

05.20

In Kooperation mit:



71. Jahrgang
Mai 2020
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Arbeitssicherheit Fachliche Grundlagen

Von Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Anke Kahl
Begründet von
Univ.-Prof. Dr.-Ing. em. Reinald Skiba
Fortgesetzt von
Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Dr. h.c. em. Günter Lehder
2019, XXII, 740 Seiten, mit zahlreichen farbigen
Abbildungen und Tabellen, fester Einband, € (D) 69,90
ISBN 978-3-503-17120-0

www.ESV.info/17120

„Corona“ als Ausnahme-
zustand (II) 224
Präsentismus in Zeiten
der Pandemie 227

Der richtige Weg
zur „Vision Zero“ 247

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

unbefristet

LENA HÜNEFELD · ANKE SIEFER

Befristung – Beschäftigungsverhältnis mit Chancen und Risiken

Mit dem Koalitionsvertrag 2018 hat die große Koalition auf die teilweise prekäre Lage von befristet Beschäftigten hingewiesen und hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Missverhältnissen bei befristeten Arbeitsverträgen entgegenzuwirken. Auswertungen verschiedener Datensätze zeigen, dass Befristung für die Betroffenen Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit bedeuten kann, aber auch eine Chance für eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt darstellen kann.

Befristete Beschäftigung bezeichnet eine Vielzahl von Beschäftigungsformen, deren Vertragsverhältnis nur eine begrenzte Laufzeit hat. Geregelt werden diese Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz [1]. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen sogenannten zeitbefristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus lässt das Gesetz die Befristung mit und ohne sachlichen Grund zu. Unternehmen und Organisationen verfolgen ganz unterschiedliche Motive beim Einsatz befristeter Beschäftigter. Das wichtigste Motiv ist laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Überprüfung der Eignung von Arbeitskräften.

Weitere Gründe sind Vertretungen, zeitlich begrenzter Mehrbedarf, wirtschaftliche Unsicherheit und eine begrenzte Stellenfinanzierung [2]. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind in den vergangenen Jahren aufgrund eines teilweise missbräuchlichen Umgangs von Unternehmen und Organisationen immer wieder im Gespräch gewesen. Dabei geht es vor allem um sogenannte Kettenbefristungen: Hier verlängert ein Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag über Jahre hinweg immer wieder.

Mit dem Koalitionsvertrag 2018 hat sich die Große Koalition vorgenommen, den Missbrauch bei den Befristungen abzuschaffen. Dies soll durch die Beschränkung der Zahl sachgrundlos

befristeter Arbeitsverträge pro Arbeitgeber, einer Verkürzung von Dauer und Häufigkeit sachgrundloser Befristungen sowie einer Begrenzung der Höchstdauer bei Kettenbefristungen und einer Ausweitung des Anschlussverbots erreicht werden [3].

Aktuell stellen befristete Beschäftigungsverhältnisse (noch) eine feste Größe auf dem Arbeitsmarkt dar. Grund genug einen tiefergehenden Blick auf die Arbeits- und Gesundheitssituation von befristet Beschäftigten anhand verschiedener Datenquellen (Mikrozensus 2018, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2018, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015) zu werfen.

Vor allem jüngere Erwerbstätige sind befristet beschäftigt

Nach den Daten des Mikrozensus 2018 sind in Deutschland insgesamt 12,5% der abhängig Erwerbstätigen in einer befristeten Beschäftigung. Betroffen sind insbesondere jüngere Erwerbstätige, von denen sich viele noch in Ausbildung befinden. So sind 73,1% der bis 20-Jährigen, 43,4% der 20- bis 25-Jährigen und 21,5% der 25- bis 30-Jährigen befristet. Bei den 40- bis 45-Jährigen sind es zum Vergleich nur 6,7%. Ferner sind befristete Arbeitsverhältnisse mit 16,3% am häufigsten in dem Wirtschaftsunterbereich „öffentliche und private Dienstleistungen“ und mit 7,2% am seltensten im Bereich „Finanz- und Versicherungsdienstleister“ verbreitet. Mit Blick auf den beruflichen Abschluss (ohne Berücksichtigung der im Regelfall befristeten schulischen und beruflichen Ausbildung) wird deutlich, dass Befristung bei Personen mit Bachelor- (19,6%) und Master-Abschlüssen (22,0%) sowie Promotionen (17,5%) am höchsten ist, gefolgt von Personen, die keinen Abschluss haben und derzeit auch keinen anstreben (14,6%). Zudem ist der Anteil von Befristungen unter Ausländern höher (19,7%, Deutsche: 11,5%, Mikrozensus 2018).

