



Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV

Teil 1: Grundlagen und Hinweise zur Durchführung

VISION ZERO.
NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Die arbeitsmedizinische Vorsorge hat das Ziel, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Sie wird in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt und ist eine individuelle Schutzmaßnahme, die technische und organisatorische Schutzmaßnahmen ergänzt.

Mit Inkrafttreten der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge im Jahr 2008 wurden Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge aus den meisten fachspezifischen Verordnungen wie beispielsweise der Gefahrstoff- und Biostoffverordnung sowie aus den Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger zusammengefasst und vereinheitlicht.

Zusätzlich zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV sind arbeitsmedizinische Untersuchungen und Beratungen in anderen Gesetzen und Verordnungen festgelegt, z. B.:

- › Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- › Bergverordnung zum gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten (Gesundheitsschutz-Bergverordnung – GesBergV)
- › Druckluftverordnung (DruckLV)
- › Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- › Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) konkretisieren Inhalte der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Im Text wird auf die bereits veröffentlichten Arbeitsmedizinischen Regeln hingewiesen. Arbeitsmedizinische Empfehlungen (AME) informieren aus Sicht der Arbeitsmedizin zu Themen innerhalb und auch außerhalb der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Wer ist verantwortlich für die arbeitsmedizinische Vorsorge?

Die Verantwortung liegt bei der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

Wann ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge angezeigt?

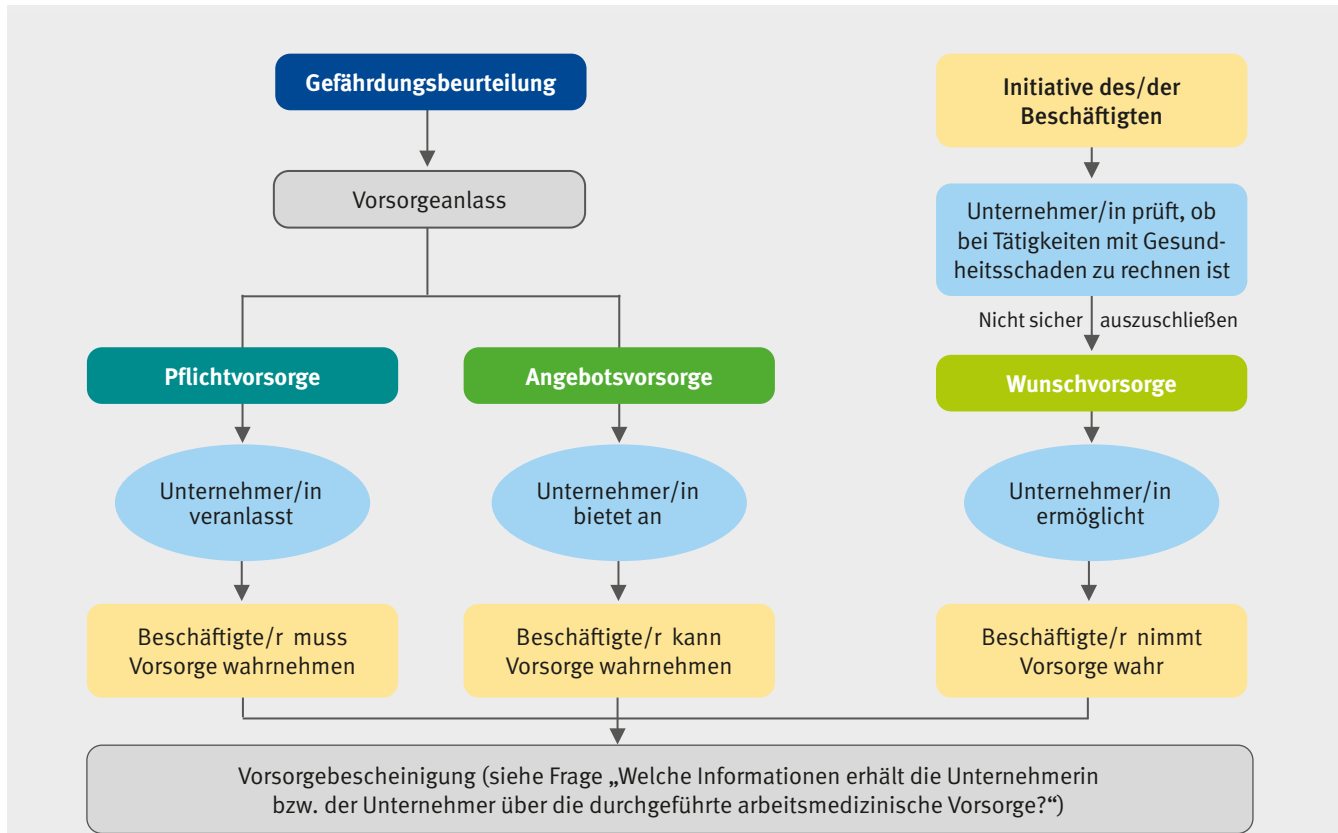
Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ sind alle Unternehmerinnen und Unternehmer – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten – verpflichtet, vor Aufnahme von Tätigkeiten eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Die ermittelten Gefährdungen bilden die Entscheidungsgrundlage, ob und welche arbeitsmedizinische Vorsorgen zu veranlassen oder anzubieten sind. Hierbei ist es unerheblich, ob Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Bei welchen Einwirkungen oder Tätigkeiten dies der Fall ist, ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt (siehe dazu auch KB 011-2 „Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV – Teil 2: Ermittlung der Vorsorgeanlässe“).

