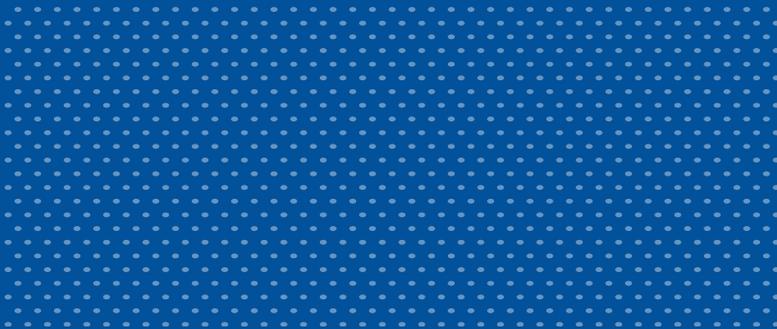


DGUV Report 2/2012

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Optimierung 2012



DGUV Report 2/2012

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
Optimierung 2012

Bearbeitet von: Clarissa Eickholt, Werner Hamacher, Dr. Lutz Wienhold
Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung
und Konzeptentwicklung mbH, Köln

Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder
ipu – Institut für Praktische Unternehmensführung,
München, und Professur für Arbeitswissenschaft
der TU Dresden

Broschürenversand: bestellung@dguv.de

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstraße 51, D – 10117 Berlin
Telefon: 030 288763800
Telefax: 030 288763808
Internet: www.dguv.de
E-Mail: info@dguv.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D – 44149 Dortmund
Internet: www.baua.de

– 2., geänderte Auflage, August 2012 –

Satz und Layout: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Druck: DCM – Druck Center Meckenheim

ISBN (print): 978-3-86423-051-6

ISBN (online): 978-3-86423-052-3

Kurzfassung

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das ehemalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften haben gemeinsam ein neu geordnetes Ausbildungskonzept für Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickelt. Nach diesem Konzept wird die Ausbildung seit dem Jahr 2001 durchgeführt. Neben der praxisorientierten Vermittlung zeitgemäßer Arbeitsschutzinhalte ist die Ausbildung u.a. dadurch gekennzeichnet, dass sie in Präsenz- und Selbstlernphasen aufgeteilt ist.

Im Rahmen der Qualitätssicherung der Ausbildung wurden in den letzten Jahren die Ausbildungsinhalte aktualisiert.

Diese Dokumentation gibt einen Überblick zu den Rahmenbedingungen, den Inhalten und der Struktur der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die vorliegende Fassung bezieht sich auf den Stand der Ausbildungsunterlagen im August 2012.

Abstract

Training to be a Specialist in Health and Safety at Work

The former Federal Ministry for Employment and Social Affairs, the Federal Institute for Health and Safety at Work and Industrial Medicine, and the Central Association of Commercial Employers' Liability Insurers, have jointly developed an updated training concept for specialists in health and safety at work. Training has been carried out according to this concept since 2001. In addition to the teaching of modern aspects of health and safety at work in practical lessons, training is also characterised by being divided into attending and home-study phases.

In recent years the content of the training has been updated as part of quality assurance of the training.

This documentation gives an overview of the general conditions, the contents and the structure of training to be a specialist in health and safety at work.

This version refers to the status of the training documents in August 2012.

Résumé

La formation des experts pour la sécurité du travail

Le précédent ministère fédéral du Travail et du Régime social, l'Institut Fédéral de la Sécurité et de la Santé au Travail et la fédération centrale des associations professionnelles de l'industrie ont développé en commun un nouveau concept de formation des experts pour la sécurité du travail. La formation est réalisée, selon ce concept, depuis l'an 2001. Outre la transmission, orientée vers la pratique, de contenus modernes sur la sécurité du travail, la formation est, entre autre, caractérisée par le fait qu'elle est partagée en phases d'apprentissage en industrie et en phases d'apprentissage seul.

Dans le cadre de la garantie de qualité de la formation, les contenus de la formation ont été actualisés ces dernières années.

La présente brochure donne une vue d'ensemble des conditions d'encadrement, des contenus et de la structure de la formation des experts pour la sécurité du travail.

La présente version prend comme référence l'état des documents de formation en août 2012.

Resumen

La formación del especialista en seguridad en el trabajo

El ex-ministerio federal de trabajo y asuntos sociales, el Instituto Federal para Seguridad Laboral y Medicina del Trabajo y la Confederación de Organismos de Seguros y Prevención de Riesgos Profesionales han desarrollado conjuntamente un concepto reestructurado para la formación de especialistas en seguridad en el trabajo. Desde el año 2001, la formación está siendo realizada según este concepto. Además de transmitir contenidos de la seguridad laboral orientados en la práctica, la formación se caracteriza por estar dividida en fases de presencia y fases autodidácticas.

Con el objetivo de asegurar la calidad de la formación, se han actualizado los contenidos de la formación en los últimos años.

Esta documentación ofrece una visión general de las bases, los contenidos y la estructura de la formación del especialista en seguridad del trabajo.

La presente versión se refiere al estado de la documentación de la formación en agosto de 2012.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort zur Optimierung 2012	11
1 Einführung	13
2 Anforderungsprofil der „Fachkraft für Arbeitssicherheit“	17
2.1 Leitbild eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes.....	17
2.2 Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	39
2.3 Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	44
2.3.1 Fachliche Qualifikation	47
2.3.2 Methodische Kompetenzen	48
2.3.3 Soziale Kompetenzen	48
2.3.4 Schlüsselqualifikationen	50
3 Ablauf und Aufbau der Ausbildung	53
3.1 Präsenz- und Selbstlernphasen	54
3.2 Ausbildungsstufen	56
3.3 Lerneinheiten	56
3.4 Ziele der Ausbildungsstufe I – Grundausbildung	56
3.5 Ziele der Ausbildungsstufe II – Vertiefende Ausbildung.....	56
3.6 Ziele der Ausbildungsstufe III – Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde	57
3.7 Praktikum.....	58
4 Leitlinien und Schwerpunkte der Ausbildung.....	59
4.1 Zielsetzungen und Leitlinien der Gesamtkonzeption der Ausbildung.....	60
4.2 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe I (Grundausbildung)	77
4.2.1 Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit	79

	Seite
4.2.2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren	82
4.2.3 Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	85
4.2.4 Arbeitsschutzmanagement	86
4.3 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe II (Vertiefende Ausbildung)	90
4.4 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe III (Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde)	97
5 Lerneinheiten der Ausbildung (Inhalt und Ablauf)	99
5.1 Struktur der Ausbildung	99
5.2 Grundlegende Intentionen der Lerneinheiten und Charakterisierung ihres Zusammenhangs	106
6 Durchführung der Ausbildung	175
6.1 Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit	175
6.1.1 Lernerfolgskontrolle 1 (LEK 1)	179
6.1.2 Lernerfolgskontrolle 2 (LEK 2)	203
6.1.3 Lernerfolgskontrolle 3 (LEK 3)	216
6.1.4 Lernerfolgskontrolle 4 (LEK 4)	223
6.1.5 Lernerfolgskontrollen im Ausbildungsverlauf	225
6.1.6 Muster-Prüfungsordnung	226
6.1.7 Ergänzende Unterlagen zur Lernerfolgskontrolle 1	230
6.2 Pflichtenheft zur Qualifizierung von Dozenten der Ausbildung	249
6.2.1 Teil 1: Anforderungsprofil	250
6.2.2 Teil 2: Qualifizierungskonzept	254
6.3 Tutorielle Betreuung	255
6.4 Durchführung des Praktikums	260
7 Anerkennung von Ausbildungsträgern freier Träger	263
7.1 Merkblatt zum Antrag auf Anerkennung von Ausbildungslehrgängen freier Träger für Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Länder bzw. Unfallversicherungsträger	263
7.2 Muster für die Anträge der freien Ausbildungsträger	271

	Seite
7.2.1 Antragsvordruck (Anhang 1 zum Merkblatt)	271
7.2.2 Trägernachweis für die Dozentenqualifizierung (Anhang 2 zum Merkblatt).....	276
7.2.3 Muster Teilnahmebescheinigungen/Urkunden.....	278
8 Anhang	
Anhang 1:	
Arbeitssicherheitsgesetz	
Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit	281
Anhang 2:	
Struktur des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für die Unfallkassen	285
Anhang 3:	
Liste aller Lerneinheiten im Überblick – Stand August 2012	286

Vorwort zur Optimierung 2012

Seit dem Jahr 2001 wird bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung – ab 2003 auch bei freien Trägern – die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und den gewerblichen Berufsgenossenschaften gemeinsam entwickelte und neu geordnete Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit umgesetzt.

Es wurden zwischenzeitlich über 10 000 Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der in dieser Broschüre beschriebenen Ausbildungskonzeption ausgebildet. Im Rahmen der Qualitätssicherung der Ausbildung wurden in den Jahren 2005/2006 die Ausbildungsmaterialien überarbeitet. Neue bzw. geänderte Vorschriften und Regeln, neue Erkenntnisse zum betrieblichen Arbeitsschutz und auch Erkenntnisse zur Optimierung des Ausbildungsablaufs wurden berücksichtigt. Diese Veränderungen wurden mit dem BGZ-Report 1/2006 veröffentlicht. Nunmehr ist seit 2007 erneut eine Reihe neuer bzw. geänderter Vorschriften und Regeln, praktische Erfahrungen, veröffentlichte Hilfsmittel, auch veränderte didaktische Konzepte eingearbeitet worden. Der vorliegende DGUV-Report 2/2012 fasst alle bisherigen Veränderungen zum aktuellen Stand zusammen. Er ersetzt den DGUV Report 1/2010.

Um die Ausbildung erfolgreich durchführen zu können, müssen sich Ausbildungsträger, Dozenten, Tutoren und sonstige Betreuer der in Ausbildung befindlichen Fachkräfte umfassend auf die mit der Ausbildung verbundenen Anforderungen einstellen. Diese Anforderungen sind im Wesentlichen durch neue, am Praxishandeln der Fachkräfte ausgerichtete Ausbildungsinhalte, die Vernetzung von Präsenzlernen im Seminar und Selbstlernen mit computergestützten Lernprogrammen (Computer-Based-Training – CBT), die Integration eines betrieblichen Praktikums in die Ausbildung und die Einführung eines verbindlichen, bundeseinheitlichen Konzeptes von Lernerfolgskontrollen geprägt.

Das vorliegende Kompendium gibt einen vollständigen Überblick zu Grundlagen, Konzeption, Inhalten, Abläufen und Festlegungen zur Ausbildung, beginnend mit dem Anforderungsprofil der Fachkräfte und endend mit den Kriterien für die Anerkennung der Lehrgänge bei freien Ausbildungsträgern. Träger der Ausbildung, Dozenten und sonstige Personen, die mit der Betreuung der in Ausbildung befindlichen Fachkräfte befasst sind, erhalten damit eine umfassende Zusammenstellung aller verbindlich getroffenen Regelungen zur Umsetzung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Vorwort

Materialien zur Ausbildung sowie ergänzende Informationen sind unter

www.sifa-online.de

abgelegt.

Besonderer Dank gilt allen, die uns bei der Erarbeitung und Optimierung der Ausbildung unterstützt haben.

Die Herausgeber

Einführung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind wichtige Funktionsträger im betrieblichen Arbeitsschutzsystem. Ihre Aufgaben sind im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vom 1. Dezember 1974 beschrieben. Das ASiG definiert die Rechtsstellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als die von fachlichen Beratern. Sie haben den Arbeitgeber bei der Ausübung seiner gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten zu unterstützen.¹ Hierzu ist – neben einer in den entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften (in der DGUV Vorschrift 2) weiter präzisierten beruflichen Qualifikation – zur sicherheitstechnischen Fachkunde die erfolgreiche Teilnahme an einem staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Ausbildungslehrgang oder staatlich oder berufsgenossenschaftlich anerkannten Ausbildungslehrgang notwendig.²

Ein Einstieg in die systematische Ausbildung erfolgte 1979. Im Fachaufsichtsschreiben des damaligen Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) an die Unfallversicherungsträger vom 2. Juli 1979 ist ein Ausbildungskonzept vorgeschlagen worden, das jeweils einen 14-tägigen A- und B-Kurs sowie einen branchenorientierten – mindestens einwöchigen – C-Kurs beinhaltet. Mit dem Fachaufsichtsschreiben des BMA an die Unfallversicherungsträger vom 29. Dezember 1997 (siehe Anhang 1) wird die Einführung eines neuen Ausbildungskonzeptes gefordert. Dieses Ausbildungskonzept wurde in einem gemeinsamen Projektvorhaben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem damaligen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) entwickelt.³ In einem intensiven Prozess wurde die Ausbil-

¹ Vgl. Anzinger, Bieneck: *Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz*. Heidelberg: Recht und Wirtschaft, 1998. § 1 RN 6

² Die Grundsätze für die Ausbildung nach dem ASiG sind im Fachaufsichtsschreiben des BMA an die gewerblichen Unfallversicherungsträger vom 2. Juli 1979 und vom 29. Dezember 1997 festgelegt. Eine Anerkennung von Lehrgängen freier Träger wird seit vielen Jahren in der Form praktiziert, dass die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder auf Antrag und auf Basis der im Fachaufsichtsschreiben festgelegten Ausbildungsinhalte die Anerkennung der Ausbildung erteilen (vgl.: Anzinger, Bieneck: *Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz*. Heidelberg: Verl. Recht und Wirtschaft, 1998). Für die neue Ausbildung haben die Länder bzw. Unfallversicherungsträger ein einheitliches Anerkennungsverfahren vereinbart (s. Kapitel 7).

³ Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Ausbildungskonzeption. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1996 (erstellt von Systemkonzept, Köln, und Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation [IAO], Stuttgart)

dungskonzeption in der Fachöffentlichkeit diskutiert und hat breite Zustimmung erfahren. Die Rahmenbedingungen des o.g. Fachaufsichtsschreibens führten zu einer Aufteilung der Ausbildung in Präsenz- und Selbstlernphasen.

Die Neugestaltung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit hatte den Anspruch,

- ein zeitgemäßes Arbeitsschutzverständnis zugrunde zu legen,
- von einem modernen Aufgaben- und Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit auszugehen,
- die notwendige Qualifikation in Übereinstimmung mit dem praktischen Handeln der Fachkraft und dem betrieblichen Handlungsrahmen zu entwickeln, dementsprechende Lernziele und Lerninhalte zu bestimmen,
- die Erkenntnisse erwachsenengerechten Lernens sowie die Nutzung moderner Medien zu berücksichtigen und so die Struktur der Ausbildung mit ent-

sprechendem didaktischen Konzept zu gestalten.