Ausbildung ist ein häufiger Grund für Befristung

Die Gründe für eine Befristung können vielfältig sein. Die Daten des Mikrozensus 2018 zeigen, dass eine Ausbildung der häufigste genannte Grund für eine Befristung ist (40,2%), gefolgt von sonstigen Gründen (28,8%). Probezeit als Grund, gaben 13,9% an, dass eine Dauerstellung nicht zu finden war 13,5% und dass keine Dauerstellung gewünscht wird 3,2%. Dabei sind die Gründe in verschiedenen Altersphasen unterschiedlich häufig vertreten: Ausbildung als Grund für eine Befristung wird besonders in jungen Jahren genannt (bis 20: 85,8%; 20-25: 64,1%; 25-30: 32,3%; 30-35: 17,1%). Der Grund, dass eine Dauerstellung nicht zu finden war, kommt häufiger in der Altersgruppe ab 30 Jahren vor (> 20%).

Dass keine Dauerstellung gewünscht wird, wird hingegen vor allem von höheren Altersgruppen als Grund für die Befristung angegeben (60-65: 5,7%; 65 und älter: 10,7%). Ferner geben Ausländer deutlich seltener „Ausbildung“ als Grund an (25,9%, Deutsche: 43,6%) und häufiger „Dauerstellung nicht zu finden“ (20,2%, Deutsche: 11,9%) und „Probezeit Arbeitsvertrag“ (22,1%, Deutsche: 12,0%) an.

Unsicherheit und Unzufriedenheit stärker verbreitet unter befristet Beschäftigten

Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 deuten darauf hin, dass befristet Beschäftigte häufiger hohe Arbeitsplatzunsicherheit empfinden, häufiger weniger als 1500 Euro pro Monat verdienen, häufiger unzufrieden sind mit ihrem Einkommen sowie mit ihrer Arbeit insgesamt als unbefristet Beschäftigte (siehe Abb. 1).

Tiefergehende Analysen verdeutlichen, dass über alle Altersgruppen (15-34 Jahre, 35-54 Jahre, 55+ Jahre), über alle Bildungsniveaus (ISCED²: niedrig bis mittel, hoch) sowie Wirtschaftsbereiche (Öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk, Dienstleistung) Befristete häufiger von Arbeitsplatzunsicherheit berichten als Unbefristete. Die Differenz in der Arbeitsplatzunsicherheit zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten ist dabei insbesondere unter den Hochgebildeten (befristet: 33,1%, unbefristet: 4,2%) und den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (befristet: 31,7%, unbefristet: 1,9%) deutlich ausgeprägter.

Unterschiede in der Unzufriedenheit mit dem Einkommen nach Beschäftigungsverhältnis las-

Abbildung 1: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (11.999 abhängige Vollzeitbeschäftigte¹, die nicht in Leiharbeit tätig sind und Angaben zu ihrem Befristungsstatus gemacht haben (befristet: 1.173, unbefristet: 10.826))

¹ Um Konfundierungen der Ergebnisse für Befristungen mit anderen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit oder Leiharbeit zu vermeiden, werden in die Analysen nur abhängige Vollzeitbeschäftigte, die nicht in Leiharbeit tätig sind, in die Analysen eingeschlossen.

² Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED-97): niedrig = bis max. mittlere Reife; mittel = abgeschlossene Berufsausbildung oder Fachhochschulreife; hoch = Hochschulabschluss oder Meister-/Technikerabschluss