Welche Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge gibt es?

Es gibt drei verschiedene Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge:



Pflichtvorsorge

ist eine durch die Unternehmerin bzw. den Unternehmer zu veranlassende Vorsorge bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten. Sie muss vor Aufnahme der Tätigkeit und danach regelmäßig durchgeführt werden. Der Unternehmer bzw. die Unternehmerin darf diese Tätigkeiten nur ausüben lassen, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat.

Angebotsvorsorge

ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die vom Unternehmer bzw. von der Unternehmerin bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten ist. Sie muss vor Aufnahme der Tätigkeit und danach regelmäßig angeboten werden. Die oder der Beschäftigte darf dieses Angebot ablehnen. Das Ausschlagen eines Angebots entbindet die Unternehmerin bzw. den Unternehmer aber nicht von der Verpflichtung, weiter regelmäßig Angebotsvorsorge anzubieten.

Erfährt der Unternehmer bzw. die Unternehmerin von einer Erkrankung, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines oder einer Beschäftigten stehen kann, so ist unverzüglich eine Angebotsvorsorge anzubieten – und zwar auch für Beschäftigte, die durch vergleichbare Tätigkeiten gefährdet sein könnten.

Die nachgehende Vorsorge ist ebenfalls eine Angebotsvorsorge (siehe Frage „Welche Aufgabe hat die ‚nachgehende Vorsorge‘?“).

Für nähere Informationen siehe Arbeitsmedizinische Regel (AMR) Nr. 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“.

Wunschvorsorge

hat die Unternehmerin bzw. der Unternehmer den Beschäftigten auf deren Wunsch nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zu ermöglichen. Dies ist nicht notwendig, wenn aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen bei der Ausübung der entsprechenden Tätigkeit nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Im Falle eines Rechtsstreits liegt die Beweislast bei dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin.

Weitere Informationen enthält die Arbeitsmedizinische Empfehlung (AME) „Wunschvorsorge“.

Vorsorgeanlass

KB 011-2 „Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV – Teil 2: Ermittlung der Vorsorgeanlässe“ zeigt, welche Anlässe es für Pflicht- und Angebotsvorsorge gibt.

Welchen Umfang hat die arbeitsmedizinische Vorsorge?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet immer ein ärztliches Beratungsgespräch mit Erhebung der bisherigen und aktuellen Arbeitsbedingungen und der Krankheitsgeschichte. Körperliche und klinische Untersuchungen erfolgen nach ärztlichem Ermessen, sofern der oder die Beschäftigte diese nicht ablehnt. Ebenfalls Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Impfungen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (siehe AMR Nr. 6.5 „Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“) ebenso wie das Biomonitoring (siehe AMR Nr. 6.2 „Biomonitoring“), soweit dafür arbeitsmedizinisch anerkannte Analyseverfahren und geeignete Werte zur Beurteilung zur Verfügung stehen.

Anhaltspunkte für den Umfang liefern die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“. Diese haben jedoch keinen rechtsverbindlichen Charakter, sondern sind als Empfehlungen zu verstehen.

Zur Vorsorge gehören auch die Dokumentation und die Beratung der Beschäftigten über das Ergebnis.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Was ist bei der Organisation zu beachten?

Die Organisation liegt in der Verantwortung der Unternehmerin bzw. des Unternehmers. Die arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit der Beschäftigten stattfinden. Die veranlasste Pflichtvorsorge oder das Angebot der Angebotsvorsorge muss jedem oder jeder Beschäftigten persönlich in schriftlicher Form oder in Textform (z. B. per E-Mail) mitgeteilt werden.