Das erforderte sowohl inhaltliche als auch didaktische Ausgangsüberlegungen. Zur Durchführung der Ausbildung wurden von den gewerblichen Berufsgenossenschaften – organisiert von ihrem Dachverband (dem damaligen HVBG und jetzigen DGUV) – für alle Präsenz- und Selbstlerneinheiten umfangreiche Materialien entwickelt. Mit einer Grundlage für diese Materialien ist die im Zusammenhang mit der Konzeptionsentwicklung erarbeitete „Erläuterung von Begriffen zur Verwendung in Ausbildungsmaterialien für Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Im Prozess der Materialerstellung wurden von der BAuA und der DGUV umfangreiche Qualitätssicherungsmaßnahmen durchgeführt. In dieser Ausarbeitung¹ wird die Umsetzung der Ausbildungskonzeption beschrieben. Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit² ist darauf ausgerichtet, durch die Entwicklung von Fach-, Methoden und Sozialkompetenzen bei den Teilnehmern an der Ausbildung das Anforderungsprofil an die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erfüllen. Dieses Anforderungsprofil wurde ebenfalls in einem Projektvorhaben³ ent-

¹ Die vorliegende Ausarbeitung ersetzt in aktualisierter und optimierter Form die im Prozess der Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erarbeiteten Broschüren, insbesondere den BGZ-Report 5/99 sowie den BGZ-Report 1/2003, den BGZ-Report 1/2006 und den DGUV Report 1/2010.

² Die Überschrift „Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ ist im engeren Sinne so nicht korrekt: Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine betriebliche Funktionsbezeichnung für eine vom Arbeitgeber ernannte Person. Es handelt sich demnach um eine Ausbildung zur Erlangung der sicherheitstechnischen Fachkunde nach ASiG.

³ Anforderungsprofile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Studie im Auftrag des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1994 (erstellt von Diagnose & Transfer, München; GfAH, Dortmund; Systemkonzept, Köln)

wickelt und dient als Basis der Ausbildungskonzeption.

Aufgrund der zentralen Bedeutung für die Ausbildung wird in dieser Dokumentation nach einer Einführung in Kapitel 2 das Anforderungsprofil an die Fachkraft für Arbeitssicherheit beschrieben.

Daran anschließend werden in Kapitel 3 Ablauf und Aufbau der Ausbildung vorgestellt.

Kapitel 4 stellt die Ausbildungskonzeption vor und charakterisiert die einzelnen Stufen der Ausbildung.

Einen Überblick zu den Ausbildungsinhalten in den Präsenz- und Selbstlerneinheiten gibt Kapitel 5.

Kapitel 6 stellt Grundsätze zur Durchführung der Ausbildung wie das Konzept der Lernerfolgskontrolle, die Dozentenqualifizierung sowie die tutorielle Betreuung während der Selbstlernphasen zusammen.

Hinweise zur Anerkennung von Ausbildungslehrgängen freier Träger finden sich in Kapitel 7, das auch das Merkblatt zur Anerkennung von Ausbildungslehrgängen mit seinen Anhängen (Antragsvordrucke) enthält.

In Anhang 3 sind – zur schnellen Übersicht – die einzelnen Lerneinheiten der neuen Ausbildung nach Präsenz und Selbstlernen zusammengestellt. Weiterhin ist das Fachaufsichtsschreiben vom 29. Dezember 1997 enthalten.

2 Anforderungsprofil der „Fachkraft für Arbeitssicherheit“

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist nach ASiG ein innerbetrieblicher Berater, der den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeitsschutzes unterstützt. Dieser gesetzliche Auftrag erfordert eine zielführende Umsetzung im Betrieb. Das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist mitentscheidend für das Niveau von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Unternehmen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat im Betrieb eine Schlüsselstellung bezüglich des Arbeitsschutzes, ohne jedoch über eine entsprechende Weisungsbefugnis zu verfügen. Die Ergebnisse des Arbeitsschutzes, d.h. sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen sowie auch Nutzen in der Mitarbeiterzufriedenheit, betriebswirtschaftliche Ergebnisse sowie andere weitere Ergebnisse, sind eine Leistung des gesamten Betriebs und nicht nur das Ergebnis der Arbeit von Fachexperten. Aufgrund dieser besonderen Voraussetzungen kommt dem Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit,

d. h. den Vorgehensweisen, wie qualifiziert Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Betrieb initiiert und umgesetzt werden, eine hohe Bedeutung zu.

Die Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit¹ werden nachfolgend beschrieben. Zunächst erfolgt hierzu eine Charakterisierung eines zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnisses.

2.1 Leitbild eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes

Im Einzelnen umfasst ein zeitgemäßer Arbeitsschutz die in Abbildung 2.1 (siehe Seite 18) dargestellten Aspekte. Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

¹ Vgl. Anforderungsprofile der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Studie im Auftrag des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1994 (erstellt von Diagnose & Transfer, München; GfAH, Dortmund; Systemkonzept, Köln) sowie Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): BGZ-Report 1/95 „Fachkräfte“, Sankt Augustin, 1995

Abbildung 2.1:
Verständnis von ganzheitlichem Arbeitsschutz



Ein zeitgemäßes präventives Arbeitsschutzverständnis hat folgende Merkmale:

- Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern **integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und Funktionen**. Es handelt sich um ein ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen.

Arbeitsschutz ist Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Arbeit. Er umfasst

- **den Schutz** vor arbeitsbedingten Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren,
- die aktive **Gesundheitsförderung** im Sinne der Einflussnahme auf körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden – hierzu gehören auch eine

menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit bzw. sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme, damit diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen.

Zu den Aufgaben gehört es, von den individuellen Leistungsvoraussetzungen auszugehen und alle Gefährdungen, aber auch alle salutogenen Faktoren zu berücksichtigen. In Übereinstimmung hiermit sind die Arbeitssysteme ganzheitlich mit ihren Ansatzpunkten Technik, Organisation und Personal zu gestalten. Von übergreifender Bedeutung und Wirksamkeit ist die integrative Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation (vgl. Abbildung 2.3 auf Seite 20).

Abbildung 2.2 zeigt die verschiedenen Bestandteile des Arbeitsschutzes.

Abbildung 2.2:
Bestandteile des zeitgemäßen Arbeitsschutzes

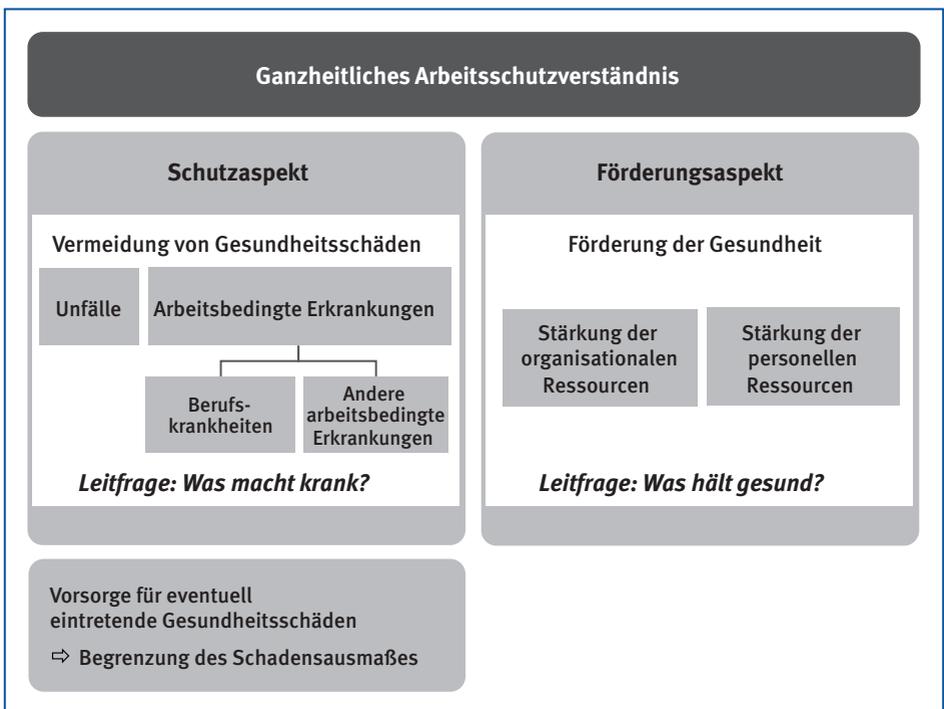


Abbildung 2.3:
Aufgabenschwerpunkte zu Sicherheit und Gesundheit



Ganzheitlicher Arbeitsschutz erfordert, die **Gesamtpalette aller Faktoren**, die zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und somit zu arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen führen können, zu beherrschen. Dabei sind alle Gefährdungen mit hohem Stellenwert zu sehen und risikoabhängig zu bekämpfen. Es geht zugleich um ein Erschließen der gesundheitsfördernden Faktoren. Das Grundverständnis hierzu enthält Abbildung 2.4.

An die Stelle monokausaler Betrachtung rückt die Beachtung des multifaktoriellen Bedingungsgefüges der Wirkungen aller Faktoren auf den Menschen. Multifaktorielle

Betrachtungen arbeitsbedingter Erkrankungen erfordern eine komplexe Beachtung arbeitsbedingter Ursachen und der persönlichen Leistungsvoraussetzungen der Menschen. Gerade für arbeitsbedingte Erkrankungen sind solche Kategorien wie Arbeitsorganisation und soziales Bedingungsgefüge mit entscheidend. Leitgedanke einer komplexen Gefährdungsbeurteilung ist nicht der naturwissenschaftliche Detailnachweis, sondern stärker der plausible Beleg, dass z.B. arbeitsbedingte Erkrankungen möglich sind. Erforderlich sind systematische Gefährdungsermittlungen und Risikobeurteilungen für vorhandene, aber auch im Vorfeld neu zu schaffender Bedingungen und Situationen

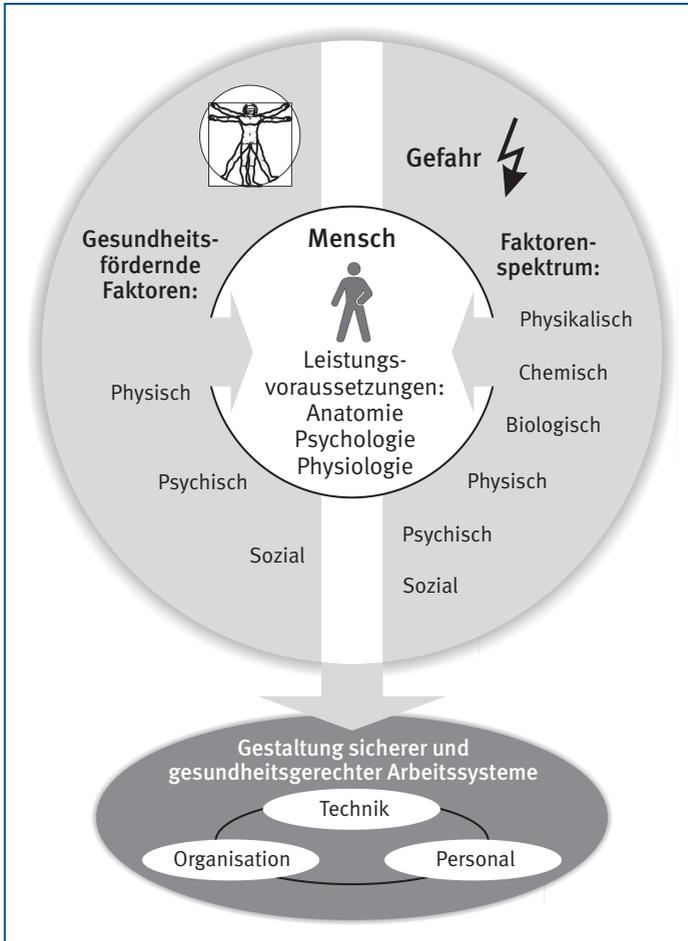


Abbildung 2.4:
Gesamtspektrum
unfall- und krankheits-
bewirkender Faktoren
sowie gesundheitsför-
dernder Faktoren

(wie Planungen von Bauvorhaben, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Umgestaltung von Arbeitsplätzen). Prävention erfordert die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen in Planungs- und Beschaffungsphasen.

- Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Dokumentation

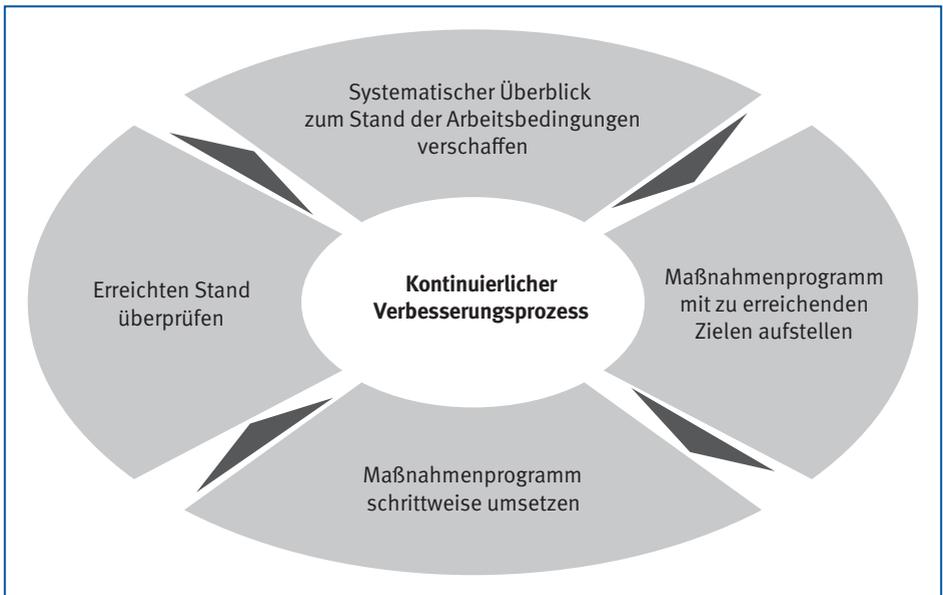
nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz sind ein Handlungsinstrument, um schwerpunktorientiert die Bedingungen im Betrieb schrittweise zu verbessern. Ausgehend von der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) hat der Arbeitgeber die für seinen Betrieb erforderlichen Maßnahmen des Arbeits-

schutzes zu bestimmen und durchzuführen. Diese Beurteilung muss tätigkeitsbezogen erfolgen. Hieraus sind Ziele für Veränderungen abzuleiten, die den Soll-Zustand beschreiben, und zwar sowohl im Einzelfall als auch für den Gesamtbetrieb. Bei der Festlegung der Maßnahmen sind allgemeine Grundsätze (vgl. § 4 Arbeitsschutzgesetz) zu beachten. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist zu überprüfen. Die Maßnahmen sind bei Veränderungen am Arbeitsplatz, von Abläufen usw. erforderlichenfalls anzupassen. Ziel ist es, eine systematische Arbeitsschutzpolitik der **kontinuierlichen Verbesserung** zu betrei-

ben. In diesem Sinne ist auch die Gefährdungsbeurteilung als Prozess zu verstehen.

Die Beurteilung nach Arbeitsschutzgesetz ist als Konzept zum Handeln zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit aufzufassen. Das systematische Vorgehen wird mit Abbildung 2.5 charakterisiert. Das zentrale betriebliche Präventionsinstrument hierfür ist die zu schaffende Gesamtübersicht über die Arbeitsbedingungen für den Gesamtbetrieb und hieraus abzuleitendes Handeln.