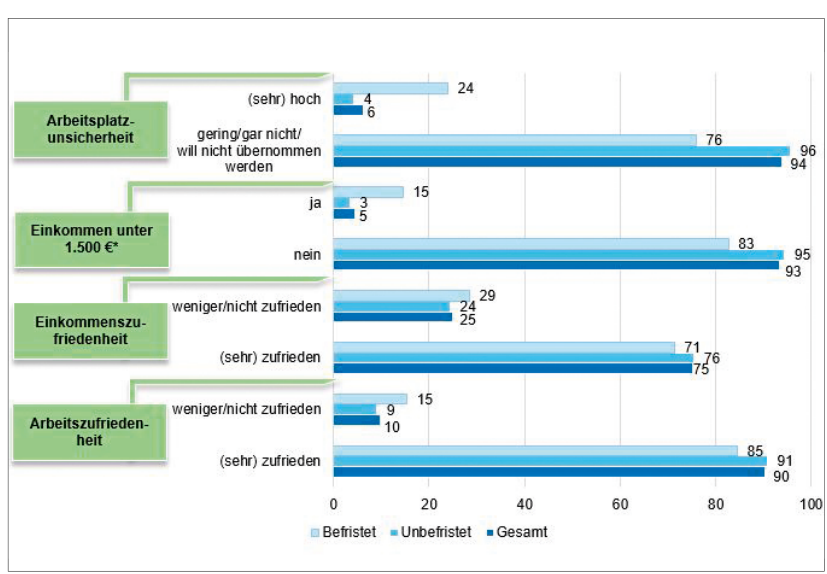


Abb. 1: Arbeitssituation nach Befristungsstatus (in %)

* Sowohl bei befristeten als bei unbefristeten Beschäftigten machten jeweils 2% der Befragten keine Angabe zum Einkommen.

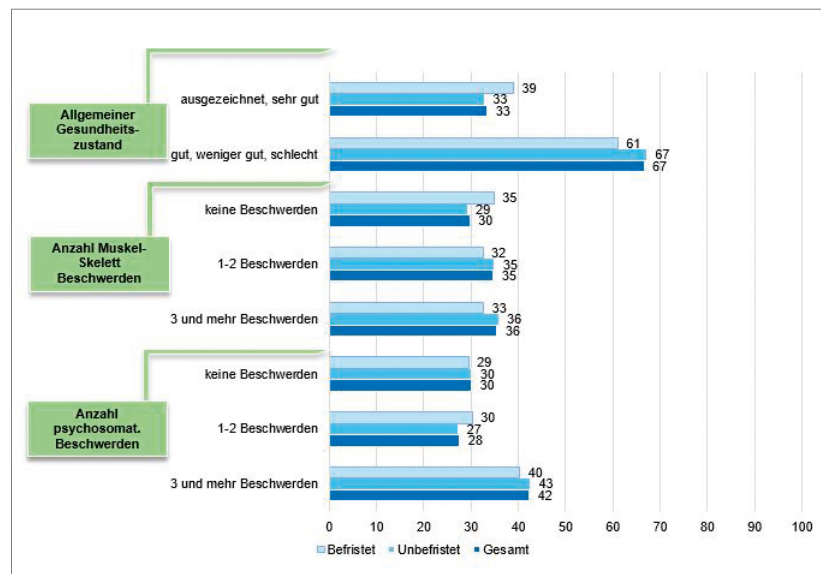


Abb. 2: Gesundheitssituation nach Befristungsstatus (in %)

Abbildung 2: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (11.999 abhängige Vollzeit-erwerbstätige, die nicht in Leiharbeit tätig sind und Angaben zu ihrem Befristungsstatus gemacht haben (befristet: 1.173, unbefristet: 10.826))

sen sich besonders in der Altersgruppe 35-54 Jahre (befristet: 37,1%, unbefristet: 23,2%) und in der Industrie (befristet: 31,2%, unbefristet: 15,9%) beobachten. Differenzen zwischen Befristeten und Unbefristeten hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit zeigen sich am deutlichsten in der Altersgruppe 35-54 Jahre, bei niedriger gebildeten und in der Industrie sowie dem Dienstleistungsbereich.

