

# ***Betriebliche Weiterbildung – Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten***

## **Argumente für eine Förderung und Weiterbildung 4.0 und gegen eine "Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung"**

20. Juni 2017

### ***Zusammenfassung***

Die Weiterbildung von Beschäftigten wird vor dem Hintergrund der Digitalisierung immer wichtiger. Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten muss Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleiben. Keiner kann Weiterbildung besser als die Betriebe. Sie wissen, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) darf keine staatliche Zentralanstalt für Weiterbildung werden. Das wäre teure Planwirtschaft, weit weg von der Praxis. Bereits jetzt investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Eine „Agentur für Qualifizierung“, wie sie aktuell gefordert wird, würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen.

Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen – vor allem Geringqualifizierte – und für Arbeitsuchende – wie Wiedereinsteiger(innen) – sollte die Arbeitslosenversicherung vielmehr wie bisher präventiv Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten.

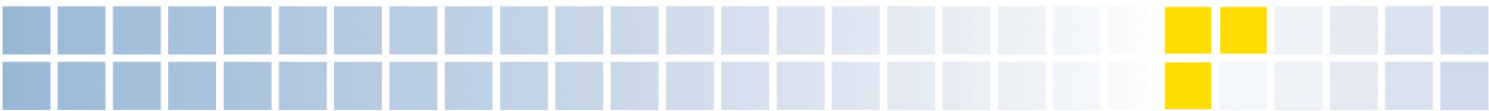
Für alle anderen Beschäftigten müssen sich die Arbeitsagenturen auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf die vielfältigen, bereits vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweist.

### ***Im Einzelnen***

#### ***Weiterbildung ist Königsweg***

Der Königsweg zur Anpassung an die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt ist Weiterbildung. Dabei ist auf eine arbeitsplatznahe Weiterbildung (on the job) und lernförderliche Arbeitsorganisation zu achten. Das Lernen kann nicht „auf Vorrat“, sondern sollte permanent und selbstgesteuert erfolgen. Digitale Medien, E-Learning und Blended Learning sind einzusetzen. Die notwendige Basis hierfür im Sinne von Selbstlern- und Medienkompetenz muss in der Erstausbildung gelegt werden. Auch bei der Qualifizierung von An- und Ungelernten, z. B. durch Ausbildungsbausteine, ist dies zu berücksichtigen.

Insgesamt gilt es, die **Verantwortlichkeit für berufliche Weiterbildung** je nach Nutzen und Interessen zu **teilen**. In der Regel profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen von Weiterbildung. Sie sollten sich daher jeweils angemessen am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Vor allem die Einbringung von Zeit stellt eine gute Möglichkeit zur Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Weiterbildungsaufwand dar. Aktuell finden noch rund zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit statt. Dahinter steht zwar eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen. Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Be-



triebe, dass ihre Beschäftigten mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen.

**Betriebe kennen die Qualifizierungsbedarfe besser als eine staatliche Behörde**

Heute investieren Unternehmen jährlich **33,5 Mrd. €** in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, weil das in ihrem ureigenen Interesse liegt. 86 % aller Unternehmen haben sich in der betrieblichen Weiterbildung engagiert – das ist ein Rekordwert.<sup>1</sup> Die Sozialpartner engagieren sich zudem auch im Bereich der Qualitätssicherung und der Anerkennung von Kompetenzen, die durch „Training-on-the-job“ erworben werden.

In zahlreichen Branchen haben auch die Sozialpartner teils **umfangreiche tarifliche Regelungen** zu Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen getroffen, die auf betrieblicher Ebene ausgestaltet werden.

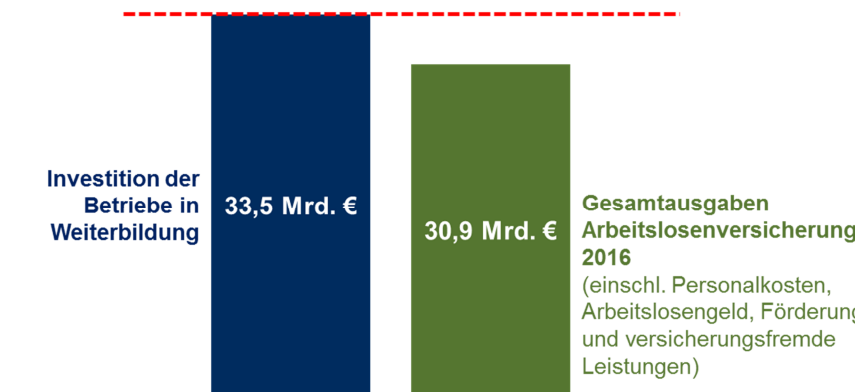
Die Arbeitgeber können in Abstimmung mit den Beschäftigten passgenauer qualifizieren, als es eine staatliche Behörde je können wird. Die Arbeitgeber qualifizieren **im eigenen Interesse entlang der betrieblichen Bedarfe** und selbstverständlich je nach Digitalisierungsgrad des Unternehmens und der zukünftigen Entwicklung von Geschäftsfeldern auch im Hinblick auf die notwendigen