Abbildung 2.5:
Aufbau eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses

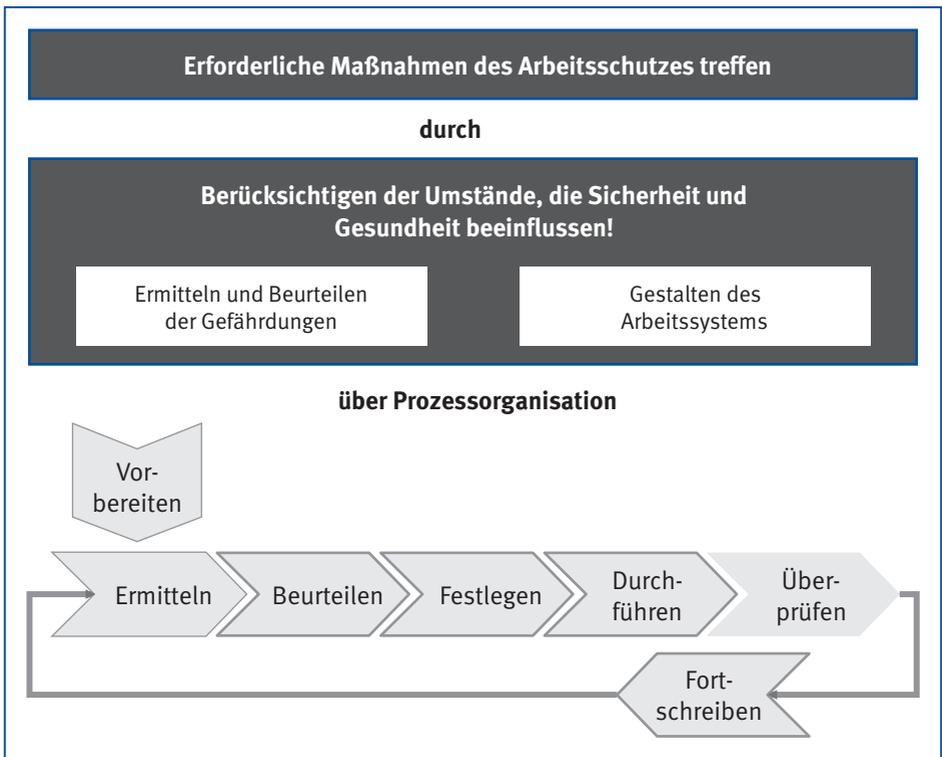


Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist keinesfalls nur Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen im engeren Sinne, sondern ist primär orientiert auf Maßnahmen. § 3 ArbSchG fordert vom Arbeitgeber, dass er die erforderlichen Maßnahmen treffen muss. Was sind „erforderliche“ Maßnahmen? Das sind jene, die sich aus der konkreten Situation im Arbeitssystem ergeben, die zu treffen sind, wenn Klarheit

besteht, welche Gefährdungen existieren. Dann sind hiergegen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen.

So wird das Verbessern der Arbeitsbedingungen auf die entscheidenden Schwerpunkte gelenkt. Die Zielführung für gesamtbetriebliches Handeln kann so begründbar und effektiv gesteuert werden (vgl. Abbildung 2.6).

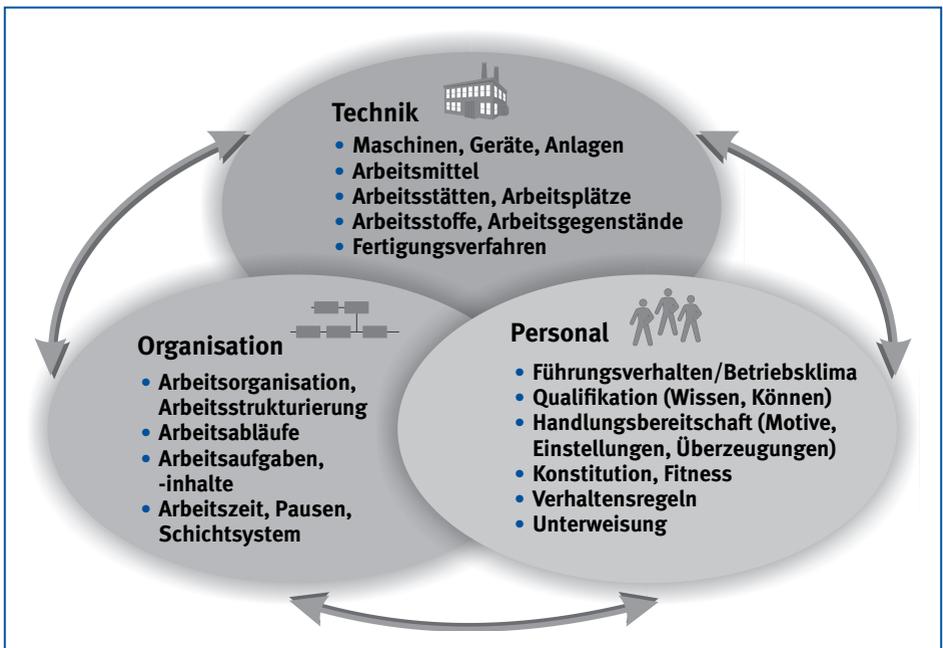
Abbildung 2.6:
Was heißt „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ nach § 5 ArbSchG?



- Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen sind durch **ganzheitliche Gestaltung** zu gewährleisten. Zentrales Betrachtungs- und Gestaltungsobjekt ist das Arbeitssystem mit seinen Gestaltungsfeldern Technik, Organisation und Personal in ihrem Zusammenhang und in ihrer Wechselwirkung. Die Komplexität der Gestaltungsbereiche wird mit Abbildung 2.7 deutlich. Erst aus dem Wechselspiel der verschiedenen Ansatzpunkte entstehen sichere und gesundheitsgerechte Bedingungen.

Punktuelleres Herausgreifen einzelner isolierter Gefährdungen hat einen deutlich geringeren Wirkungsgrad als die Beachtung sich wechselseitig beeinflussender Faktoren bei ganzheitlicher Gestaltung. Neben Gestaltung von Maschinen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeitsverfahren sowie Sicherheit und Gesundheit beim Umgang mit Arbeitsstoffen (Gefahrstoffen) ist die Arbeitsorganisation zu gestalten (wie Prozess- und Arbeitsabläufe, Arbeitsstrukturen, Kooperation und Kommunikation, aber auch Arbeitszeit, Pausen- und Schichtsysteme).

Abbildung 2.7:
Arbeitssystemgestaltung mit den Ansatzpunkten T – O – P



Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit muss sich an der Hierarchie der Ziele und Maßnahmen entsprechend der Reichweite zur Gefahrenverhütung orientieren (Rangfolge der Schutzmaßnahmen im Sinne von § 4 ArbSchG).

Es sind ganzheitliche Gestaltungsansätze zu verfolgen, die auch Anlagensicherheit (Schutz vor Störfällen), Umweltschutz u.a. Aspekte einbeziehen.

- Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist die zweckdienliche Gesundheitsförderung in die Gesamtkonzeption der Gestaltung von Arbeitssystemen einzuordnen. Gesundheitsförderung ist ein Prozess der Gesundheitserhaltung und -stärkung als Mobilisierung der Herstellung von Bedingungen, die positives Denken und Fühlen und ein optimales Maß an körperlicher Be- und Entlastung erlauben.¹

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl der Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen

wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können. ... Gesundheit steht für ein positives Konzept, das die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Tätigkeiten.“²

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind Prozesse

- der Stärkung der körperlichen, seelischen und sozialen Leistungsvoraussetzungen des Menschen, die Verhalten und Verhältnisse gleichermaßen berücksichtigen,
- die Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiter einbeziehen, Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung des betrieblichen Umfeldes zulassen,
- die zur Verbesserung der Bewältigungsmechanismen beitragen,
- die die sozialen Beziehungen und gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter fördern.

Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassen vorrangig technische und organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung sowie auch Maßnahmen

¹ Empfehlungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Hrsg.: Bundesvereinigung für Gesundheitsförderung e.V. Bonn, 1991

² Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1986

zur bewegungsbezogenen und verhaltensbezogenen Gesundheitsförderung. Es handelt sich um Maßnahmen, mit denen die Menschen auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, aktiv und selbstverantwortlich Einfluss nehmen können.

Der Arbeitsschutz kann sich nicht auf den klassischen Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten zurückziehen. Arbeitsschutz ist mehr als Schutz der Gesundheit! „Arbeit kann nicht nur krank machen, sie enthält auch Potenziale, die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Verbessertes Wohlbefinden, verknüpft mit gesteigerter Leistungsfähigkeit und hoher Arbeitsmotivation bewirken einen Zuwachs an Lebensqualität für den Einzelnen, sind aber gleichzeitig auch Voraussetzung für produktives und qualitätsgerechtes Arbeiten.“¹

Die Bedingungen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung sind umfassend nutzbar zu machen. Dies betrifft natürlich die Gestaltung komplexer ganzheitlicher Tätigkeitsanforderungen über Beachtung der intellektuellen Anforderungsvielfalt, der Selbstständigkeit usw., geht aber über die Gestaltung von Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben – also über den psycho-

logischen Aspekt der Arbeitsgestaltung – hinaus. Viele Faktoren der Arbeit beeinflussen die Gesundheit stabilisierend und fördernd.

Das Verständnis über potenzielle gesundheitliche Risiken muss seine Ergänzung und Weiterführung finden in einem adäquaten Verständnis zu entlastenden Bedingungen. Das Konzept der Gesundheitsförderung führt zur Abkehr von krankheitsorientierten Konzepten. Beispielsweise wird beim Stress gefragt, wie die Menschen trotz der wirkenden Stressfaktoren gesund bleiben bzw. welche „Ressourcen“ einer Person zur Verfügung stehen oder sich aktivieren lassen, um mit Stress fertig zu werden, Belastungen zu ertragen und die eigene Gesundheit zu erhalten.² Hiermit im Zusammenhang steht heute ein erweitertes Konzept möglicher Ressourcen für eine Gestaltung von Arbeit, das neben äußeren Ressourcen der Gestaltung der Bedingungen auch die Nutzung innerer physischer und psychischer Ressourcen der Menschen einbezieht.

- Das Arbeitsschutzgesetz formuliert als Grundpflicht des Arbeitgebers in § 3 Abs. 1:

¹ Kubitscheck, St.: *Arbeit gesund machen – aber wie? Erfahrungen aus Modellprojekten der betrieblichen Gesundheitsförderung im Land Sachsen-Anhalt*. In: *gesina aktuell* (1999), Nr. 2, S. 8 f.

² Vgl. Udris, I.; Frese, M.: *Belastung und Beanspruchung*. In: Hoyos, C. Graf; Frey, D. (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim 1999, S. 436 f.

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“

Damit werden die Arbeitgeberpflichten so ausgeweitet, dass eine prinzipielle **Pflicht zur Prävention in Eigenverantwortung des jeweiligen Betriebes** besteht. Leitbild für die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme sind nicht ausschließlich Gesetze, Verordnungen und andere Vorschriften. Zu berücksichtigen sind der Stand der Technik sowie die sich entwickelnden sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Entsprechend eines zeitgemäßen, erweiterten Verständnisses von Arbeitsschutz sind Problemkreise einbezogen, zu denen es derzeit keine Vorschriften und Normen gibt (z.B. Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt). **Maßstäbe hierfür muss sich der Betrieb selbst setzen.** Der Betrieb soll für die jeweilige spezifische Situation unter Beachtung des Vorschriften- und Regelwerkes tätig werden. Das eigene Anspruchsniveau sollte bei der Formulierung einer betriebs-spezifischen Arbeitsschutzpolitik – in Übereinstimmung mit den relevanten Vorschriften – festgelegt werden, aber nicht nur auf Vorschriften gestützt. Der Betrieb sollte sich ständig über neue Erkenntnisse und neue Vorgehensweisen informieren, und zwar in Bezug auf Analyse und Bewertung von Gefährdungen und salutogenen Faktoren sowie auch hinsichtlich neuer Gestaltungskonzepte.

Für einen guten betrieblichen Arbeitsschutz ist die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben notwendig, aber nicht hinreichend.

Wer Sicherheit und Gesundheitsschutz ausschließlich wegen des gesetzlichen Zwanges realisiert, wird nur einen rudimentären Arbeitsschutz haben. Dies nicht etwa, weil die Gesetze rudimentär wären, sondern weil Arbeitsschutz immer sehr konkret ist und diese Konkretheit durch die Vorschrift nicht erreicht werden kann. Zunehmend setzt der Gesetzgeber geradezu auf den Spielraum der Unternehmen. Ein Beispiel hierzu ist: Wer die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes so versteht, dass es darum geht, eine Dokumentation zu allen festgestellten Gefährdungen zu haben, die man der Gewerbeaufsicht vorweisen kann, der geht am Grundanliegen des Arbeitsschutzgesetzes vorbei. Gefährdungsbeurteilung als Handlungskonzept für eine Vervollkommnung der Arbeitsbedingungen heißt, Gefährdungen aufzuspüren und zu beurteilen, um hieraus abgeleitet schrittweise die Situation zu verbessern. Wie das organisiert wird, welche Instrumente genutzt werden, liegt im Ermessen des Betriebes. Also sind eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Und sind hierbei Gefährdungsermittlung und -beurteilung auf solche Aspekte reduziert, die im ersten Zugriff sichtbar sind, wie Unfallquellen, sicherheitstechnische und ergonomische Defizite, so wird dies allein dem Anliegen des Betriebes nach Schutz und Förderung der

Gesundheit nicht gerecht. Zur Gefährdungsbeurteilung reicht insofern keine Betrachtung einzelner Maschinen, Arbeitsplätze usw. Gefragt ist der Blick für das Ganze. Und damit geht es nicht um punktuelle Beobachtungen im Rahmen von Begehungen, sondern um eine Analyse von Prozessen, um arbeitsablaufbezogene, also tätigkeitsorientierte Analysen. Und zwar unter Einbeziehung aller vielfältigen möglichen Gefährdungsfaktoren einschließlich der psychischen Aspekte. Dies wird nicht so vorgeschrieben, ist aber zeitgemäß notwendig. Beurteilung der Gefährdungen erfolgt nicht mit dem Ziel der Erfüllung von bürokratischen Anforderungen oder weil eine überwachende Behörde dies kontrolliert, sondern als eigenständiges Handlungsinstrument zum Beurteilen, ob ggf. notwendige Konsequenzen zu ziehen sind und Bedingungen erforderlichenfalls verändert werden müssen.

Eine Verkürzung auf Vorschriften wird dem Anspruch unseres Menschenbildes nicht gerecht.

„Parallel zum Wandel unseres Menschenbildes haben sich unsere Vorstellungen von Arbeit gewandelt. Arbeit beinhaltet Umgang mit Technik, mit Informationen und – darin liegt ihr sozialer Charakter – Umgang mit Menschen. ... Organisiertes, d.h. kooperatives und zur Verfolgung

gesetzter Ziele koordiniertes Handeln erfordert deshalb mehr als hoch entwickelte Technik ('Sachkapital') und hohe fachliche Kompetenz ('Humankapital'). Es erfordert zusätzlich soziale Kompetenz, mit dem Team und der Organisation. Das wiederum setzt einen gewissen Vorrat gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln ('Sozialkapital') voraus.“¹

Arbeitsschutz schafft damit Potenziale, d.h. Voraussetzungen für in der Zukunft liegende Ergebnisse (Erfolge) des Betriebs.