Hinsichtlich der gesundheitlichen Situation zeigt sich, dass befristet Beschäftigte häufiger von einem ausgezeichneten bzw. sehr guten Gesundheitszustand und seltener von Muskel-Skelett-Beschwerden berichten. Psychosomatische Beschwerden treten in beiden Gruppen in einem ähnlichen Maße auf (siehe Abb. 2). Zudem haben befristet Beschäftigte seltener lange Arbeitsunfähigkeitsfälle (15 und mehr AU-Tage – befristet: 17,7%; unbefristet: 23,2%). Weiterführende Analysen verdeutlichen, dass sich ein signifikant besserer subjektiver Gesundheitszustand bei befristet Beschäftigten nicht

in jeder Erwerbstätigen-Gruppe aufzeigen lässt. So zeigt sich nur in der Altersgruppe „55+ Jahre“ signifikant häufiger ein ausgezeichneter bzw. sehr guter Gesundheitszustand bei den Befristeten (31,2%) im Vergleich zu den Unbefristeten (22,2%). Ebenfalls lässt sich lediglich bei denen mit hohem Bildungsniveau ein signifikanter Unterschied aufzeigen (befristet: 53,0%, unbefristet: 40,3%), nicht aber bei denen mit niedrigerem Niveau (befristet: 30,5%, unbefristet: 28,6%). Ferner ist alleine im öffentlichen Dienst signifikant häufiger ein besserer Gesundheitszustand bei Befristeten (52,1%; unbefristet: 29,3%) zu beobachten.

Im Dienstleistungsbereich berichten die Befristeten (29,0%) hingegen signifikant seltener einen ausgezeichneten bzw. sehr guten Gesundheitszustand als die Unbefristeten (34,7%). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich für Muskel-Skelett-Beschwerden und Arbeitsunfähigkeits-tage.

Bei der Betrachtung der Arbeits- und Gesundheitssituation von befristet Beschäftigten ist neben dem bisher betrachteten gesundheitlichen Outcomes das Thema „Präsentismus“ von Interesse, da bereits Studien in der Vergangenheit Indizien geliefert haben, dass befristet Beschäftigte möglicherweise aus Angst um ihren Arbeitsplatz bzw. aus Angst vor Nachteilen bei der Beförderung häufiger krank zur Arbeit gehen [4]. Da diese Information nur in der Vorgängerbefragung erhoben wurde, werden im Folgenden die Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet.

Die Daten zeigen auf, dass befristet Beschäftigte mit 61,9% geringfügig häufiger von Präsentismus berichten als unbefristet Beschäftigte (58,2%, siehe Tabelle 1). Während in der Altersgruppe der 15- bis 34-Jährigen kein signifikanter Unterschied zu beobachten ist, unterscheiden sich Befristete und Unbefristete signifikant in den Altersgruppen „35-54 Jahre“ und „55+ Jahre“. In der letztgenannten Gruppe ist der Unterschied

Tabelle 1: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Spaltenprozentage (12.057 abhängige Vollzeit-erwerbstätige, die nicht in Leiharbeit tätig sind und Angaben zu ihrem Befristungsstatus gemacht haben (befristet: 1.225, unbefristet: 10.832))

* Häufigkeiten zu klein

Präsentismus – Ja		Befristet	Unbefristet	Gesamt
Gesamt		61,9	58,2	58,6
Alter	15-34 Jahre	60,3	61,2	61,1
	35-54 Jahre	63,1	58,6	59,0
	55+ Jahre	65,0	51,8	52,5
Bildungsniveau (ISCED)	Niedrig bis mittel	65,2	60,6	61,0
	Hoch	51,1	51,7	51,7
Wirtschaftsbereiche	Öffentlicher Dienst	59,1	61,7	61,3
	Industrie	53,1	54,3	54,2
	Handwerk	*	60,2	60,6
	Dienstleistung	64,6	59,5	60,0

Tab. 1: Präsentismus nach Befristungsstatus (in %)

besonders groß (befristet: 65,0%, unbefristet: 51,8%). Ferner lässt sich nur in der Bildungsgruppe „niedrig bis mittel“ signifikant häufiger Präsentismus bei befristet Beschäftigten (65,2%, unbefristet: 60,6%) aufzeigen.

Befristete mit Entfristungswunsch – Mehr Arbeitsplatzunsicherheit, aber auch zufriedener mit der Arbeit

Des Weiteren lassen sich mittels der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 innerhalb der befristeten Beschäftigten noch die zwei folgenden Gruppen differenzieren: Diejenigen, die eine Entfristung anstreben (72,6%) und diejenigen, die nicht entfristet werden möchten (27,4%).