**digitalen Kompetenzen** ihrer Beschäftigten. Dabei nutzen die Betriebe, je nach individuellem Bedarf, ein breites Spektrum an Weiterbildungsformen, das sowohl das Lernen in Lehrgängen und (Online-)Kursen als auch das stärker anwendungsbezogene Lernen am Arbeitsplatz und mit digitalen Medien beinhaltet.

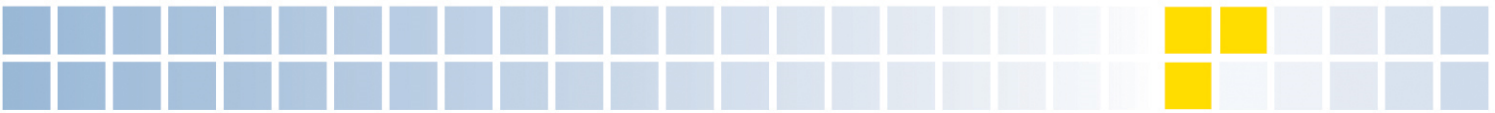
Es gibt keine Studie die belegt, dass die BA besser zu Weiterbildung beraten kann als andere Institutionen. Es gibt auch **keine wissenschaftlichen Befunde zur Qualität der Weiterbildungsberatung** oder zu nachhaltigen integrations- oder arbeitsmarktpolitischen Erfolgen einer Weiterbildungsberatung durch die BA. Der Vorschlag des Ausbaus der BA fußt daher nicht auf belastbaren Fakten, sondern auf einer Ideologie.

Betriebe und Sozialpartner üben in der Weiterbildung zudem Funktionen aus, die über die reine Bedarfsermittlung hinausgehen. Hierzu gehören die **Qualitätssicherung**, die **Mobilisierung eigener Ressourcen**, die **Aushandlung tarifvertraglicher Regelungen** oder auch die **Anerkennung von beruflich oder informell erworbenen Kompetenzen**. Diese Funktionen können nicht gleichwertig durch den Staat ausgeübt werden, da durch eine Weiterbildung vorrangig betriebspezifisches Wissen und Können erworben wird, dass auf Bundesebene nicht vereinheitlicht werden kann. Die Einrichtung

**Investition der Betriebe in Weiterbildung übersteigen schon jetzt die GESAMT-Ausgaben der Arbeitslosenversicherung**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016, IW Köln 2014



einer Weiterbildungsbehörde würde zudem die gemeinsamen europäischen Bestrebungen, die Wirtschaft in der Ausgestaltung der Weiterbildung zu stärken, widerlaufen.

### **Qualität der Beratung kontinuierlich verbessern**

Neben der Betreuung, Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen werden in Zukunft folgende Aufgaben eine wachsende Bedeutung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit haben:

- die Berufsberatung von jungen Menschen,
- Ausbildungsförderung,
- berufliche Weiterbildung und Weiterbildungsberatung von Arbeitslosen sowie
- die lebenslange Berufswegberatung von Beschäftigten, wenn sie von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Im Fokus muss für die Bundesagentur für Arbeit die kontinuierliche Verbesserung bei der **Qualität der Beratung** stehen.

Zu Recht kann für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, wie z. B. Geringqualifizierte und Ältere die Arbeitslosenversicherung präventiv mit Weiterbildungsberatung und -förderung tätig werden. Hier sollten sich die Arbeitsagenturen als unterstützende Partner der Unternehmen verstehen. Für alle anderen Beschäftigten müssen sich die Arbeitsagenturen auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf die vielfältigen, bereits vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweist.

### **Die Arbeitslosenversicherung wird überfordert, eine milliarden schwere Geldverschwendung droht**

Die Schaffung einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ würde einen **grundlegenden Umbau der BA** bedeuten, eine Abkehr von der Orientierung auf Integration in den Arbeitsmarkt und auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit. Es würde weniger Personal für die Integration von Arbeitslosen – die

zentrale Aufgabe einer Arbeitslosenversicherung – zur Verfügung stehen.

Eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“, die deutlich mehr als bisher auch für Beschäftigte zuständig wäre, würde die **Arbeitslosenversicherung überfordern** und zu erheblichen milliarden schweren Mehrkosten führen. Sie würde privates Beratungs- und Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Eine besondere Gefahr läge darin, dass Weiterbildungen empfohlen werden, für die kein konkreter beruflicher oder betrieblicher Bedarf besteht. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels bedeutet dies **milliarden schwere Zusatzausgaben** für die Beitragszahler. Es muss vermieden werden, dass privates Engagement durch zunehmendes Insourcing und Aufgabenzuwachs der BA verdrängt wird.

Wenn eine solche „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ nicht weniger Personal für die Integration von Arbeitslosen einsetzen will, muss sie **massiv Personal aufbauen**. Allein bei einer Flächeneinführung des Projekts „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) wäre ein 15 %iger Personalaufwuchs für Beratung und Vermittlung zu erwarten. Dies würde die Beitragszahler zusätzlich belasten. Die Flächeneinführung muss von einem positiven Evaluationsergebnis abhängen, das insbesondere die Qualität der Beratung und ihre Wirkung auf die nachhaltige Arbeitsmarktintegration des Kunden in den Blick nimmt.

Mit diesen neuen Belastungen würden Beitragszahler die Betriebe damit für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter quasi im Umlageverfahren zur Kasse gebeten. Da sie die Entscheidungs- und Organisationshoheit verlieren würden und ein **zusätzlicher Verwaltungs-Overhead** zu finanzieren wäre, bekämen sie für Teile ihres bisher in betriebliche Weiterbildung investierten Geldes weniger Qualifizierung und diese wenig zielgenau.

Wenn eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ auch Selbstständige berät und fördert, dann bezahlen die Beitragszah-



ler **Leistungen für versicherungsfremde Personen**, die selbst keine Beiträge gezahlt haben und es auch auf absehbare Zeit nicht tun werden.

Durch den technischen Wandel im Arbeitsleben werden digitale Kompetenzen und Qualifikationen zu einem Bestandteil der Allgemeinbildung, die Beschäftigte immer häufiger mitbringen müssen. Deswegen gehört die Vermittlung digitaler Kompetenzen und Qualifikationen in das **(allgemeine) Bildungssystem** und gerade nicht durch eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“. Die Vermittlung dieser „digitalen Allgemeinbildung“ ist nicht zu Lasten der Beitragszahler zu lösen. Eine Bundesagentur als „zweites Schulsystem“ hilft hier nicht weiter.

### **Arbeitslosenversicherung kann bereits zielgenau unterstützen, ein Umbau ist unnötig**

Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, vor allem Geringqualifizierte und Ältere, und für Arbeitsuchende, wie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, kann die **Arbeitslosenversicherung schon jetzt präventiv** Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten. Zu Recht kann die Arbeitslosenversicherung präventiv nur für solche Gruppen von Beschäftigten tätig werden, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind und im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes geringe Eingliederungschancen haben. Hier sollen sich die Arbeitsagenturen als unterstützende Partner der Unternehmen verstehen. Eines darüber hinausgehenden weiteren teuren Umbaus bedarf es nicht. Keine sinnvolle Weiterbildungsmaßnahme im Rechtskreis SGB III scheitert an mangelndem Geld. Im Gegenteil: Die Mittel wurden hier kontinuierlich und zuletzt überproportional aufgestockt.

Fachkräfte am Arbeitsmarkt sind knapp. Die Unternehmen investieren daher viel, um ihre – oft langjährigen und gut eingearbeiteten – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, weil sie wissen, dass sie so schnell und einfach wie noch vor einigen Jahren keinen Ersatz finden werden. Arbeitslose weisen oft

nicht genau die Qualifikationen auf, die von den Unternehmen konkret gesucht werden. Die Arbeitsagenturen sollten daher die Unternehmen besser als bisher zu **alternativen Kandidaten bei der Stellenbesetzung** beraten. Bei einem motivierten aber von der Qualifikation nicht 100 % passenden Arbeitslosen können die Arbeitsagenturen z. B. durch Eingliederungszuschüsse die Qualifizierung im Betrieb und am konkreten Arbeitsplatz unterstützen. Insbesondere bei der Information und Beratung über IFlaS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) und WeGebAU für Personen, die ein erhöhtes Risiko am Arbeitsmarkt haben, besteht noch Potenzial. Denn diese Möglichkeiten sind bei vielen Betrieben und Arbeitslosen noch nicht bekannt genug. So sind in den Jahren 2015 und 2016 jeweils lediglich 24.000 Zugänge in WeGebAU zu verzeichnen.<sup>2</sup>

### **Privates Engagement und bestehende Strukturen werden verdrängt**

Eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ würde **privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten** nicht ergänzen, sondern verdrängen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels bedeute dies milliardenschwere Zusatzausgaben für die Beitragszahler.