Die Vorschriften liefern keine Rezepte für vielfältige Gestaltungsanforderungen. Arbeitsaufgabengestaltung, viele Anforderungen an den Arbeitsablauf, sichere Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmern – dies alles ist nicht reglementiert. Das heißt: Das konkrete Anspruchsniveau setzt sich der Betrieb selbst. Er hat einzelfallgerechte Ermessensspielräume und muss die Anforderungen im Zusammenhang mit den gesamten Prozessabläufen und unter Würdigung der Prozessparameter bestimmen. Der Betrieb hat einen Freiraum, um für Sicherheit und Gesundheit nach den betrieblichen Gegebenheiten den besten Weg zu finden. Und die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat mit ihrer Fachkunde solche Maßstäbe für den Betrieb vorzubereiten. Sie muss in

¹ *Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh 2004, S. 15 f.*

Eigenverantwortung Gefährdungen ermitteln und Risiken bewerten und hiermit in Übereinstimmung Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitssysteme umsetzen.

Der Betrieb darf sich nicht mit einem einmal erreichten Niveau sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme zufriedengeben, sondern muss die **Arbeitsbedingungen systematisch und kontinuierlich verbessern**, seine Arbeit also prozessorientiert anlegen (Nutzen des KVP-Prinzips auf den Arbeitsschutz). Der Arbeitgeber ist mit § 3 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet worden,

„... die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er (der Arbeitgeber) eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Der Betrieb sollte sich ständig über neue Erkenntnisse und neue Vorgehensweisen informieren, und zwar bezüglich der Erkenntnisse über Gefährdungen und Belastungen und deren Bewertung einerseits und bezüglich neuer Lösungskonzepte andererseits.

- Arbeitsschutz erfordert eine konsequent **präventive Ausrichtung der Tätigkeit**. Prävention umfasst alle Maßnahmen, Mittel und Methoden, die eine solche vorbeugende (vorgreifende) Gestaltung der Arbeitsbedingungen umfassen, sodass vorausschauend (prophylaktisch) arbeitsbedingte Gesundheitsschäden verhütet

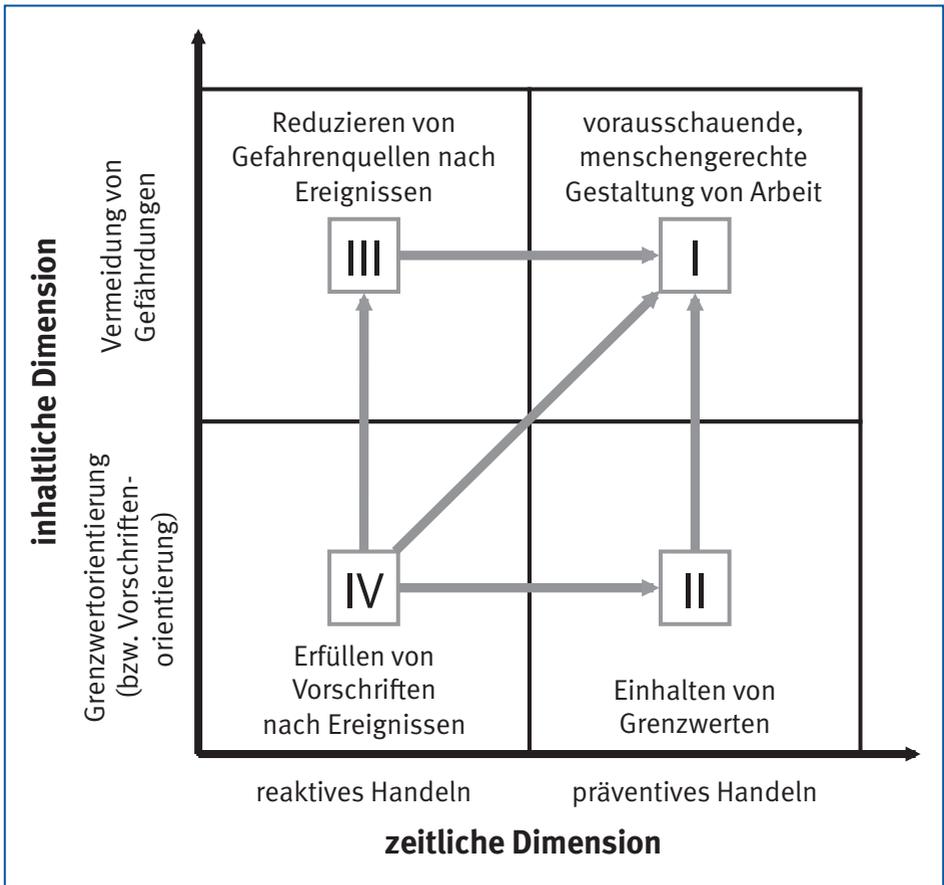
und Gesundheitsförderung beachtet werden. Prävention beinhaltet im Sinne einer Rangfolge

- vorausschauende (planende und konzeptionelle) Einflussnahme auf sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme,
- kontinuierliche Verbesserung der vorhandenen Arbeitsbedingungen,
- ständige Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit entsprechend den sich permanent ändernden Gegebenheiten der Arbeitsbedingungen.

Prävention hat eine zeitliche und eine inhaltliche Dimension. Dieser Zusammenhang soll mit dem in Abbildung 2.8 (siehe Seite 30) dargestellten „Präventionsportfolio“ verdeutlicht werden. Es sind vier Strategien zu unterscheiden:

- I. Präventives Handeln mit dem inhaltlichen Verständnis des Vermeidens von Gefährdungen
- II. Präventives Handeln mit Grenzwertorientierung
- III. Reaktives Handeln mit dem inhaltlichen Verständnis des Vermeidens von Gefährdungen
- IV. Reaktives Handeln mit Grenzwertorientierung

Abbildung 2.8:
Das Präventionsportfolio



Ziel eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein Präventionsverhalten eines Betriebes im Feld I. Die in Abbildung 2.8 dargestellten Strategien betreffen in einer ersten Dimension das zeitlich orientierte Handeln, das (mit fließenden Übergängen) in die Ansätze reaktiv oder präventiv ein-

geteilt wird. Die zweite Dimension bezieht sich auf das inhaltliche Verständnis des Arbeitsschutzes. Auch hier wird – wiederum mit eher fließenden Übergängen – in den zwei Ansätzen Grenzwertorientierung und Gefährdungsvermeidung unterschieden. Die Grenzwertorientierung wird

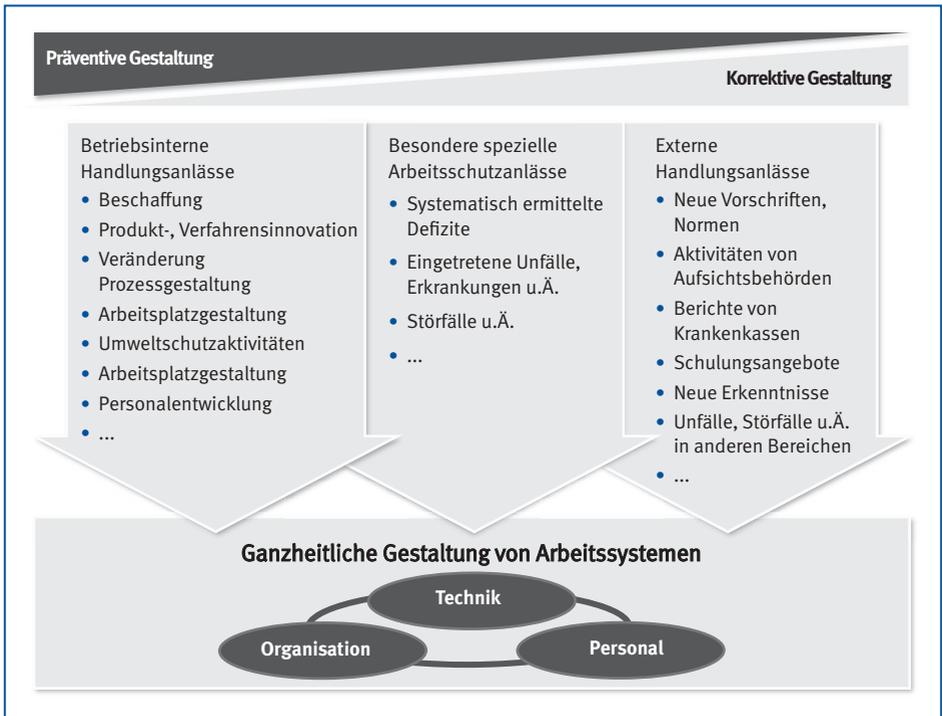
dadurch charakterisiert, dass hier die Ansicht vertreten wird, dass z.B. bis zu einem gewissen Wert (dem Grenzwert) Gefährdungen den Menschen nicht schädigen. Als Grenzwerte werden häufig die in Vorschriften und Regelwerken genannten Werte herangezogen. Der zweite Ansatz, dass Gefährdungen prinzipiell zu vermeiden sind, geht von dem Ziel aus, dass die Gesundheit des Menschen nicht nur zu schützen, sondern auch zu fördern ist. Beispiel für den Unterschied zwischen der Grenzwertorientierung und dem Vermeiden von Gefährdungen: Beim grenzwertorientierten Ansatz wird eine gewisse (bis zu einem – in aufwendigen Messreihen ermittelten – Grenzwert) Beaufschlagung des Menschen durch radioaktive Strahlung zugelassen. Es heißt, dass bis zu diesem Wert die Gesundheit nicht beeinträchtigt wird, wobei anzumerken ist, dass teilweise Grenzwerte durch neuere Erkenntnisse um Zehnerpotenzen nach unten oder oben korrigiert werden. Bei dem Ansatz, dass Gefährdungen prinzipiell zu vermeiden sind, wird folgendermaßen argumentiert: Es gilt als sicher, dass z.B. Radioaktivität gesundheitsgefährdend ist. Folglich soll so wenig wie möglich radioaktive Strahlung entstehen bzw. frei werden. Die größte Wirksamkeit des Arbeitsschutzes tritt ein, wenn er in Planungs- und Konzeptphasen eingeordnet ist. Hier werden die Entscheidungen getroffen, welche die späteren Arbeitsbedingungen charakterisieren. Versäumtes ist nur aufwendig oder zum Teil gar nicht korrigierbar. In Abbildung 2.9 (siehe Seite 32) werden Beispiele für Anlässe des Tätigwerdens genannt.

- Prävention ist als durchgängiges Leitprinzip in **allen betrieblichen Aufgabenfeldern und entsprechendem Handeln der Funktionsträger** zu verfolgen. Das betrifft die Verankerung in unternehmerischen Zielsetzungen und Strategien, die Erfüllung der Fürsorgepflicht durch ständiges Wahrnehmen der Verantwortung durch Führungskräfte in der Linie und auch die Integration des Arbeitsschutzes in dispositive betriebliche Aufgabenfelder. Umfassendes Präventionsverständnis bedeutet, bei einer systematischen Einordnung der Arbeitsschutzanforderungen in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation anzusetzen. So werden vorausschauend Defizite in den Arbeitssystemen vermieden bzw. eingeschränkt.

Der Arbeitgeber unterliegt einer allgemeinen Organisationspflicht, der er in unterschiedlicher Art und Weise mit einem breiten Ermessensspielraum und unter Nutzung verschiedener Managementinstrumente nachkommen kann. Dies betrifft auch die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz formuliert in Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG als Grundpflicht des Arbeitgebers in § 3 Abs. 2 u.a., dass er

„... Vorkehrungen zu treffen (hat), dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“

Abbildung 2.9:
Handlungsanlässe zum Tätigwerden im Arbeitsschutz



Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber mit § 3 Abs. 2 generell, für eine geeignete Organisation zu sorgen. Es gehört somit zu den Managementpflichten, dass die Arbeitgeber Voraussetzungen für die Durchführung von Präventionsmaßnahmen erfüllen müssen.

- Arbeitsschutz ist **nicht isoliert durch spezielle Experten** zu handhaben, sondern zu verschmelzen mit der Aufgaben-

erfüllung der verschiedenen Funktions-träger.

Das Wesen eines modernen betrieblichen Arbeitsschutzsystems besteht in einem **integrierten Arbeitsschutzsystem**. Das bedeutet vereinfacht: Jeder muss an jedem Arbeitsplatz und bei jeder Tätigkeit an Arbeitsschutz denken und je nach Erfordernis hiernach handeln (Eigenverantwortung auf allen Ebenen). Arbeits-

schutz muss in allen betroffenen Funktionen eines Betriebes, die Einfluss auf die Qualität des Arbeitsschutzes haben, ein zu beachtender Gesichtspunkt sein. Insofern geht integrativer Arbeitsschutz auch über formale Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen hinaus, erfordert seine Einordnung in die verschiedenen Managementsysteme, wie insbesondere dem Prozess-, Technologie-, Personal-, Produktmanagement, aber auch dem Qualitäts- oder dem Umweltschutzmanagement. Alle betrieblichen Bereiche müssen hinsichtlich des Arbeitsschutzes sensibilisiert sein, selbstständig Handlungserfordernisse erkennen und daraus abgeleitet im eigenen Auftrag tätig werden. Arbeitsschutz muss Bestandteil des betrieblichen Alltagshandelns sein.

- Ein zeitgemäßer Arbeitsschutz geht von der **Kritikfähigkeit und Selbstbestimmung der Beschäftigten** aus. Insofern geht es darum, den Beschäftigten nicht eingeeignet als zu schützendes Objekt zu behandeln, sondern ihn als Träger eigener Gesundheitskompetenzen zu betrachten und ihn als Experten an seinem Arbeitsplatz einzubeziehen. Betroffene sind zu Beteiligten zu machen. Damit ist ein Verständnis verbunden, das die Beschäftigten nicht nur als Adressaten sieht, sondern deren Erfahrungswissen akzeptiert und nutzt. Dies ist zugleich unschätzbar für die Akzeptanz von Sicherheitskonzepten. Aktives Ein-

bringen der Betroffenen ist dabei nicht schlechthin als Nutzung des Expertenwissens der Beschäftigten zu sehen, sondern auch als mögliche Maßnahme, Gesundheit unmittelbar zu stärken und zu fördern. Beteiligungsaktivitäten wirken direkt auf das psychische Wohlbefinden.

Erschließen von Expertenwissen der Betroffenen und aktive Auseinandersetzung mit gesundheitsrelevanten Fragestellungen zur Förderung der Gesundheit ergänzen sich. Lernstatt, Gesundheitszirkel u.a. sind hierbei Formen, die dieses Potenzial erschließen.

- Arbeitsschutz muss in die betriebliche Organisation integriert sein. Grundlage hierfür ist der nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme.¹ Die Kernelemente (vgl. Abbildung 2.10 auf Seite 34) sind in ihrer Gesamtheit Richtschnur für betriebliches Führungshandeln.
- Integrativer Arbeitsschutz erfordert **eigene Kritikfähigkeit des Betriebs**, eine hieraus entwickelte ständige Verbesserung des integrierten Arbeitsschutzsystems und entsprechende Weiterentwicklung des Handelns im Arbeitsschutz im Sinne einer **selbst lernenden Organisation**. Der Stand der betrieblichen Arbeitsschutzarbeit soll kontinuierlich analysiert werden mit dem Ziel, Strategien zur weiteren Verbesse-

¹ Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des BMWA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner. Hrsg.: BAuA, Juni 2002

Abbildung 2.10:
Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements



zung zu entwickeln. Neben der Arbeit mit Gefährdungsbeurteilungen soll auch analytische Arbeit zum Niveau und zur Entwicklung des Arbeitsschutzes im Betrieb insgesamt erfolgen. Hier eingeschlossen soll eine Analyse der Integration des Arbeitsschutzes in das Management und die Führungsaktivitäten sein. Hieraus entsteht ein anpassungsfähiges integratives Arbeitsschutzsystem.