Der Unternehmer bzw. die Unternehmerin ist verpflichtet, eine Vorsorgekartei zu führen. Diese kann auch elektronisch geführt werden. Sie enthält die Angaben, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat. Die Angaben sind bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren und anschließend zu löschen, wenn keine Rechtsvorschriften oder Arbeitsmedizinische Regeln etwas anderes bestimmen. Die zuständige Behörde kann die Unternehmerin bzw. den Unternehmer auffordern, eine Kopie der Vorsorgekartei zu übermitteln. Eine Kopie der entsprechenden Kartei steht auch den Beschäftigten am Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu.

Gehören Eignungsuntersuchungen zur medizinischen Vorsorge?

Arbeitsmedizinische Vorsorge und eine Überprüfung der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen beruhen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und haben verschiedene Rechtsfolgen. Eignungsuntersuchungen sind nicht Gegenstand

der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, sondern werden auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften (z. B. Fahrerlaubnisverordnung) oder auf der Basis arbeitsrechtlicher Regelungen (z. B. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) durchgeführt. Eignungsuntersuchungen werden im Zusammenhang mit der Einstellung oder auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt. Sie greifen in die gesetzlich gesicherten Persönlichkeitsrechte ein.

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge stellt klar, dass arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen grundsätzlich getrennt durchgeführt werden sollen, es sei denn, dass betriebliche Gründe eine Zusammenlegung erfordern. In solchen Fällen muss der Unternehmer oder die Unternehmerin den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen gegenüber den Beschäftigten offenzulegen.

Weitergehende Informationen sind in der DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“ zu finden.

Wer kann mit der Durchführung beauftragt werden?

Mit der Durchführung können Arbeitsmedizinerinnen, Arbeitsmediziner oder Ärzte und Ärztinnen mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ beauftragt werden. Adressen sind beispielsweise über die Landesärztekammern oder die entsprechenden Berufsverbände erhältlich.

Welche Informationen werden der Ärztin bzw. dem Arzt zur Verfügung gestellt?

Der Unternehmer bzw. die Unternehmerin muss dem mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragten Arzt bzw. der beauftragten Ärztin alle erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse erteilen und die Begehung des Arbeitsplatzes ermöglichen. Die AMR Nr. 3.1 „Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“ konkretisiert dies.



Vorsorgeanlass Lärm Arbeitsplatz

Welche Informationen erhält die Unternehmerin bzw. der Unternehmer?

Der beauftragte Arzt oder die beauftragte Ärztin stellt eine Vorsorgebescheinigung darüber aus, wann und aus welchem Anlass bzw. aus welchen Anlässen eine arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat. Darüber hinaus wird angegeben, wann aus ärztlicher Sicht und entsprechend der AMR Nr. 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge“ die nächste arbeitsmedizinische Vorsorge notwendig ist. Auch die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung dieser Vorsorgebescheinigung.

Die Vorsorgebescheinigung enthält keine Angaben zu medizinischen Befunden und Diagnosen oder Aussagen zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit der Tätigkeit für die jeweilige Person. Nähere Ausführungen zu der Vorsorgebescheinigung finden sich in der AMR Nr. 6.3 „Vorsorgebescheinigung“.

Ergeben sich für die beauftragte Ärztin oder den beauftragten Arzt aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge Anhaltspunkte, dass unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen vorliegen, muss dies mitgeteilt und müssen entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen vorgeschlagen werden. Dieser Vorschlag ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Er darf keinen Rückschluss auf die Person(en) zulassen, die an der arbeitsmedizinischen Vorsorge teilgenommen hat oder haben. Eine Einwilligung des oder der Beschäftigten für dieses Vorgehen ist nicht erforderlich, sofern es keinen Tätigkeitswechsel für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten zur Folge hat. Siehe auch AMR Nr. 6.4 „Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV“.

Wie erfahren die Beschäftigten von der arbeitsmedizinischen Vorsorge?

Aufgrund der Themennähe bietet es sich an, die Beschäftigten im Rahmen der regelmäßigen Unterweisungen über Gründe und Formen der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu informieren. Einzelne Vorsorgen sollten mit der oder dem Betroffenen geklärt werden.

Bei der Unterweisung sollte auch auf die Wunschvorsorgen eingegangen werden, da vielen Beschäftigten diese Möglichkeit der Vorsorge unbekannt ist.

Wie und wie lange werden betriebsärztliche Aufzeichnungen aufbewahrt?