Ein Ausbau der BA zu einer umfassenden Weiterbildungsberatungsbehörde ist nicht erforderlich. Es existieren bereits gut funktionierende **Weiterbildungsberatungsstrukturen und Weiterbildungsdatenbanken**. Das heute schon bestehende große Netz an Beratungsstützpunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden. Allein für das Programm „Bildungsprämie“ des Bundesbildungsministeriums gibt es bundesweit rd. 530 Beratungsstellen. Viele Bundesländer fördern zudem ein unabhängiges Netzwerk an Beratungsstellen, so z. B. das Netzwerk „Fortbildung in Baden-Württemberg“, „Bildungsberatung in Niedersachsen“ oder „Weiterbildung Hamburg“. Diese, den individuellen und regionalen Bedarfen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entsprechende Angebotsvielfalt, muss erhalten bleiben. Wichtig ist, dass insgesamt in

Richtung von Qualifizierungen beraten wird, die die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die Stärken des Einzelnen berücksichtigen. Die Arbeitsagenturen können in ihrem regionalen Kontext und in Abhängigkeit zum regionalen Bedarf die Funktion eines „Weiterbildungslotsen“ übernehmen. Hierfür ist jedoch eine geeignete IT-Unterstützung zu schaffen.

### **Es entstehen neue Ansprüche gegenüber den Arbeitgebern**

Sollte eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ künftig Beschäftigte in – auch nicht-betriebsspezifische – Qualifizierung verweisen, dürften **Freistellungsansprüche** in größerem Umfang die Folge sein, die nicht zur Deckung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs oder zur Qualifizierung für den konkret eingenommenen Arbeitsplatz beitragen.

Betriebsferne Weiterbildungsberatung und Weiterbildung kann dazu führen, dass gut qualifizierte Fachkräfte ohne Arbeitsloskeitsrisiko durch betriebsferne Weiterbildungsangebote **zur Konkurrenz vermittelt werden**, statt sich im Gespräch mit ihrem Arbeitgeber arbeitsplatznah weiterzubilden. Mit einer solchen Entwicklung hin zur Bundesagentur der „Joblotsen“, also einer Personalvermittlungsagentur, würde die von den Arbeitgebern zur Hälfte finanzierte BA zu einer großangelegten Abwerbung von Fachkräften beitragen, statt vakante Stellen mit Arbeitslosen zu besetzen.

### **Die Diskussion schürt unnötig Ängste**

Es wird der falsche Eindruck erweckt, als seien immer mehr Menschen in Beschäftigung von Arbeitslosigkeit und immer mehr Arbeitslose in der Arbeitslosenversicherung vom Abstieg bedroht. Damit werden Ängste geschürt. **Dabei weisen die Fakten in die entgegengesetzte Richtung.**

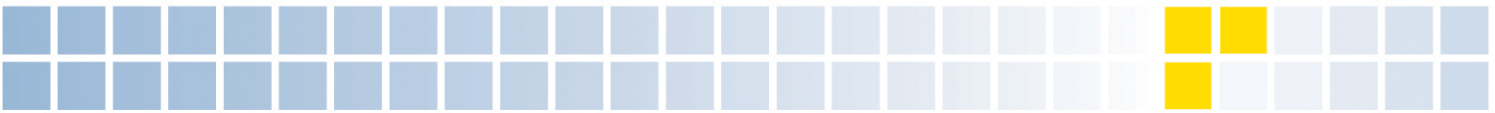
### **Fakten zur Arbeitslosigkeit im Rechtskreis Arbeitslosenversicherung:**

- Die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis Arbeitslosenversicherung, also SGB III, ist zwischen 2005 und 2016 um 1,3 Mio. auf 822.000 gesunken.<sup>3</sup>
- Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in der Arbeitslosenversicherung ist von 27,7 Wochen im Jahr 2005 auf 17,4 Wochen im Jahr 2016 gesunken.<sup>4</sup>
- Das jährliche Risiko, entlassen zu werden, liegt mit rd. 6,5 % ebenfalls auf dem niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung.<sup>5</sup>
- Die monatliche Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitslosen mit Berufsabschluss in Beschäftigung zu kommen, liegt mit 9,1 % nur knapp unter dem Wert von Akademikern mit 10,5 %.<sup>6</sup>
- Die Zahl der offenen Stellen hat im vierten Quartal 2016 einen Rekordstand von über 1 Mio. erreicht.<sup>7</sup>