Diese Selbstverantwortung ist zugleich auch der entscheidende Antrieb für Initiative, Kreativität und Aktivität im Arbeitsschutz.

- Arbeitsschutz hat eine **proaktive** Funktion.

Arbeitsschutz darf nicht stehen bleiben bei einer Reaktion auf veränderte Anforderungen. Die Chancen genereller Entwicklungen müssen erschlossen werden. Hierin liegt gerade die Möglichkeit, neue Erkenntnisse nutzbar zu machen für eine ständige Vervollkommnung der Arbeitsbedingungen, wie dies im § 3 des Arbeitsschutzgesetzes vom Arbeitgeber gefordert wird. Neuartige Wirkprinzipien, moderne Informations- und Kommunikationstechnologien müssen zur Innovation und auch zur Verbreitung von Arbeitsschutzlösungen genutzt wer-

den. Überwinden von Arbeitsschutzdefiziten kann auch zum Innovations-schub im Betrieb durch technische und organisatorische Veränderungen, durch Flexibilisierung der Arbeitszeit usw. führen. Proaktiv heißt, dass der Arbeitsschutz auch Förderer neuer Anstöße zur Entwicklung in Technik und Organisation oder auch im Management sein kann und sein sollte. Indem der Arbeitsschutz die Integration seines Anliegens in betriebliche Managementkonzepte verfolgt, kann er zugleich Motor völlig neuartiger Organisationsstrategien sein und gibt unter Umständen Impulse für neuartige Herangehensweisen an die betriebliche Organisation und die Restrukturierung von Betrieben.

- Arbeitsschutz ist **nutzenorientiert** zu betreiben.

Arbeitsschutz leistet durchaus Beiträge zur Innovation des Betriebes. Dies nicht nur in Bezug auf das Suchen neuer Lösungen, sondern auch als markterweiterndes Feld. Kundenservice verbunden mit der Sicherheitsqualität der Produkte und Leistungen können zu entsprechenden Aufträgen führen, Zusatzangebote für die Integration von Erzeugnissen in die Arbeitssysteme des Kunden unter kundenbezogener Beachtung von Arbeitsschutzlösungen und anderes mehr stehen auf der Tagesordnung.

Proaktiver Arbeitsschutz ist aber auch zugleich das Erschließen von Beiträgen des Arbeitsschutzes zur Wertschöpfung. Hierin

zeigt sich, dass Arbeitsschutz mehr ist als Vermeiden von Verlusten und Fehlzeiten. Wertschöpfung und Vermeiden unnötiger Kosten durch Beiträge zur Anlagensicherheit, durch geschlossene Stoffkreisläufe und hieraus resultierendem Vermeiden von Abfällen, durch zusätzliche kundenorientierte Angebote für Abnehmer und anderes bieten hier Ansatzpunkte, die längst nicht erschlossen sind. Der Arbeitsschutz ist kein einseitiger kostentreibender Faktor, sondern trägt direkt zur Wirtschaftlichkeit in der Wertschöpfungskette bei.

- Arbeitsschutz ist **vernetzt** durchzusetzen.

Das Aufgabengebiet des Arbeitsschutzes ist so vielseitig, dass es im Prinzip keine betrieblichen Aufgaben gibt, die den Arbeitsschutz nicht berühren. Sicherheitsfachliche Fragestellungen sind nicht isoliert zu behandeln, sondern in das Geflecht betrieblicher Ziele und Aufgaben, in sachlich-fachliche Gesamtzusammenhänge einzuordnen. Aus sehr unterschiedlichen Anlässen muss der Betrieb sehr viele verschiedene Aufgaben erfüllen. Selbstverständlich ist der Arbeitsschutz hierbei nicht der Nabel des betrieblichen Handelns. Es bestehen unterschiedliche Ansatzpunkte für die betriebliche Organisation, auch aus Sicht unterschiedlicher Fachgebiete oder Wissenschaftsdisziplinen.

Aus diesen verschiedenen Ansätzen heraus müssen im Betrieb Aufgaben zuge-

wiesen, Prozesse organisiert, Verfahrensabläufe geordnet, Beauftragte eingesetzt werden usw. So heißt vernetztes Durchsetzen einerseits, die sicherheitsfachlichen Anliegen verständlich und überzeugend im Betrieb zu vermitteln. Es heißt aber andererseits auch, Fachkunde und Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch kooperatives Handeln zusammenzubringen. Die Vielschichtigkeit der fachlichen Anforderungen ist nur durch kooperatives Herangehen zu beherrschen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Das Leitbild eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes geht von einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus, betont die Eigenverantwortung eines Betriebs, der Führungskräfte und der Mitarbeiter, betont die Führungsaufgabe „Arbeitsschutz“, bindet Führungskräfte verstärkt in den Arbeitsschutz ein, setzt auf regelmäßige Bewertung mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung, integriert Arbeitsschutz in die betrieblichen Prozesse und betrachtet ihn als Prozess.

Der Wandel hin zu einem zeitgemäßen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit lässt sich wie folgt skizzieren:

Abbildung 2.11: Charakteristische Merkmale des Wandels in den Auffassungen von Sicherheit und Gesundheit

Dynamischer Wandel in den Auffassungen	
von	hin zu
Berücksichtigung aller Regelwerke führt zu Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Regelwerke allein reichen nicht • Handeln basierend auf selbst erarbeiteten Arbeitsschutzzielen, welche die öffentlich-rechtlichen Vorgaben sowie neue Erkenntnisse und Erfahrungen berücksichtigen • Konkrete Situation beachten • Auch handeln, wenn keine spezielle Vorschrift vorhanden ist
Arbeitsschutz – Aufgabe der Fachexperten	• Arbeitsschutz – praktizierte Führungsaufgabe, die von Fachexperten unterstützt wird
Monokausale Betrachtung von Gesundheitsschäden	• Komplexes (multifaktorielles) Bedingungsgefüge von physischen und psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen

Abbildung 2.11:
(Fortsetzung)

Dynamischer Wandel in den Auffassungen	
von	hin zu
Technik als Hauptansatzpunkt der Gestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatz beim Arbeitssystem mit den Elementen Eingabe, Ausgabe, Arbeitsaufgabe, Mensch, Arbeitsmittel, Arbeitsablauf, Arbeitsplatz bzw. -stätte, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung • Maßnahmen aus den Gestaltungsfeldern Technik, Organisation und Personal • Positive Ansätze nutzen durch Aufdecken von Faktoren, die die Gesundheit stärken
Maßnahmenkonzepte ausschließlich erfahrungsbezogen; reaktiv abgeleitet von beweisbaren Gefahren	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenkonzepte erfahrungsbezogen, ergänzt um die Bewertung von Risiken • Aktiv abgeleitet aus Verdachtsmomenten
Problemfindung durch Beobachtung	<ul style="list-style-type: none"> • Problemfindung durch differenzierte Analysen, beginnend in Planungs- und Konzeptphasen unter Einbeziehung der Beschäftigten
Maßnahmenansatz bei vorliegenden Symptomen	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenansatz auch bei Strategien, Konzepten, Planungen, Beschaffungen; Forschung und Produktentwicklung so beeinflussen, dass sichere und gesundheitsgerechte Herstellung und Anwendung möglich ist • Forschung und Produktentwicklung so beeinflussen, dass sichere und gesundheitsgerechte Herstellung und Anwendung möglich ist
Beschäftigte als Schutzobjekt (Betroffener)	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte als Subjekt und als Akteur (Beteiligter, Mitwirkung als Experte)
Gesundheitsschäden durch Unfall und Berufskrankheit	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit als physische und psychische Unversehrtheit sowie als psycho-mentales und psychosoziales Wohlbefinden einschließlich Gesundheitsförderung
Orientierung am „Durchschnittsmenschen“	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenorientierte Konzepte • Beachtung des tätigen Individuums
Arbeitsschutz verursacht Kosten	<ul style="list-style-type: none"> • Verzicht auf Arbeitsschutz verursacht Kosten • Arbeitsschutz ist, wie alle betrieblichen Aktivitäten, mit Aufwand aber auch mit Nutzen verbunden

Abbildung 2.12 stellt Bausteine eines zeitgemäßen Verständnisses von Sicherheit und Gesundheit zusammen.

Aus den beschriebenen Einflüssen entstehen Veränderungen in den Anforderungen an das betriebliche Handeln zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Dieser Wandel wird mit den in Abbildung 2.13 aufgeführten Stichworten charakterisiert.

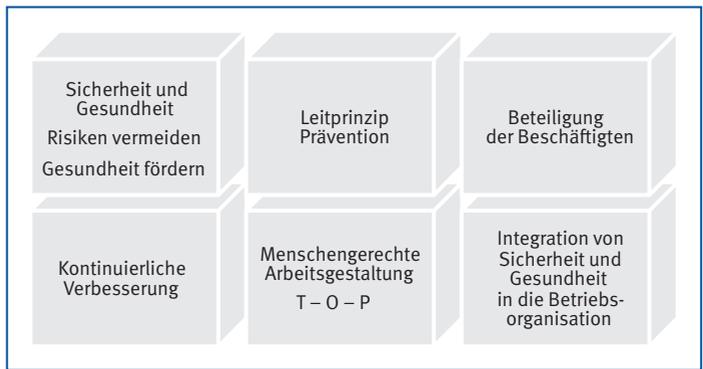


Abbildung 2.12: Bausteine eines zeitgemäßen Verständnisses von Sicherheit und Gesundheit

Traditionelle Handlungsansätze		Zeitgemäße Handlungsansätze	
speziell	Vorgehen aus dem Eigenverständnis des Arbeitsschutzes	vernetzt	Arbeitsschutz als untrennbarer Bestandteil betrieblicher Aufgaben
additiv	expertenorientiert	integrativ	Anliegen aller Funktionsträger
vorschriftenzentriert	betriebliches Handeln aus Pflichterfüllung	unternehmenszentriert	betriebliches Handeln aus eigenem Unternehmensinteresse
reaktiv	Arbeitsschutzmaßnahmen nach getroffenen betrieblichen Entscheidungen	proaktiv	Arbeitsschutz als Initiator zu treffender genereller Entscheidungen
punktuell	Gestaltung von Einzelelementen	systemhaft	Gestaltung des Arbeitssystems

Abbildung 2.13: Wandel des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns

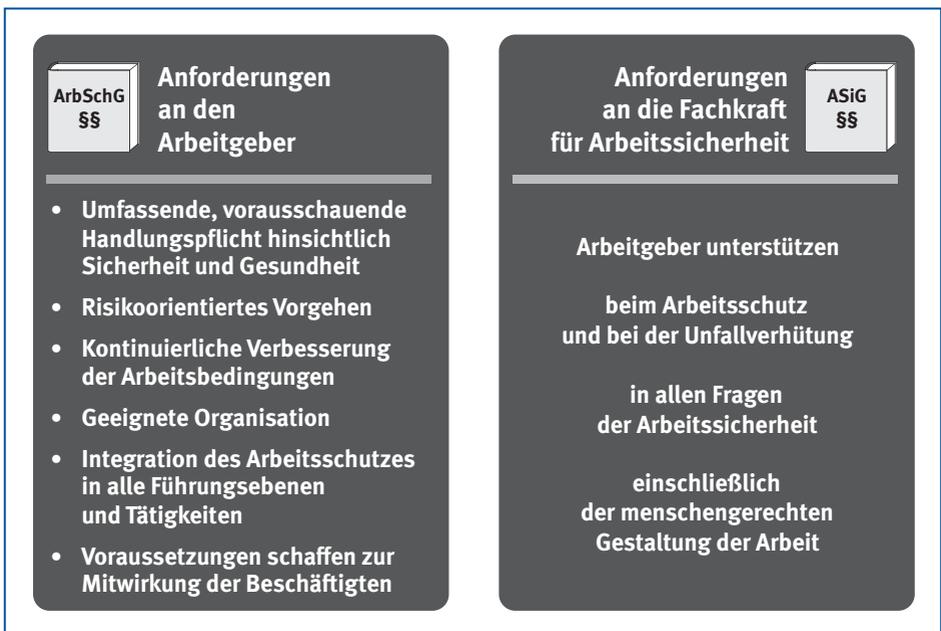
2.2 Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus hat sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebs- bzw. Personalrat. Die Anforderungen werden in Abbildung 2.14 umrissen.

Das ASiG stellt mit § 6 keine abgeschlossene Zusammenstellung der Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusammen, sondern hat durch diese offene Formulierung einen dynamischen Aufgabenkatalog. Die neue Ausbildung muss also auch von den neu fixierten Pflichten des Arbeitgebers und dem zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnis ausgehen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann unter diesen Gesichtspunkten kein Allroundspezialist sein. Dies hat unterschiedliche Gründe:

Abbildung 2.14:
Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit



- Gewachsene Komplexität und Vielfalt des Aufgabengebietes Arbeitsschutz
- Mannigfaltigkeit des verfügbaren Wissens mit Verfall alter und Entstehen neuer Erkenntnisse zu diesen vielfältigen Aufgaben, das ständige Hervorbringen neuen Wissen
- Verbleibende Verantwortung für den Arbeitsschutz bei Arbeitgeber und Führungskräften, Arbeitssysteme unter ganzheitlichen Kriterien zu gestalten, eingeschlossen Arbeitsschutz

Diese ganzheitliche Anforderung bedingt auch Kompetenz in der Ganzheitlichkeit, über die eine Fachkraft für die Fülle betrieblich vorhandener Arbeitssysteme in allen Bereichen von Produktion und Verwaltung nicht verfügen kann. Detailwissen zu den Arbeitssystemen in ihrer Gesamtheit kann nur bei Verantwortlichen liegen.

Das notwendige Spezialwissen muss betriebsbezogen für den jeweiligen konkreten Bedarf erworben werden. Es geht über eine Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit hinaus. Also geht die Ausbildung der Fachkraft von einem Rollenverständnis aus, das die Fachkraft als Generalisten mit Grundlagen- und Überblickwissen sieht, vor allem auch mit generellen Problemlösungskompetenzen, die auf den Einzelfall angewendet werden müssen. Und dieses Generalistenwissen muss über die Art und Weise des Handelns zur Wirkung kommen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt insbesondere zu folgenden Aufgabenkomplexen:

- Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren zur Gesundheitsförderung

Das erfordert insbesondere Identifizieren, Analysieren, Beurteilen und Dokumentieren von Risiken durch physikalische, chemische und biologische Gefährdungs- und Belastungsfaktoren sowie durch physische und psychische einschl. psychosoziale Belastungen der Beschäftigten.

- Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme

Das erfordert insbesondere das Bestimmen von Zielen und Anforderungen (Soll-Zuständen), die übereinstimmend mit den bewerteten Risiken von der Rangfolge der notwendigen Maßnahmen ausgehen. Auf dieser Grundlage sind Sicherheitskonzepte zu entwickeln und dementsprechende Beratung zu leisten bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen sowie von Arbeitsstoffen, bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie der personellen und sozialen Bedingungen.

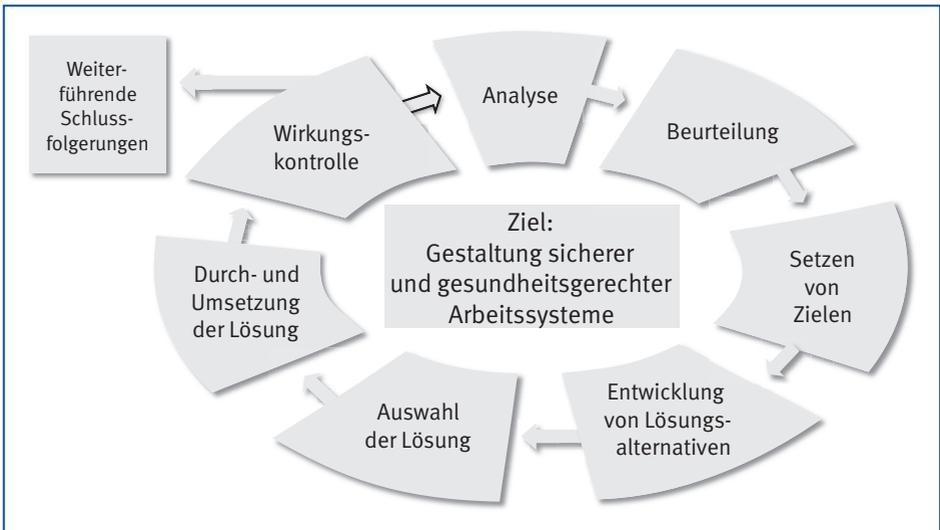
- Aufrechterhalten sicherheits-, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme und kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten
- Um sicherheitsgerechte Zustände stets zu gewährleisten, müssen die Arbeitssysteme immer wieder aufmerksam betrachtet und Anlagen sowie Arbeitsbereiche überwacht werden.
- Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbindung in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation (Kern- und Unterstützungsprozesse sowie auch spezielle arbeitsschutzspezifische Prozesse)

Daraus folgt Beratung hinsichtlich einer geeigneten Organisation, sodass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden.

Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit orientiert sich an einer managementorientierten systematischen Vorgehensweise. Nicht das Handeln in der Form, dass für Probleme aus einem vorhandenen Maßnahmeninventar sofort eine Lösung umgesetzt wird, sondern ein geordnetes planvolles Handeln ist zielführend. In Abbildung 2.15 werden die sieben Handlungsschritte der Fachkraft für

Abbildung 2.15:
Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit



Arbeitssicherheit dargestellt. Ergänzend zu den sieben Handlungsschritten zur Arbeitssystemgestaltung geht es immer auch um das Ableiten weiterführender Schlussfolgerungen, um Nachhaltigkeit durch Verankerung grundsätzlicher Anforderungen in der betrieblichen Organisation zu erreichen.

Anforderungen an die Tätigkeit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre Fachkunde aktiv einbringen und die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit erforderlichem Nachdruck erfüllen. Wie ihre Arbeitsweise insgesamt aussehen soll, veranschaulicht Abbildung 2.16.

Charakteristische Merkmale der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind:

- **Präventive Tätigkeit**

Es ist vorausschauend alles zu tun, damit es nicht zu Unfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen, Störfällen, Bränden, Explosionen, Umweltgefährdungen usw. kommt und die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden gefördert werden.

Abbildung 2.16: Charakteristische Anforderungen an den Arbeitsstil der Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Anwenden der Fachkunde



- **Systematisches Vorgehen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird über eine Schrittfolge tätig: Sie analysiert Gefährdungen und Belastungen, beurteilt die möglichen Risiken, setzt Ziele für die Neugestaltung oder Veränderung, initiiert die Entwicklung von Lösungsvarianten, wirkt bei der Auswahl der Maßnahmen mit, unterstützt das Durchsetzen von entsprechenden Entscheidungen, berät beim Umsetzen der Maßnahmen und führt Wirkungskontrollen durch.

- **Systematische Handlungsschritte zur Einordnung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit handelt zur Einordnung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation systematisch über folgende Schrittfolge: Analyse, Setzen von Zielen, Wecken von Veränderungsbereitschaft, Unterstützen der Entwicklung von Konzepten, Verstetigen des veränderten Handelns sowie Wirkungskontrolle hinsichtlich der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation.

- **Anstreben kontinuierlicher Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit bezweckt mit ihrem Handeln eine ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb.

- **Generalist und Spezialist**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist Generalist und muss zu den vielfältigen Aufgaben von Sicherheit und Gesundheitsschutz grundlegende Kompetenzen haben.

Zugleich muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit Spezialist sein, und zwar für besondere betriebsspezifische Schwerpunkte.

- **Kooperative und partizipative Tätigkeit**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss kooperativ und partizipativ mit den Führungskräften, den verschiedenen Funktionsträgern, betrieblichen und außerbetrieblichen Experten tätig sein, was auch eine interdisziplinäre Arbeitsweise bedingt. Sie wirkt partizipativ mit den Beschäftigten zusammen.

- **Verfolgung integrativer Ansätze**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Sicherheit und Gesundheitsschutz mit den verschiedenen Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitssystemen verbinden.

- **Vernetzende Tätigkeit**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll die einzelnen Teilgebiete des Arbeitsschutzes mit den verschiedenen anderen Sicherheitsaufgaben vernetzen. Es ist Denken in Zusammenhängen und übergreifendes Handeln erforderlich.

- **Arbeitsstil**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit setzt eigenverantwortlich Schwerpunkte für ihre Arbeit und geht systematisch vor. Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers zu allen Fragen des Arbeitsschutzes erfolgen in vielfältiger Art und Weise.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hilft aktiv und vorausschauend, ist fortschrittsorientiert, zeigt Möglichkeiten der Veränderung. Sie muss überzeugend und sachbezogen argumentieren.

- **Dokumentation über die geleistete Arbeit**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll über die wahrgenommenen Aufgaben und Einsatzzeiten einen Nachweis führen. Sie erarbeitet mindestens jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit.

- **Ständige Fortbildung**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen kontinuierlich aktualisieren und erweitern.

Dementsprechend ist die Fachkraft neben dem aktiven Unterstützer insbesondere Problemlöser und Prozessmanager (vgl. Abbildung 2.17).

Wirksamkeit der Unterstützung

Die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit hat je nach Ansatzpunkt eine unterschiedliche Wirksamkeit (vgl. Abbildung 2.18). Die Komplexität der Aufgaben steigt von der Beschäftigung mit unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren über die Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen hin zur Integration des Anliegens des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation. Die zunehmende Komplexität der Aufgabenbereiche bedingt auch eine größere Wirksamkeit.

2.3 Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Kompetenzen, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieser neuen Prägung benötigen, müssen letztlich von der veränderten beruflichen Rolle ausgehen (vgl. Abbildung 2.19 auf Seite 46).

Unter Qualifikation müssen wir heute mehr verstehen als die Summe von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, die das Fachwissen ausmachen. Der zeitgemäße Qualifikationsbegriff umfasst neben der fachlichen Qualifikation methodische und soziale Kompetenzen (vgl. Abbildung 2.20 auf Seite 46). Auch Selbst- oder Personalkompetenzen gehören dazu, die sich in Einstellungen, Werthaltungen, Bedürfnissen und Motiven äußern.¹

¹ Vgl. Sonntag, K.; Schaper, N.: *Personale Verhaltens- und Leistungsbedingungen*. In: Hoyos, C. Graf; Frey, D. (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim, 1999, S. 298-301

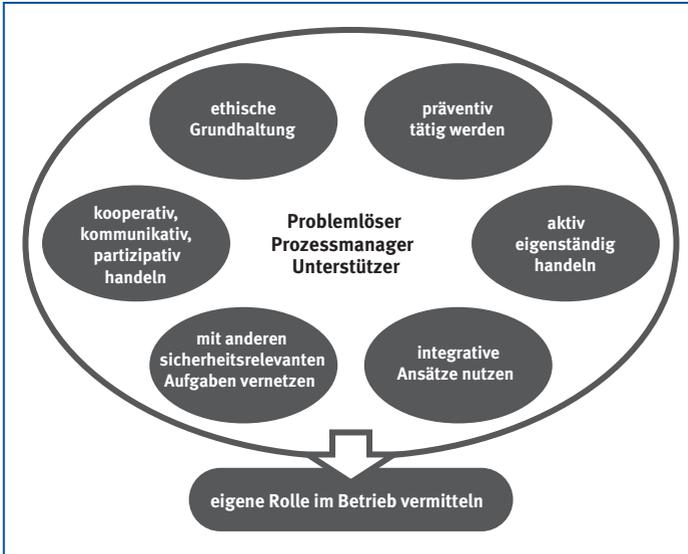


Abbildung 2.17: Zeitgemäßes Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit

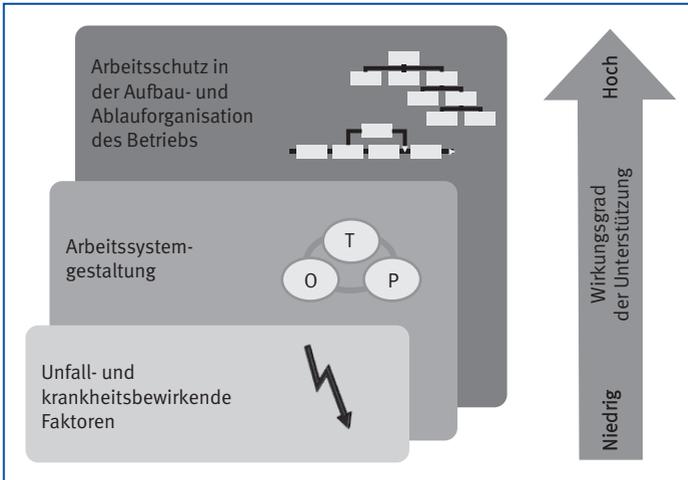


Abbildung 2.18: Wirkungsgrad der Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Abbildung 2.19:
Entwicklungstendenzen der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit

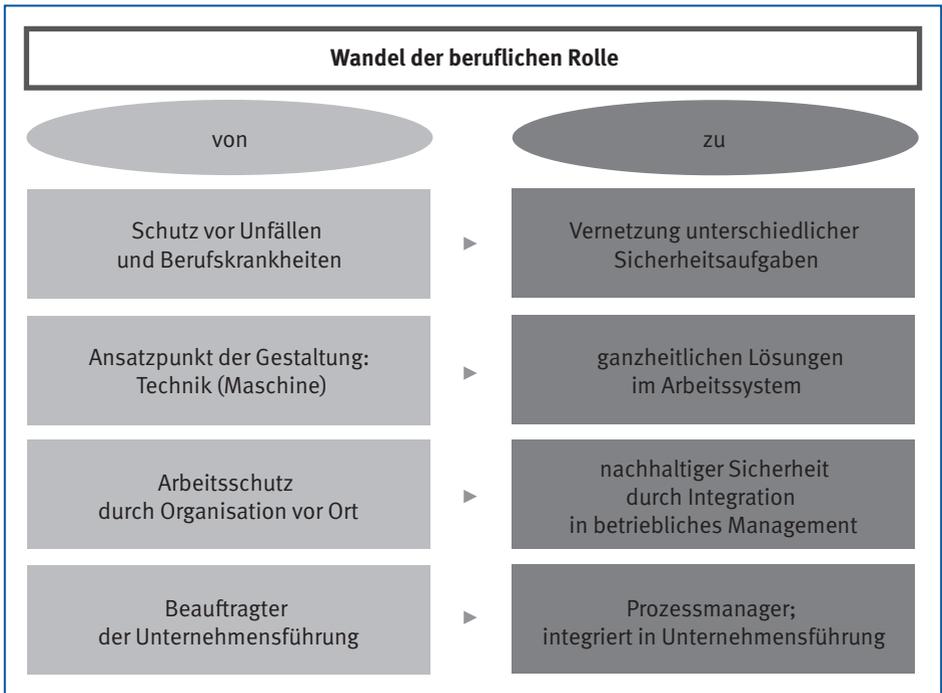


Abbildung 20:
Qualifikationsverständnis

Qualifikation		
Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> Fachspezifisches Wissen, Grundlagen Fachübergreifendes Wissen (z.B. Ablauf- und Produktionszusammenhänge) 	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen Entwicklung von Abstraktionsfähigkeit Lernbereitschaft, Systemdenken, Planungs-, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Teamfähigkeit Kooperationsfähigkeit Kommunikationsfähigkeit Toleranz Verantwortungsbewusstsein

2.3.1 Fachliche Qualifikation

Nach wie vor ist die fachliche Qualifikation wichtig. Neue Technologien, veränderte Gefährdungsprofile, die Zunahme psychischer Belastungen und vieles mehr erfordern, dass sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit auskennt. Das fachspezifische Wissen ist deshalb in neuer Qualität gefragt, weil es heute keinen Bereich gibt, in dem Fachwissen zu den klassischen Faktoren der Gesundheitsgefährdungen ausreicht. Es muss Grundwissen zu allen gesundheitlichen Gefährdungen vorliegen. Dies, weil innovative Veränderungen der Technik, Technologie und auch der Arbeitsorganisation, der Produkte und Dienstleistungen in alle Bereiche eindringen. Die Anwendungsbreite innovativer Technologien führt dazu, dass immer wieder veränderte Gefährdungskonstellationen auftreten können, die traditionell im jeweiligen Wirtschaftsbereich möglicherweise keine Rolle gespielt haben. Wer beispielsweise heute nichts mit Gentechnologien zu tun hat, der kann sich durchaus morgen damit beschäftigen müssen. Oder die breite Palette der Gefahrstoffe und ihre sehr unterschiedlichen breiten Einsatzfelder. Dies alles bedingt Fachwissen in der Breite möglicher Gesundheitsgefährdungen, und zwar zur Ermittlung, Bewertung und auch zu Interventionskonzepten.

Zum Fachwissen gehört eine neue Qualität des Arbeitssystemverständnisses, der Verknüpfung der unterschiedlichen Ansatzpunkte von Technik, Organisation und Personal in ihrer Wechselwirkung. Lösungen des Arbeitsschutzes sind mit punktuellen Kon-

zepten an der Maschine oder am Arbeitsplatz nicht mehr zeitgemäß. Auch der Ingenieur muss sich mit Konzepten der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation, auch mit Systemen der Arbeitszeit- und Pausengestaltung, mit REFA-Konzepten usw. befassen. Das übersteigt traditionelles ingenieurmäßiges Handeln, resultiert aber aus der zeitgemäßen Aufgabenvielfalt der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Das Tätigkeitsfeld der Fachkraft für Arbeitssicherheit umfasst heute auch die wirksame Einflussnahme auf die Integration des Arbeitsschutzes in das betriebliche Management. Nachhaltiges Integrieren setzt Sachkunde über solche Konzepte, über Grundfragen und Prinzipien der Aufbau- und Ablauforganisation voraus. Viele tun dies noch ab mit dem Hinweis: „Schuster bleib bei deinen Leisten! Das ist Betriebswirtschaftslehre. Dies geht den Ingenieur nichts an!“ Die Akzeptanz und Wirksamkeit einer solchen Fachkraft für Arbeitssicherheit ist bereits heute in den Führungsetagen, die Arbeitsschutz ernst nehmen, nicht mehr vorhanden. Die Tage derer sind gezählt, die sich diesen erweiterten Anforderungen nicht stellen wollen!