Sowohl die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge als auch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichten die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt, die im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge oder einer arbeitsmedizinischen Untersuchung erhobene Erkenntnisse und Befunde schriftlich festzuhalten und auszuwerten. Diese betriebsärztlichen Dokumente unterliegen strikt der

ärztlichen Schweigepflicht. Immer behält der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin auch eine Kopie der Vorsorgebescheinigung zur Archivierung. Die Aufbewahrung kann im Unternehmen oder in der Arztpraxis erfolgen. Dabei muss beachtet werden, dass nur Personen, die auf Datenschutz und Schweigepflicht verpflichtet sind, wie das medizinische Personal, Zugang zu diesen Unterlagen erhalten; siehe AMR Nr. 6.1 „Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen“. Die Verantwortlichkeiten im Falle der Rechtsnachfolge des Unternehmers bzw. der Unternehmerin werden in dieser AMR nicht geregelt.

Wechselt der betriebsärztliche Dienstleister, muss sichergestellt sein, dass die neue Betriebsärztin bzw. der neue Betriebsarzt die ärztlichen Unterlagen in verschlossener Form erhält und nur mit Einwilligung des oder der jeweiligen Beschäftigten einsehen kann. Das sogenannte „Zwei-Schrank-Modell“ bietet einen in der Praxis bewährten Weg zur Einhaltung des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht.

Die Aufbewahrungsfrist ärztlicher Unterlagen beträgt mindestens zehn Jahre (nach ärztlichem Berufsrecht). Können Gesundheitsstörungen noch viele Jahre nach Beendigung einer Tätigkeit, beispielsweise mit krebserzeugenden Gefahrstoffen (Kat. 1A und 1B), auftreten oder zu einer Berufskrankheit gemäß Berufskrankheitenverordnung führen, beträgt die Aufbewahrungsfrist mindestens 40 Jahre. Nähere Ausführungen finden sich in der AMR Nr. 6.1.

Die Vorsorgekartei gehört nicht zu den ärztlichen Unterlagen im Sinne dieser AMR (siehe Frage „Was ist bei der Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu beachten?“).



Vorsorgeanlass Feuchtarbeit (Verwendung flüssigkeitsdichter Handschuhe)

Welche Aufgabe hat die „nachgehende Vorsorge“?

Häufig treten arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten erst lange nach der beruflichen Belastung auf. Der ursächliche Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit wird dann unter Umständen nicht mehr erkannt. Daher wird nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit nachgehende Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge bei den folgenden Anlässen angeboten:

- › Tätigkeiten mit Exposition gegenüber einem Gefahrstoff, sofern der Gefahrstoff ein krebserzeugender oder keimzellmutagener Stoff oder ein Gemisch der Kategorie 1A oder 1B im Sinne der Gefahrstoffverordnung ist oder
- › die Tätigkeiten mit dem Gefahrstoff als krebserzeugende Tätigkeiten oder Verfahren Kategorie 1A oder 1B im Sinne der Gefahrstoffverordnung bezeichnet werden;
- › Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Blei oder anorganischen Bleiverbindungen;
- › Tätigkeiten mit Hochtemperaturwollen nach Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe i des Anhangs zur ArbMedVV.

Anlässe für nachgehende Vorsorge sind auch in anderen Verordnungen festgelegt. Dies betrifft Tätigkeiten mit:

- › Exposition gegenüber fibrogenen Stäuben (Gesundheitsschutz Bergverordnung – GesBergV)
- › Exposition gegenüber ionisierender Strahlung (Strahlenschutzverordnung – StrlSchV)

Ist die oder der Beschäftigte im Anschluss an die gefährdende Tätigkeit oder Exposition weiter beim gleichen Unternehmen beschäftigt, bietet dieses die nachgehende Vorsorge an.

Wird die gefährdende Tätigkeit oder Exposition durch einen Wechsel des Unternehmens oder Ruhestand beendet, übernimmt im Regelfall die gesetzliche Unfallversicherung diese Verpflichtung, sofern der oder die Beschäftigte einwilligt (ansonsten verbleibt diese Verpflichtung beim Unternehmer bzw. der Unternehmerin). Die Kosten der nachgehenden Vorsorge nach Beschäftigungsende übernimmt dann auch der zuständige Unfallversicherungsträger.

Derzeit nehmen im Bereich der BG RCI folgende Organisationsdienste die Aufgaben der nachgehenden Vorsorge wahr:

Gesundheitsvorsorge (GVS)

Die GVS ist Ansprechpartner für die nachgehende Vorsorge von Personen, die während ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber asbesthaltigem, silikogenem oder künstlichem mineralischem Staub (z. B. Aluminiumsilikatwolle) exponiert waren oder gegenwärtig noch sind. Ebenso erfolgt die Betreuung der ehemals staub- oder strahlenbelasteten Beschäftigten im Uranerzbergbau der SAG/SDAG Wismut.