Es zeigt sich, dass befristet Beschäftigte, die entfristet werden möchten, seltener einen ausgezeichneten bzw. sehr guten Gesundheitszustand (37,2% vs. 42,2%), häufiger von psychosomatischen Beschwerden (71,8% vs. 64,0%) und einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit (24,8% vs. 18,7%) berichten als befristet Beschäftigte, die nicht entfristet werden wollen. Des Weiteren sind diejenigen mit Entfristungswunsch zufriedener mit der Arbeit (93,4% vs. 87,7%). Während sich für alle Vollzeit-erwerbstätigen nur geringe Unterschiede zwischen Befristeten und Unbefristeten hinsichtlich Präsentismus beobachten lassen, gehen die Befristeten mit Entfristungswunsch wesentlich häufiger krank zur Arbeit als diejenigen ohne diesen Wunsch (64,6% vs. 54,9%).

Befristet Beschäftigte machen mehr Überstunden

Auswertungen basierend auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigen ferner,

dass befristet Beschäftigte (34,3%) signifikant häufiger mehr als 5 Überstunden pro Woche leisten als Unbefristete (28,3%, siehe Tabelle 2). Differenziertere Analysen verdeutlichen, dass gerade in der Gruppe der jüngeren Erwerbstätigen (15-34 Jahre) bei Befristeten (38,0%) häufiger mehr als 5 Überstunden anfallen als bei den Unbefristeten (27,7%). In der Gruppe mit niedrigerem Bildungsniveau (befristet 30,2%, unbefristet 23,8%) fällt die Differenz des Weiteren größer aus als bei den Hochgebildeten (befristet: 41,7%, unbefristet 36,3%). Im öffentlichen Dienst (befristet 34,1%, unbefristet 26,8%) und im Dienstleistungsbereich (befristet 35,5%, unbefristet 30,0%) machen befristet Beschäftigte häufiger mehr als 5 Überstunden pro Woche als unbefristet Beschäftigte.

Hinsichtlich der Möglichkeiten, wie die Überstunden abgegolten werden, legen die Daten nur minimale Unterschiede zwischen Personen mit befristetem und unbefristetem Arbeitsverhältnis offen (siehe Tabelle 3): Befristete haben etwas häufiger einen Ausgleich durch Auszahlung, seltener durch Freizeit und bei ihnen werden häufiger Überstunden nicht abgegolten als bei Unbefristeten. Dies zeigt sich in allen Altersgruppen.

Allerdings legen differenziertere Betrachtungen nach Bildungsniveau und Wirtschaftsbereichen offen, dass es in einzelnen Erwerbstätigen-Gruppen durchaus größere Unterschiede zwischen Befristeten und Unbefristeten gibt.

In der Gruppe mit niedrigerem Bildungsniveau werden die Überstunden von befristet Beschäftigten häufiger durch Auszahlung abgegolten (befristet: 48,7%, unbefristet 42,9%) und seltener durch Freizeitausgleich (befristet: 74,0%, unbefristet: 81,1%) als bei den Unbefristeten. Bei

DIE AUTORINNEN



Dr. Lena Hünefeld
Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in der Gruppe Arbeitsweltberichterstattung. Dort hat sie die Leitung für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und forscht unter anderem zu atypischen Beschäftigungsformen und den Zusammenhang dieser mit Wohlbefinden und Gesundheit.
Huefeld.Lena@baua.bund.de



Anke Siefert
Diplom Statistikerin, arbeitet seit 2003 bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Seit 2011 leitete sie die Gruppe Arbeitsweltberichterstattung, die u. a. für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und den jährlichen Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ zuständig ist.
Siefert.Anke@baua.bund.de

	Befristet			Unbefristet		
	bis 2 h	mehr als 2 bis 5 h	mehr als 5 h	bis 2 h	mehr als 2 bis 5 h	mehr als 5 h
Gesamt	48,0	17,6	34,3	46,6	25,0	28,3
Alter						
15-34 Jahre	47,4	14,6	38,0	46,3	25,9	27,7
35-54 Jahre	47,2	21,9	30,9	45,5	25,2	29,3
55+ Jahre	55,0	*	*	50,3	23,3	26,4
Bildungsniveau (ISCED)						
Niedrig bis mittel	52,5	17,3	30,2	52,0	24,2	23,8
Hoch	39,9	18,4	41,7	37,3	26,4	36,3
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	48,6	17,3	34,1	52,1	21,1	26,8
Industrie	55,6	*	*	42,7	29,1	28,2
Handwerk	*	*	*	51,4	24,5	24,1
Dienstleistung	49,2	15,3	35,5	44,3	25,7	30,0