Und Arbeitsschutz ist mehr als Schutz vor Gesundheitsschäden. Zu seinem Gegenstand gehört die Gesundheitsförderung. Dies zu bekennen und zu erklären ist die eine Seite. Der Erwerb notwendigen Wissens und Könnens ist die andere Seite.

Es geht in der Fülle des Fachwissens, die dem erweiterten Arbeitsschutzverständnis

geschuldet ist, nicht um Detailwissen eines Spezialisten. Dies ist im Einzelfall nötig, wenn für den Betrieb, in dem die Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig ist, die Situation dies erfordert. Entscheidend ist aber Überblickswissen, das Wissen über mögliche Informationsquellen und die Kenntnisse darüber, wer für den jeweiligen Bedarf als Experte hinzugezogen werden kann.

2.3.2 Methodische Kompetenzen

Zu den notwendigen methodischen Kompetenzen gehören die fachbezogenen Methoden zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen, auch zur Schrittfolge der Entwicklung von Zielen und Lösungen, Methoden der Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen usw. An Bedeutung gewinnen ergänzend hierzu Organisationsmethoden, Planungsmethoden, Methoden der Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, speziell auch der erweiterten Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, die nichtmonetäre Aspekte einbeziehen.

2.3.3 Soziale Kompetenzen

Einen hohen Stellenwert haben für die Fachkraft für Arbeitssicherheit soziale Kompetenzen. Dazu gehört Kooperationskompetenz. Die Zusammenarbeit und das „Sich-Verständigen“ mit inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern erfordert u.a.

- Fähigkeiten, die eigenen Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten realistisch beurteilen und den Bedarf an eine situa-

tionsbezogene Unterstützung einschätzen zu können,

- Erwartungen, die an die eigene Tätigkeit gerichtet sind, wahrzunehmen und für die eigene Arbeit nutzen zu können,
- auf andere zugehen und positive Ansatzpunkte einer Kooperation aufzeigen zu können,
- eigene Positionen vorstellen und argumentativ vertreten zu können,
- Fähigkeiten, sich in die Rolle anderer hineinversetzen und deren Interessen- und Motivlage erkennen und sich darauf beziehen zu können,
- Fähigkeiten, andere von der Wichtigkeit einer Kooperation überzeugen zu können,
- die verschiedenen Beteiligten zu einem gemeinsamen Vorgehen motivieren zu können.

Die Arbeit in Gruppen erfordert besondere Kooperationskompetenzen, wie u.a. das Erkennen von Gruppendynamischen Prozessen, Führen und Moderieren von Gruppendiskussionen, auch die Fähigkeit, Gruppenaktivitäten überhaupt initiieren zu können.

Besondere Bedeutung haben Dialogkompetenzen. Für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist es wichtig,

- psychologische Kriterien der Gesprächsführung zu kennen und anwenden zu können,
- Phasen eines Gesprächsverlaufs zu kennen, den Verlauf einschätzen und das eigene Verhalten darauf beziehen zu können,
- die verschiedenen Ebenen der Kommunikation (wie die Inhaltsebene, die Beziehungsebene) zu kennen und dieses Wissen nutzen zu können,
- Rhetorik und Argumentationstechniken zu beherrschen,
- die verschiedenen betrieblichen Personengruppen für den Arbeitsschutz motivieren zu können.

Um mit Konflikten umgehen zu können, muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit die entsprechenden Techniken beherrschen. So kann sie Konflikte vermeiden oder mit aufgebrochenen Konflikten umgehen.

Abbildung 2.21 stellt wichtige Seiten der Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zusammen.



Abbildung 2.21: Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Zentrum der Anforderungen steht für die Fachkraft für Arbeitssicherheit natürlich ihre umfassende Fachkompetenz zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit. Aber diese Fachkompetenz muss gepaart sein mit Methoden- und Sozialkompetenz.

2.3.4 Schlüsselqualifikationen

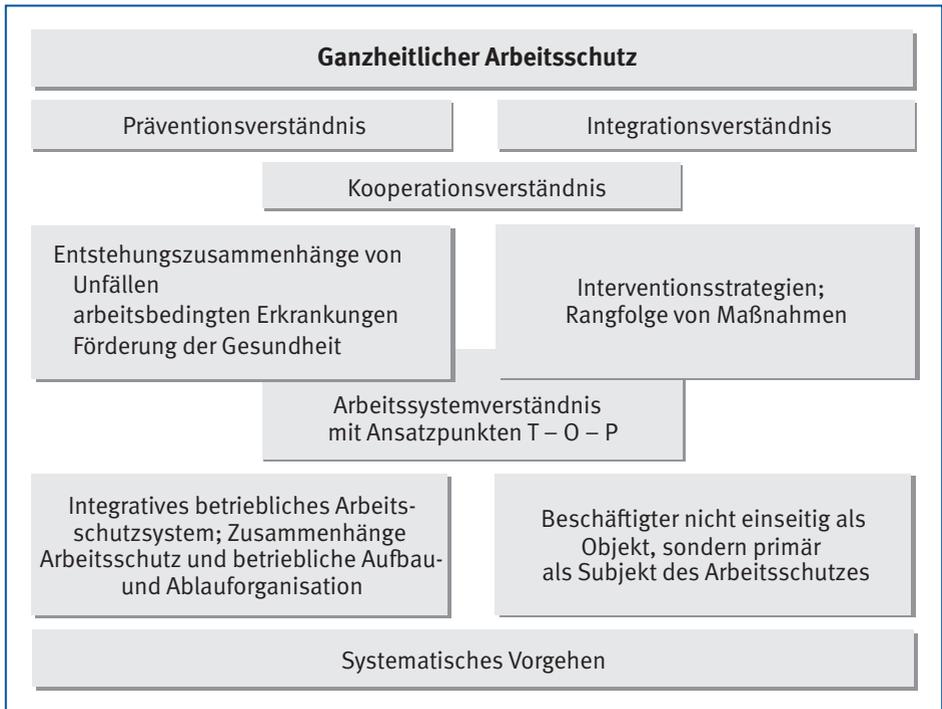
Um überhaupt die vielfältigen Anforderungen beherrschen zu können, müssen sogenannte Schlüsselqualifikationen vorhanden sein. Schlüsselqualifikationen sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zu den konkreten Einzelaufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit zunächst keinen direkten Bezug haben, die es aber ermöglichen, die Gesamtpalette möglicher unvorhergesehener oder neu entstehender Aufgaben zu erschließen und dann auch zu bewältigen. Mit ihnen ist das Beherrschen von Aufgaben in den unterschiedlichen ganz konkreten betrieblichen Situationen möglich. Zu solchen Schlüsselqualifikationen der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehören insbesondere

- Fähigkeit, Fachwissen auf konkrete Problemfelder anwenden zu können und dabei von Denkmodellen und Leitbildern auszugehen

Solche Denkmodelle sind beispielsweise das systematische Verständnis der Entstehung von Gesundheitsschäden (Wie entstehen Unfälle? Wie verläuft ein Krankheitsprozess?), des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts, aber auch von Interventionsansätzen (Wo liegen in

solchen Prozessen die wirksamsten Eingriffstellen für eine Intervention? Mit welchen Maßnahmen nach der Hierarchie der Ziele erreiche ich die größte Reichweite und Nachhaltigkeit bei der Intervention?). Je nachdem, von welchen Modellen und Leitbildern die Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgeht, entsteht ein unterschiedliches Niveau der Gestaltungslösung. Solche Leitvorstellungen sind insofern wesensbestimmend für die Aufgabenbewältigung. Beispielsweise kann für eine Problemlösung als ein solches Modell das erweiterte Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zugrunde gelegt werden. Bei Orientierung an einem stark vereinfachten gedanklichen Modell würde die Lösung eines arbeitsorganisatorischen Problems sicher nur eingeschränkt erfolgen. Individuelle Handlungsspielräume als Anforderung an die Lösung würden möglicherweise nicht berücksichtigt. Bei Orientierung an einem komplexeren Stresskonzept als gedanklichem Modell würden aber diese Handlungsspielräume einen hohen Stellenwert in der Problemlösung erhalten. In beiden Fällen hat sich das „Fachwissen“ als solches nicht geändert. Es bleibt als konstantes Wissensangebot erhalten. Die gedanklichen Modelle und Leitbilder üben jedoch ganz verschiedenartige „Filterwirkungen“ aus. Dadurch wird das Fachwissen in unterschiedlicher Art und Weise ausgeschöpft. Abbildung 2.22 stellt wichtige Erklärungs- und Denkmodelle zusammen.

Abbildung 2.22:
Wichtige Erklärungs- und Denkmodelle als Schlüsselqualifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit



- Kompetenzen zu Handlungsstrategien. Hierzu gehören:
 - Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen im Arbeitsschutz durchsetzen zu können
 - Fähigkeiten, Probleme zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle im Unternehmen transportieren zu können
 - Einschätzungsvermögen des jeweiligen Handlungsbedarfs, der Gestaltungsfelder und der Gestaltungserfordernisse
 - Fähigkeiten, innovative Ansätze zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz zu erkennen, aufzugreifen und weiterzuentwickeln
 - Transferkompetenz zur Übertragung von Gelerntem auf andere Gebiete, Bereiche, Aufgaben

- Handlungs- und Umsetzungskompetenzen zur Beschaffung von Informationen, deren Bewertung und Auswertung, hier eingeschlossen auch Fundstellen für Vorschriften und Regeln

Zu diesen Kompetenzen gehört auch die Fähigkeit, die eigene Arbeit organisieren zu können.

Schlüsselqualifikationen befähigen, mit der Fülle von Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen.

Diese verschiedenen Kompetenzen bleiben aber brachliegen, wenn nicht die richtige Einstellung zur Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit vorhanden ist. Das ist mit **Selbst- oder Personalkompetenz** gemeint. Die Arbeitsmotivation ist zentral für die Ausführung von Tätigkeiten. Notwendig ist eine Grundüberzeugung vom Beruf. Hiermit wird Liebe zur Tätigkeit geprägt, letztlich damit auch das Engagement in der Tätigkeit. Das tägliche Erleben von Schwierigkeiten, sehr viel aufkommender Frust beim Umgang mit den vermeintlich uneinsichtigen Führungskräften sind Beispiele dafür, dass Grundhaltungen vorhanden sein müssen, um erfolgreich weiterzuarbeiten.

3 Ablauf und Aufbau der Ausbildung

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in die drei Ausbildungsstufen

- I Grundausbildung
- II Vertiefende Ausbildung und
- III Bereichsbezogene Vertiefung und Erweiterung der Fachkunde

unterteilt. Die Stufen sind zusammenhängende Teile der Ausbildung und bauen aufeinander auf.

Begleitend ist ein Praktikum zu leisten. Die Ausbildung erfolgt differenziert entsprechend der Vorqualifikation als Ingenieur bzw. Techniker/Meister. Die Ausbildung zu Sicherheitsingenieuren einerseits und Sicherheitstechnikern bzw. -meistern andererseits unterscheidet sich im grundlegenden Aufbau in den Ausbildungsstufen nicht. Die inhaltliche Ausgestaltung erfolgt in den Präsenzseminaren modifiziert für die beiden Zielgruppen entsprechend des unterschiedlichen Anforderungsprofils sowie der unterschiedlichen Lernvoraussetzungen.

Auf der Grundlage des Fachaufsichtsschreibens des BMA vom 29. Dezember 1997 haben sich die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften auf ein Referenzmodell¹ verständigt, dessen Gesamtstruktur mit Abbildung 3.1 (siehe Seite 54) gezeigt wird.

Als generelles Leitziel der Ausbildung gilt:

Der Lernende soll als künftige Fachkraft für Arbeitssicherheit befähigt werden, die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis unter dem dort gegebenen Handlungsrahmen auszufüllen.

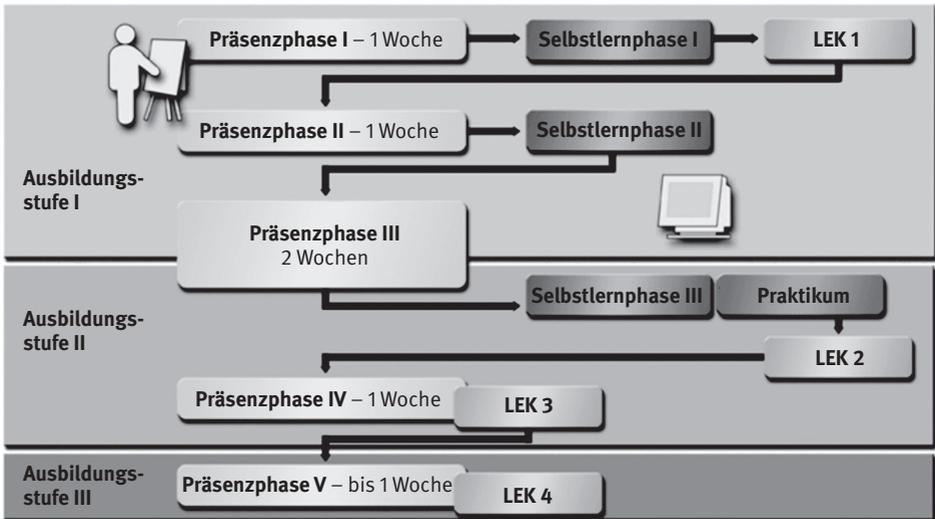
Die notwendige Qualifikation der Fachkraft für Arbeitssicherheit umfasst Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Das heißt für die Ausbildung:

- Es geht um praxisbezogenes **Grundlagenwissen** und Können.
- Es geht um **Handlungskompetenzen**.
- Es geht um **Motivieren** zum engagierten Tätigsein, um Einstellungen, Werthaltungen und Gefühle zum Arbeitsschutz.

¹ Die Ausbildungsinhalte können grundsätzlich auch in einer anderen Struktur vermittelt werden. Diese Ausbildungsgänge müssen auf der Basis der in diesem Bericht beschriebenen Ausbildungskonzeption gestaltet werden und eine gleichwertige Ausbildung sicherstellen. Dies trifft für den vom DGUV für die Unfallkassen angebotenen Fernlehrgang (siehe Anhang 2) zu.

3 Ablauf und Aufbau der Ausbildung

Abbildung 3.1:
Struktur der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit



Die Gesamtkonzeption der Ausbildung ist ein aufeinander aufbauendes Lernkonzept, als handlungsorientierte und strukturierte Konzeption (vgl. Kapitel 4). Es wird aufgezeigt, was die Teilnehmer in welchen Schritten aufeinander aufbauend lernen sollen.