### **Berufliche Qualifizierung ist kein Selbstzweck**

Qualifizierung ist auch bei arbeitslosen Menschen kein Selbstzweck und kann nur **eine von mehreren Antworten** auf die Herausforderung der Integration in Arbeit sein. Eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ suggeriert, dass nur mit Weiterbildung Abstieg vermieden und Aufstieg geschafft werden kann. Oftmals fehlt es aber an anderer Unterstützung: Es gibt ausreichend qualifizierte Menschen, bei denen z. B. die Motivation oder die Kinderbetreuung fehlt oder bei denen gesundheitliche Beeinträchtigungen die Beschäftigungsaufnahme und nicht mangelnde Qualifikation erschweren. So verfügen z. B. 50 % der Arbeitslosen über eine abgeschlossene Berufs- oder akademische Ausbildung.<sup>8</sup>

Zusätzliche Anreize zur **Qualifizierung am Bedarf vorbei**, wie ein Anspruch auf Qualifizierung oder ein „Arbeitslosengeld Q“, verleiten dazu, Qualifizierung anzustreben, um länger Arbeitslosengeld zu beziehen. In anderen Fällen verleiten sie zum trügerischen Glauben, allein durch die Qualifizierung wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Qualifizie-



rung ist nur sinnvoll, wenn sie dazu führt, wieder Arbeit zu finden. Dazu muss sie betriebs- und arbeitsmarktnah und passgenau zu den Stärken des Arbeitslosen konzipiert werden.

Mit einem Anspruch der BA, Weiterbildungsagentur zu sein, sind **Qualifizierungskonzepte mit der Gießkanne** vorprogrammiert. Die Erfahrungen aus der Zeit vor den Reformen der Agenda 2010 zeigen, dass großangelegte, arbeitsplatz- und arbeitsmarktferne Qualifizierungsprogramme keinen adäquaten Erfolg bei der Integration von Arbeitslosen oder von durch Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen gebracht haben. Richtig und wichtig sind die individuelle Kompetenzerkennung, Begleitung, Förderung und bei Bedarf auch betriebsnahe Qualifizierung.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

**Fakten Weiterbildung bei Arbeitslosen:**

- 2015 waren über 9 % der Arbeitslosen alleinerziehend. Ihr Haupthindernis für den Wiedereinstieg in Beschäftigung war fehlende Kinderbetreuung und nicht fehlende Weiterbildung.<sup>9</sup>
- 2016 verfügten drei Viertel der Arbeitslosen im SGB III über einen beruflichen oder akademischen Abschluss, waren also gut qualifiziert. Weiterbildungsmaßnahmen haben auch deswegen nur für einen Teil der Arbeitslosen im SGB III einen Mehrwert.<sup>10</sup>
- 2016 gab es in der Arbeitslosenversicherung rd. 1,5 Mio. Eintritte in Maßnahmen, davon nur 13 % in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, aber knapp zwei Drittel in Aktivierung und berufliche Eingliederung.<sup>11</sup>
- Für die Austritte aus Umschulungen von Juni 2015 bis Mai 2016 ergibt sich zum Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt eine Eingliederungsquote von 54,4 %.<sup>12</sup>
- Unter den 15 wichtigsten Aus- und Weiterbildungszielen erzielte das Umschulungsziel „Verkaufsberufe“ mit 41,3 % die niedrigste Eingliederungsquote.<sup>13</sup>
- Von insgesamt 321.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die 2016 eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung beendet haben, haben knapp 15,0 % die Maßnahme vorzeitig abgebrochen.<sup>14</sup>



- 
- <sup>1</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Weiterbildungserhebung 2014, 2014.
- <sup>2</sup> Bundesagentur für Arbeit, Sonderprogramm "WeGebAU 2007 ff.", 2017.
- <sup>3</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, 2017.
- <sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, 2017.
- <sup>5</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 9/2017, 2017.
- <sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Abgangsraten von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. AM (einschl. (außer-) betrieblicher Ausbildung) nach Berufsausbildung, 2017.
- <sup>7</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Stellenerhebung, 2017.
- <sup>8</sup> Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Zeitreihen, 2017.
- <sup>9</sup> Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende in Deutschland 2015, 2016.
- <sup>10</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2015, Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, 2016.
- <sup>11</sup> Bundesagentur für Arbeit, Teilnehmende in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2017.
- <sup>12</sup> Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Austritt von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2017.
- <sup>13</sup> Bundesagentur für Arbeit, Teilnehmende in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), 2017.
- <sup>14</sup> Bundesagentur für Arbeit, Teilnehmende in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), 2017.

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 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.