen sind geeignet, Arbeitgeber vor vermeidbaren Entschädigungsleistungen nach §§ 1, 7 Abs. 1, 11, 15 Abs. 2 AGG zu bewahren. Hierdurch lässt sich – auch wenn dies in der Gesetzesänderung und in der Entscheidung des BVerfG nicht unmittelbar angelegt ist – die Gefahr vermeiden, dass eine Geschlechterdiskriminierung, vermutet wird. Hinsichtlich der sog. „Dritten Option“ bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten in der Kommunikation, damit auch intergeschlechtliche Personen ausdrücklich angesprochen werden.

Um bei der Stellenbezeichnung ausdrücklich intergeschlechtliche Personen einzubeziehen, könnte die Genderklammer (m/w/d) lauten. Vorstellbar wären auch Zusatzbezeichnungen wie „all genders welcome“ oder die Verwendung einer vom Geschlecht unabhängigen Titelbezeichnung wie z. B. „Person zur IT-Entwicklung“. Nicht zuletzt kann die Stellenbezeichnung in genderbewusster Sprache formuliert werden, z. B. „IT-Entwickler_in gesucht“ oder „IT-Entwickler*in gesucht“. Gender-Gap oder Gender-Sternchen sind geeignet, die Vielfalt der Geschlechter abzubilden. Auch bei Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil kann darauf geachtet werden, alle Geschlechter anzusprechen. Eine vom Geschlecht losgelöste Profilbeschreibung ist beispielsweise:

Ihr Profil:

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der ...
- Fundierte Kenntnisse in ...

Entsprechend können Anreden in Bewerbungstools und Kontaktformularen angepasst werden, entweder durch eine erweiterte Option oder das Streichen von Pflichtfeldern der Anrede.



4. Das Entgelttransparenzgesetz

Unter Berücksichtigung der Vorstellung, des Willens und der Motive des Gesetzgebers und der im Rahmen der Gesetzgebung stattgefundenen Diskussionen, ist der Einbezug intergeschlechtlicher Menschen in die gesetzliche Regelung nicht zwingend.

Bereits der vollständige Titel des Gesetzes, der kurz vor Verabschiedung des Gesetzes noch von „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ in „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ geändert wurde, legt nahe, dass vom Anwendungsbereich ausschließlich dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuzuordnende Personen umfasst sind.

Nichtsdestotrotz verwendet der Gesetzgeber den Begriff Geschlecht ähnlich häufig wie die Begriffe „Männer und Frauen“ oder „weibliche und männliche Beschäftigte“. Der allein unter grammatischen Aspekten zu ermittelnde Wortsinn lässt demnach verschiedene Deutungsmöglichkeiten offen.

Das Gesetz soll einen Beitrag zur Beseitigung der Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen leisten. Der Gesetzgeber fand sich in der Pflicht, gemäß § 3 Abs. 2 S. 2 GG auf die Durchsetzung des Gebots der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen hinzuwirken. Die Durchsetzung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist das in aller Deutlichkeit in § 1 des Gesetzes erklärte Ziel.

Der Auskunftsanspruch aus § 11 antizipiert das insofern, als er eine Beschränkung auf die Angabe des Entgelts „des jeweils anderen Geschlechts“ vornimmt. Ausdrücklich heißt es außerdem in der Gesetzesbegründung zum Begriff „Geschlecht“ des § 21 Abs. 2 EntgTranspG: „Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit einem anderen Geschlechterstatus als dem weiblichen oder dem männlichen, werden sie nicht gesondert ausgewiesen.“

Aus alledem folgt das Verständnis eines binären Geschlechtsbegriffs des Gesetzgebers für dieses Gesetz. Neben der rechtlich nicht gebotenen Erweiterung des Anwendungsbereiches dürfte die Vergleichsgruppenbildung zudem bereits praktisch an der von § 12 Abs. 3 S. 2 geforderten Mindestanzahl von sechs intersexuellen Personen scheitern. Nicht mehr umfasst von Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Gesetzes dürfte der Vergleich mit zwei Geschlechtern als Geschlechtergruppe sein.