*Gesundheitsvorsorge -GVS-, c/o BG ETEM
Obbatterwallstraße 18, 86153 Augsburg, gvs.bgetem.de*

Organisationsdienst für nachgehende Untersuchungen (ODIN)

ODIN kümmert sich um die nachgehende Vorsorge von Personen, die während ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber krebserzeugenden/keimzellmutagenen Stoffen und Gemischen exponiert waren oder bei denen eine berufliche Strahlenexposition bestand.

*ODIN, c/o BG RCI,
Kurfürstenanlage 62, 69115 Heidelberg, www.odin-info.de*

Bergbaulicher Organisationsdienst für nachgehende Untersuchungen „Fibrogene Stäube“ – BONFIS

BONFIS organisiert auf Grundlage von mit Unternehmen des Bergbaus abgeschlossenen Vereinbarungen nachgehende Untersuchungen für Versicherte, die nach Exposition gegenüber fibrogenen Grubenstäuben aus den Unternehmen ausgeschieden sind.

*BONFIS, c/o BG RCI,
Hunscheidtstr. 18, 44789 Bochum*

Weitere Informationen bietet das Internetportal dguv-vorsorge.de.

Die Meldung an den Organisationsdienst durch die Unternehmerin oder den Unternehmer kann – bei vorliegendem Einverständnis der Versicherten – zu jedem Zeitpunkt erfolgen.

Versicherte Unternehmen und Einrichtungen haben außerdem über die Zentrale Expositionsdatenbank (ZED), einer Datenbank zur Erfassung gegenüber krebserzeugenden Gefahrstoffen exponierter Beschäftigter, die Möglichkeit, Meldungen gemäß Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge an ODIN und an die GVS zu erstellen.



Vorsorgeanlass Bildschirmarbeitsplatz

Was bietet die BG RCI zum Thema arbeitsmedizinische Vorsorge an?

Die Aufsichtspersonen und die Präventionsabteilung „Gesundheit-Medizin-Psychologie“ beraten zu allen Fragen der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Unternehmen, die an der „Alternativen Betreuung der BG RCI“ (Informationen dazu gibt das KB 001) teilnehmen, werden durch die KMU-Beratung in allen Fragen der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin unterstützt. Bei Fragen zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge können sich diese Unternehmen an die Abteilung Vorsorge der KMU-Beratung wenden (E-Mail: vorsorge@bgrci.de).

Postfach 10 14 80
69004 Heidelberg
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
www.bgrci.de

Diese Schrift können Sie über den Medienshop unter medienshop.bgrci.de beziehen.

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik? Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- › Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
Prävention, Grundsatzfragen und Information, Medien
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- › E-Mail: medien@bgrci.de
- › Kontaktformular: www.bgrci.de/kontakt-schriften

VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Die VISION ZERO ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.

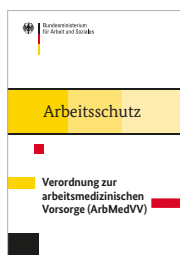
Weitere Informationen



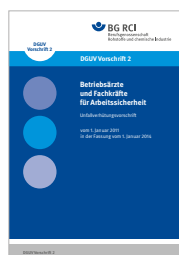
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)²



Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) und Arbeitsmedizinische Empfehlungen (AME)³



Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)⁴



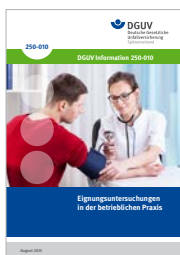
DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit¹



kurz & bündig KB 001: Alternative Betreuung¹



kurz & bündig KB 011-2: Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV – Teil 2: Ermittlung der Vorsorgeanlässe¹



DGUV Information 250-010: Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis⁵



DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen⁶



DGUV Portal: Nachgehende Vorsorge unter einem Dach, dguv-vorsorge.de



Zentrale Expositionsdatenbank (ZED), zed.dguv.de

Bildnachweise:

Fotolia.com © WavebreakMediaMicro, Titelbild
iStock.com - PeopleImages, S. 5

Bezugsquellen:

- ¹ medienshop.bgrci.de
Mitgliedsbetriebe der BG RCI können alle Schriften der BG RCI in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.
² Buchhandel oder freier Download unter www.gesetze-im-internet.de

³ freier Download unter www.baua.de

⁴ Bezug über www.bmas.de

⁵ publikationen.dguv.de

⁶ Bezug über Buchhandel, erscheint voraussichtlich im Sommer 2022