Tab. 2: Überstunden nach Befristungsstatus (in %)

Tabelle 2: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 – Zeilenprozente. (12.428 abhängige Vollzeit-erwerbstätige, die nicht in Leiharbeit tätig sind und Angaben zu ihrem Befristungsstatus gemacht haben (befristet: 1.206, unbefristet: 11.221))

* Häufigkeiten zu klein

Tabelle 3: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 – Spaltenprozentage (12.428 abhängige Vollzeitbeschäftigte, die nicht in Leiharbeit tätig sind und Angaben zu ihrem Befristungsstatus gemacht haben (befristet: 1.206, unbefristet: 11.221))

* Mehrfachantworten möglich

Ausgleich von Überstunden		Befristet	Unbefristet	Gesamt
Durch Auszahlung	ja	40,0	36,5	36,8
Durch Freizeit	ja	72,7	77,1	76,7
Nicht abgegolten	ja	22,3	19,4	19,7

Tab. 3: Ausgleichsmöglichkeiten von Überstunden nach Befristungsstatus (in %*)

den Hochgebildeten zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Befristeten und Unbefristeten. Die Auswertungen nach Wirtschaftsbereichen zeigen ferner, dass im öffentlichen Dienst bei befristet Beschäftigten (31,6%) Überstunden häufiger nicht abgegolten werden als bei Unbefristeten (13,8%). Dem hingegen werden Überstunden im Dienstleistungsbereich bei Unbefristeten (26,8%) häufiger nicht abgegolten als bei Befristeten (16,3%).

Befristete Beschäftigung – Zugangsmöglichkeit zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis

Auswertungen des IAB zeigen auf, dass immer mehr befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die Übernahmequote hat im Jahr 2018 mit 44,2 Prozent den höchsten Stand seit der ersten Messung 2009 erreicht. Somit kann die Befristung auch eine positive Seite haben und kann eine Zugangsmöglichkeit zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis darstellen. Allerdings weist das IAB auch darauf hin, dass bei einer Verschlechterung der Konjunktur die befristet Beschäftigten – neben den Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche – Leidtragende sein könnten. So bietet die Befristung zwar einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt, geht aber gleichermaßen auch mit einem gewissen Risiko einher, nach Ablauf der Vertragsdauer erneut arbeitslos zu werden [2]. Diese Unsicherheit kann einen Stressfaktor darstellen und sich langfristig negativ auf die Gesundheit auswirken.

Zwei Seiten eines Beschäftigungsverhältnisses

Angesichts der vorliegenden Daten zeigt sich für die Befristeten eher eine prekäre Situation, die sich durch Arbeitsplatzunsicherheit, teilwei-

se niedrige Einkommen, höhere Arbeits- und Einkommensunzufriedenheit sowie mehr Überstunden beschreiben lässt. Bei der Gesundheitssituation hingegen weisen die befristet Beschäftigten häufiger eine bessere Gesundheit auf als die unbefristet Beschäftigten. Allerdings ist hier zu beachten, dass dies nicht für alle befristeten Erwerbstätigengruppen gilt, was zum Beispiel differenziertere Analysen nach Alter und Bildungsniveau gezeigt haben. Ebenfalls zeigen bestimmte Gruppen von befristet Beschäftigten mehr Präsentismus, insbesondere wenn sie den Wunsch haben entfristet zu werden. Positiv ist zu erwähnen, dass ein Großteil der befristet Beschäftigten langfristig in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird. Jedoch hängt dieser positive Effekt auch von der wirtschaftlichen Lage in Deutschland ab. ■

LITERATUR

- [1] Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) (2000). Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfhg/gesamt.pdf>
- [2] Hohendanner, C. (2019). Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/immer-mehr-befristet-beschaeftigte-werden-uebernommen/>
- [3] Koalitionsvertrag (2018). Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>
- [4] Claudia Oldenburg: Präsentismus als Indikator für die Qualität der Arbeit? IAB/IWH Workshop „Qualität der Arbeit im Wandel“ 20./21.10.2011 Halle/S. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Wirtschaftlichkeit/pdf/Vortrag-01.pdf?__blob=publicationFile&v=2