Eine Analogie verbietet sich, weil die Gesetzesbegründung bezeugt, dass eine ungeplante Regelungslücke nicht besteht. Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches ist nicht gewollt – insbesondere, wenn mitgedacht wird, dass das dritte Geschlecht auch schon vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Diskriminierungsverbot des AGG umfasst war.

5. Arbeitsstättenverordnung | insbesondere Sanitär- und Umkleieräume

Die Regelung zu Toiletten in der Arbeitsstättenverordnung verlangt, dass Toilettenräume „für Männer und Frauen [entweder] getrennt einzurichten“ sind (Anhang Nr. 4.1 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 ArbStättV) oder aber alternativ eine „getrennte Nutzung zu ermöglichen“ ist (Anhang Nr. 4.1 Abs. 1 S. 2 Alt. 2 ArbStättV). Entsprechende Regelungen finden sich für Waschräume in Absatz 2 und Umkleieräume in Absatz 3 der Regelung.

Die gesetzliche Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers wird in der betrieblichen Praxis durch die Vorgaben der „Technischen Regeln für Arbeitsstätten A4.1 (ASR A4.1)“ stark beschränkt. Nach Ziff. 4 Abs. 6 S. 1 ASR A4.1 sind grundsätzlich getrennte Sanitärräume für weibliche und männliche Beschäftigte einzurichten. In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten kann auf getrennt eingerichtete Toiletten, Wasch- und Umkleieräume verzichtet werden, wenn eine zeitlich getrennte Nutzung sichergestellt ist. Insofern ist die Einrichtung einer „Unisex-Toilette“ als Ersatz für die



getrennte Einrichtung aufgrund der gesundheitsschutzrechtlichen Anforderungen nur in kleineren Betrieben möglich.

Der Wortlaut des Gesetzes spricht eindeutig nur von Männern und Frauen. Sanitarräume sind demnach nur für Frauen und Männer getrennt einzurichten. Dies verhindert eine Zuweisung entsprechender Wasch- und Duscheinrichtungen an diverse Menschen nicht. Die Gleichbehandlung aller Geschlechter wird aber häufig an die baulichen Grenzen der bestehenden Betriebsgebäude stoßen. Diese müssen nicht beseitigt werden.

Vor diesem Hintergrund ist die gesonderte Einrichtung von Sanitär- und Umkleieräumen für Menschen des dritten Geschlechts als vorbeugende Maßnahme zum Schutz vor Benachteiligungen auch im Sinne des § 12 Abs. 1 AGG nicht geboten. Berufen sich trotz baulicher Beschränkungen intersexuelle Beschäftigte auf ihr Geschlecht, kann sich eine pragmatische Lösung im Betrieb anbieten. So kann z. B. die Nutzbarmachung nicht genutzter oder überzähliger Sanitarräume oder aber eine gemeinsame Nutzung der barrierefreien und daher schon heute unisex genutzten Sanitarräume erwogen werden.

6. Betriebliche Fortbildungen

Ob Unternehmen eine verpflichtende oder freiwillige Teilnahme an Fortbildungen festlegen, in welchem zeitlichen Rahmen sie stattfinden und wer die Fortbildung durchführt, wird individuell auf Unternehmensebene festgelegt. Manchen Unternehmen dürfte es schon aus Kapazitätsgründen nicht möglich sein, eigene Weiterbildungen anzubieten. Wichtig ist, dass es für den Erfolg der Fortbildung ausschließlich auf die fachliche Expertise und Kompetenz der fortbildenden Person ankommt. Auf die Zugehörigkeit des Fortbildungsleiters zu einer betroffenen Gruppe, kann es hingegen nicht ankommen.

7. Geschlechtsbezogene Wahlvorschriften im BetrVG und in der WO

§ 15 Abs. 2 BetrVG bestimmt, dass „das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist“, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. § 5 Abs. 1 S. 1 und 2, Abs. 2 WO sowie § 15 Abs. 3 WO beziehen sich ebenfalls auf das „Geschlecht in der Minderheit“. Die geschlechtsneutrale Formulierung dieser Vorschriften lässt grundsätzlich ein umfassendes Geschlechtsverständnis aller drei Geschlechter zu. Da das Wort „Geschlecht“ im Singular verwendet wird, kann es nur ein Minderheitengeschlecht geben. Demnach könnten auch Personen des dritten Geschlechts das „Geschlecht in der Minderheit“ im Betrieb darstellen.

Demgegenüber wird in § 5 Abs. 1 S. 3 WO ausdrücklich auf die im Betrieb beschäftigten „Frauen und Männer“ Bezug genommen. Auch die Gesetzesbegründung anlässlich der Neufassung von § 15 Abs. 2 BetrVG im Jahr 2001 belegt, dass der Gesetzgeber von einem binären Verständnis der Geschlechter (männlich und weiblich) ausgegangen ist. In der Gesetzesbegründung heißt es insoweit: „Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder muss künftig dem Anteil der weiblichen Belegschaftsmitglieder entsprechen. Dies soll die Repräsentanz der Frauen im Betriebsrat deutlich erhöhen und die organisatorische Voraussetzung dafür schaffen, dass Frauenförderung im Betrieb stärker als bisher von den unmittelbar Betroffenen mitgestaltet wird. Mit der Umwandlung der Soll-Vorschrift in eine Muss-Vorschrift soll dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes Rechnung getragen werden.“ Aus diesen Ausführungen geht hervor, dass es dem Gesetzgeber ausschließlich darum ging, die Unterrepräsentanz von Frauen in Betriebsräten zu beseitigen.

Eine Pflicht zur Berücksichtigung des dritten Geschlechts im Rahmen von Betriebsratswahlen besteht demnach nicht. Im Zuge der Feststellung des Geschlechts in der Minderheit gem. § 5 Abs. 1 S. 1 WO sollte der Wahlvorstand aufgrund des eindeutigen Willens des Gesetzgebers daher grundsätzlich vom binären Verständnis der Geschlechter ausgehen. Gleiches gilt für die



Berechnung des Mindestanteils der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit gem. § 5 Abs. 1 S. 2 WO sowie das Wahlausschreiben gem. § 3 Abs. 2 WO. Im Hinblick auf die Verteilung der Betriebsratssitze gem. § 15 WO gelten insofern ebenfalls keine Besonderheiten.

Eine Berücksichtigung des dritten Geschlechts kommt in Betracht, wenn der Arbeitgeber Kenntnis davon hat, dass es im Betrieb Personen des dritten Geschlechts gibt. Hat eine Person dem Arbeitgeber angezeigt, dass sie dem dritten Geschlecht angehört, sollte der Arbeitgeber dies dem Wahlvorstand im Rahmen seiner Mitwirkung bei der Aufstellung der Wählerliste (vgl. § 2 Abs. 2 WO) entsprechend mitteilen. In diesem Fall sollte die Wählerliste neben der Eintragung des Geschlechts der männlichen und weiblichen Mitarbeiter auch die Eintragung der Personen des dritten Geschlechts umfassen. Ebenso sollte der Wahlvorstand verfahren, wenn eine Person unter Hinweis auf ihr drittes Geschlecht Einspruch gegen die Wählerliste gem. § 4 Abs. 1 WO erhebt und eine Berichtigung der Wählerliste beantragt.

Für den seltenen Fall, dass die Person des dritten Geschlechts die niedrigste Höchstzahl erhält (d. h. die niedrigste Stimmenzahl derjenigen Personen, die in den Betriebsrat gewählt werden) und sich die Verteilung der Betriebsratssitze nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO richtet, sind zwei Vorgehensweisen denkbar:

Die Person des dritten Geschlechts wird in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO aufgenommen. Personen des dritten Geschlechts müssen dann ebenso wie männliche Beschäftigte hinnehmen, dass ihr Sitz im Betriebsrat aufgrund der Förderung der weiblichen Beschäftigten gestrichen wird. Folglich könnte eine Person des dritten Geschlechts, die die niedrigste Höchstzahl erhält, gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO gestrichen werden, so dass die Person ihren Betriebsratssitz verliert. Diese Vorgehensweise lässt sich an folgendem Beispiel illustrieren:

Beispiel 1

- Der Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern.
- Eine Vorschlagsliste enthält eine Person des dritten Geschlechts.
- Die weiblichen Beschäftigten sind von ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit. Der Mindestanteil der Betriebsratssitze für die weiblichen Beschäftigten beträgt fünf.
- Nach dem Wahlergebnis sind sechs Männer, vier Frauen und die Person des dritten Geschlechts gewählt.
- Die Person des dritten Geschlechts ist die Person mit der niedrigsten Höchstzahl, d. h. die niedrigste Stimmenzahl derjenigen Personen, die in den Betriebsrat gewählt werden.
- Wird jetzt die Person des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einbezogen, verliert die Person des dritten Geschlechts (die die niedrigste Stimmenzahl hat) ihr Mandat zugunsten einer Frau.
- Der Betriebsrat setzt sich dann wie folgt zusammen: Sechs Männer, fünf Frauen.

Denkbar ist auch, die Person des dritten Geschlechts nicht in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einzubeziehen. Die Person des dritten Geschlechts ist nach dieser Betrachtungsweise kein von § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO „betroffenes“ Geschlecht. Folge der Nicht-Einbeziehung des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ ist, dass eine Person des dritten Geschlechts, die die niedrigste Höchstzahl erhält, nicht gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO gestrichen wird, so dass die Person ihren Betriebsratssitz behält. Auch diese Vorgehensweise lässt sich anhand eines Beispiels illustrieren:



Beispiel 2

- Ausgangslage wie im Beispiel 1.
- Wird die Person des dritten Geschlechts nicht in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 - 3 WO einbezogen, müsste der männliche Bewerber mit der niedrigsten Stimmzahl (= der sechste Mann) seinen Betriebsratssitz an eine weibliche Bewerberin abgeben. Die Person des dritten Geschlechts hätte dann ebenfalls einen Sitz im Betriebsrat.
- Der Betriebsrat würde sich dann wie folgt zusammensetzen: Fünf Männer, fünf Frauen, eine Person des dritten Geschlechts.

Es sprechen gute Gründe dafür, die Person des dritten Geschlechts in den „Ausgleichsmechanismus“ gem. § 15 Abs. 5 Nr. 1 – 3 WO einzubeziehen (Beispiel 1). Andernfalls müsste eine Person des Mehrheitsgeschlechts nicht nur zugunsten einer Person des Minderheitengeschlechts, sondern auch zugunsten der Person des dritten Geschlechts auf seinen Betriebsrats-sitz verzichten – dies wäre mit der binären Betrachtung schwer vereinbar. Im Fall einer Person des dritten Geschlechts findet sich kein Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber die Präsenz von Angehörigen des dritten Geschlechts im Betriebsrat fördern will.

8. Geschlechtsbezogene Regelungen mit Bezug zur Mitbestimmung

§ 96 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) bestimmt, dass sich der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind und unter anderem der Mitbestimmung des MitbestG unterliegen, zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu 30 Prozent aus Männern zusammensetzt. Mit dem Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („FüPoG II“) wird in § 76 AktG ein neuer Abs. 3a eingeführt, der eine Mindestbesetzungsquote für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und nach dem Mitbestimmungsgesetz mitbestimmten Unternehmen einführt. Demnach müssen diese Vorstände mindestens mit einer Frau und einem Mann besetzt werden.

Im Hinblick auf die Festlegung von Zielgrößen bestimmt § 111 Abs. 5 AktG, dass der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen festlegt. Ergänzend bestimmt § 76 Abs. 4 AktG, dass der Vorstand für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festlegt.

Der Wortlaut des AktG ist eindeutig: Der Gesetzgeber geht ersichtlich vom binären Verständnis der Geschlechter (männlich und weiblich) aus. Es bleibt somit im AktG kein Spielraum für eine ergänzende Auslegung im Sinne eines umfassenden Verständnisses der Geschlechter. Solange der Gesetzgeber keine ausdrückliche Regelung im AktG trifft, sind daher Personen des dritten Geschlechts bei der Umsetzung der Quote sowie bei der Festlegung von Zielgrößen nicht zu berücksichtigen. Von diesem Grundsatz weicht der Gesetzgeber mit den Neuregelungen des „FüPoG II“ nicht ab.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

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.