3.1 Präsenz- und Selbstlernphasen

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit geht davon aus, dass Wissen und Können mit unterschiedlichen Ausbildungsformen und Medien erworben werden. Präsenzlernen in Seminarform wird gekoppelt

mit unterschiedlichen Formen und Medien des Selbstlernens direkt im Betrieb oder zu Hause sowie auch mit Kompetenzerwerb im Praktikum (vgl. Abbildung 3.1). Die Lerneinheiten der einzelnen Phasen stehen nicht ohne Zusammenhang neben bzw. hintereinander, sondern sind miteinander verzahnt. Abbildung 3.2 charakterisiert den Wechsel zwischen Präsenz- und Selbstlernen.

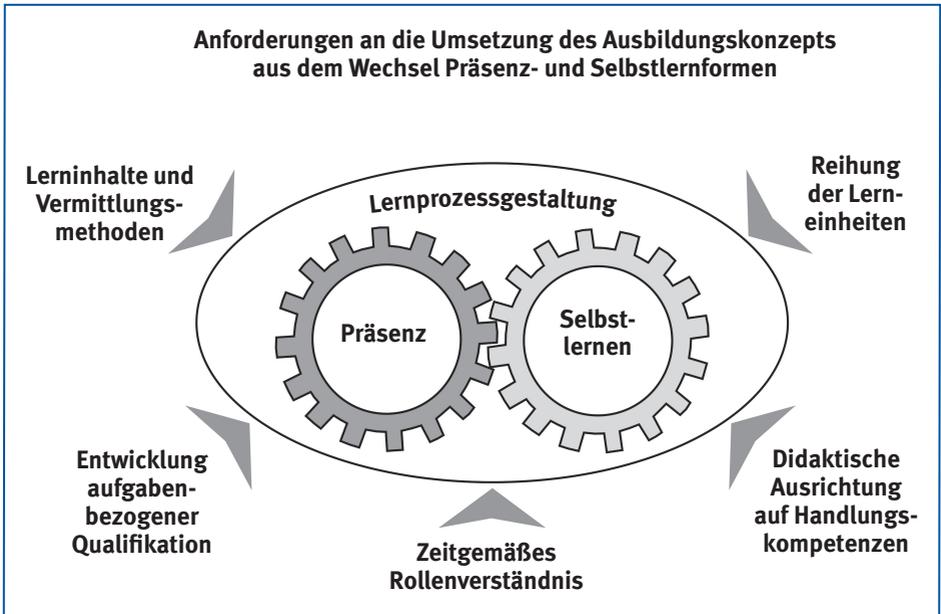
Lernen wird mit diesem Konzept individualisierbar und den Möglichkeiten des Individuums sowie den Bedingungen des

betrieblichen Umfeldes angepasst. Die Umsetzungsproblematik – d.h. die mangelhafte Übertragung von Wissen und Können, wie es in Lehrgängen, Seminaren usw. vermittelt wurde, in die betriebliche Praxis – lässt sich nur dadurch lösen, dass man Lernfeld und Praxisfeld einander angleicht. Dem dient die Erweiterung der Lernorte über die Nutzung von CBT (Computer-Based-Training, bzw. auch WBT – Web-Based-Training) sowie das eingeordnete Praktikum.

Das Lernen soll

- arbeitsplatznah,
 - praxis- und problemorientiert und
 - vernetzt
- stattfinden.

Abbildung 3.2:
Verzahnung von Präsenz- und Selbstlernformen



3.2 Ausbildungsstufen

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit soll in den drei bereits genannten Ausbildungsstufen erfolgen. Die drei Ausbildungsstufen („Grundausbildung“, „Vertiefende Ausbildung“ und „Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde“) sind zusammenhängende Teile der Ausbildung und bauen aufeinander auf.

3.3 Lerneinheiten

Die gesamte Ausbildung wird in Lerneinheiten gegliedert. Die Strukturierung erfolgte nach folgenden Kriterien:

- Es soll sich um Einheiten handeln, die einen sachlich-fachlich zusammengehörigen Inhalt besitzen. Dieser Inhalt soll zugleich durch homogene Lernziele begründbar sein. Es muss ein definierter Anfang und Schluss der Lerneinheit möglich sein.
- In Präsenzlerneinheiten soll die Lehrbarkeit durch einen Dozenten bzw. ein Dozententeam möglich sein. Die inhaltlichen Anforderungen des Themas sollen in ihrer Gesamtheit vom Dozenten/Dozententeam beherrschbar sein.

3.4 Ziele der Ausbildungsstufe I – Grundausbildung

In der Ausbildungsstufe I erwerben die Teilnehmer Grund- und Handlungswissen für die vielfältigen Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Sinne eines allgemeinen „Handwerkszeugs“:

- Aufgabenbezogene Qualifikationen wie Grundlagenwissen zum Gesamtspektrum der Gefährdungsfaktoren und der gesundheitsfördernden Faktoren sowie Kompetenzen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen, insbesondere Grundlagenwissen zu Arbeitsschutzanforderungen an die Gestaltungskomponenten Technik, Organisation, Personal; Qualifikation zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betrieblichem Handlungskonzept
- Handlungsbezogene Qualifikationen zur Befähigung zum systematischen Vorgehen (Handlungsschritte)
- Rollenverständnisbezogene Qualifikationen wie die zur Generalistenrolle, zum Handeln im vernetzten Betriebsgeschehen
- Kompetenzen zum Arbeitsschutzmanagement; Bilden eines Verständnisses zur Rolle und zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kontext des betrieblichen Arbeitsschutzsystems

Die Ausbildungsstufe I vermittelt weiterhin Grundwissen zum überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem sowie zum Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes.

3.5 Ziele der Ausbildungsstufe II – Vertiefende Ausbildung

Auf die Grundausbildung aufbauend verfolgt die Ausbildungsstufe II folgende Ziele:

- Anwendung und Vertiefung des in der Grundausbildung vermittelten Wissens zur Planung, Durchsetzung und Lösung auch komplexer Aufgaben
- Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zum jeweiligen Anwenden von Gestaltungs-, Durchsetzungs- und Konfliktlösungsstrategien

In der Ausbildungsstufe II geht es somit um die Anwendung des erworbenen Wissens auf komplexe Anwendungsfelder, die Vertiefung zu Aufgaben der Durch- und Umsetzung sowie zu planerischen und konzeptionellen Aufgaben bzw. zum betrieblichen Arbeitschutzmanagement. Das schließt ein, dass die in der Ausbildungsstufe I enthaltenen Anwendungsgebiete ausgeweitet werden auf schwierigere Arbeitsgebiete der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Lerninhalte haben in hohem Maße exemplarischen Charakter. Es dominiert problemorientiertes selbsttätiges Lernen der Teilnehmer.

3.6 Ziele der Ausbildungsstufe III – Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde

Ergänzend zu dem in den Ausbildungsstufen I und II vermittelten Wissen und den gewonnenen Erfahrungen soll die Fachkunde bereichsbezogen und branchenspezifisch erweitert und vertieft werden.

Während die Ausbildungsstufen I und II Grund- und Handlungswissen entsprechend der Generalistenrolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit weitgehend branchenneutral vermitteln, besteht das Anliegen nunmehr darin,

- eine wirtschafts- bzw. branchenspezifische Erweiterung und Vertiefung des Grund- und Handlungswissens vorzunehmen,
- Handlungskompetenz bezogen auf wirtschafts- bzw. branchenbezogene Erfordernisse zu vertiefen,
- Lösungsstrategien anhand konkreter wirtschafts- bzw. branchenbezogener Fallbeispiele zu vermitteln.

Die Teilnehmer der Ausbildung werden häufig bereits zwischen den Ausbildungsphasen zur Vermittlung der Fachkunde während der Ausbildungsstufen I und II im Betrieb tätig. Dies führt dazu, dass Teile der Ausbildungsstufe III parallel zu den Ausbildungsstufen I und II durchgeführt werden können bzw. müssen.

Die Ausbildungsstufe III ist im Sinne der Weiterbildung zu sehen – im Unterschied zur „Fortbildung“, die das Ziel hat, die in der Aus- und Weiterbildung erworbene Qualifikation bedarfsspezifisch ein Arbeitsleben lang kontinuierlich zu vervollständigen und zu aktualisieren.

3.7 Praktikum

Das Praktikum ist ein eigenes, auf die Inhalte der Präsenzphasen I bis III und die Selbstlernphasen I bis III aufbauendes und betriebliche Erfahrungen vermittelndes Qualifizierungsfeld im Zuge der Ausbildung. Das bisher Gelernte soll im Rahmen einer dem Qualifikationsstand angemessenen Aufgabenstellung in die Praxis umgesetzt werden. Es soll die systematische Bearbeitung von Aufgaben, die sich an den vermit-

telten Handlungsschritten orientieren, unter den Bedingungen der Praxis erfahren und erlernt werden. Dabei soll der Teilnehmer erste praktische Erfahrungen als Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb sammeln. Die Aufgabenstellung soll in einem Zeitraum von acht Wochen abgeschlossen bearbeitet werden. Der schriftliche und der mündliche Bericht über das Praktikum bilden die Lern-erfolgskontrollen 2 und 3. Ihr Bestehen ist die Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung.

4 Leitlinien und Schwerpunkte der Ausbildung

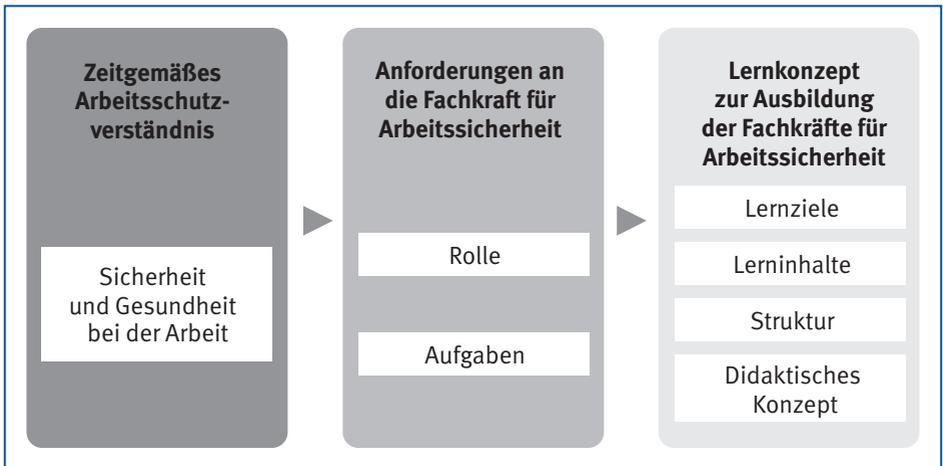
Die Konzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit orientiert sich an dem im Anforderungsprofil (siehe Kapitel 2) beschriebenen Generalistenbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Ausbildungskonzeption wurde konsequent aus dem zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnis sowie dem neu entstandenen Aufgaben- und Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit abgeleitet (vgl. Abbildung 4.1).

Das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit umfasst demnach zwei grundlegende Schwerpunkte, nämlich Unterstützung zu bieten bezüglich

- Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme und
- Gestaltung des Arbeitsschutzmanagements (d.h. Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation).

Abbildung 4.1: Konzeptentwicklungsstufen



Damit bestimmen die Anforderungen an das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Inhalt der Ausbildung – nicht das gesamte verfügbare Wissen im Arbeitsschutz. Die Lernenden sollen als künftige Fachkräfte für Arbeitssicherheit befähigt werden, die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis und dem dort gegebenen Handlungsrahmen auszufüllen. Die Teilnehmer sollen grundlegende Kompetenzen erwerben, die der Generalistenrolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechen.

Qualitätsmerkmal der neuen Ausbildung ist, dass das **Handeln** der Fachkraft und damit das **Lernen für die Aufgaben** der Fachkraft im Zentrum steht. Dieser auf den ersten Blick simpel erscheinende Ansatz ist insofern ein völlig veränderter Anspruch an die Ausbildung, als es nicht um eine Ansammlung von Wissen aus den verschiedenen Wissensbestandteilen des Arbeitsschutzes geht, sondern um ein Bewerten und Auswählen des zu transportierenden Wissens gemessen an der Handlungsrelevanz einerseits und um die Strukturierung dieses Wissens entsprechend den Aufgaben einer Fachkraft andererseits.

4.1 Zielsetzungen und Leitlinien der Gesamtkonzeption der Ausbildung

Die Gesamtkonzeption der Ausbildung ist ein aufeinander aufbauendes Lernkonzept als handlungsorientierte und strukturierte Konzeption. Sie beschreibt die Grundstruktur der Ausbildung. Es wird aufgezeigt, was die

Teilnehmer in welchen Schritten aufeinander aufbauend lernen sollen. Der „Gang“ der Ausbildung wird als Folge des Lernprozesses in aufeinander aufbauenden Lernabschnitten charakterisiert.

Die Gesamtkonzeption der Ausbildung folgt sechs Leitlinien:

1. Leitlinie:

Lernzielorientierung beim Bestimmen inhaltlicher Schwerpunkte der Ausbildung

Die Teilnehmer sollen grundlegende Kompetenzen erwerben, die der Generalistenrolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechen. Das Anliegen der Ausbildung besteht darin, anwendungsbereites Wissen und Können zu vermitteln. Zu erreichen ist, dass sich ein hoch motivierter Generalist entwickelt. Fachkompetenz und Handlungskompetenz werden miteinander vernetzt erworben. Die Teilnehmer sollen sich Vorgehensweisen und Instrumentarien aneignen, mit denen die Fachkraft beim Gestalten von Arbeitssystemen und beim Arbeitsschutzmanagement unterstützen kann.

Das heißt, es geht um

- praxisbezogenes Grundlagenwissen und Können,
- Handlungskompetenzen,
- Motivieren zum engagierten Tätigsein, um Einstellungen, Werte und Gefühle zum Arbeitsschutz.

Lernziele beziehen sich insofern auf den kognitiven und auf den affektiven Bereich. Die unterschiedlichen Lernbereiche müssen

in der Ausbildung berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2:
Lernbereiche



Für die Ausbildung wird zielgerichtet und differenziert beschrieben, was mit der Ausbildung insgesamt und in ihren einzelnen Teilen gelernt werden soll. Lernziele ermöglichen es, die Auswahl von Inhalten und Methoden anhand der Zielvorstellungen zu

prüfen, und sie enthalten Orientierungen für die Lernerfolgskontrolle.

Diese allgemeinen Ziele werden in den verschiedenen Ausbildungsabschnitten konkretisiert.

Beispiel:

Was soll die Fachkraft zu „Lärm“ wissen und können?

Sie benötigt auf keinen Fall Spezialwissen dazu, wie Schall entsteht oder sich ausbreitet, noch weniger Spezialwissen zu den sehr differenzierten Möglichkeiten, wie Schall zu messen und zu bewerten ist. Grundlegende Kenntnisse hierzu sind wichtig, aber kein Spezialwissen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Mess- und Grenzwerte einordnen können.

Aber noch entscheidender sind Strategien zum Bekämpfen des Lärms. Wichtig ist das Wissen darüber, welche relativ schwachen Effekte beim Auskleiden von Räumen mit absorbierenden Materialien entstehen, welche noch schwächeren Effekte Gehörschutzmittel bewirken. Sie soll wissen, welche überragende Bedeutung das Bekämpfen von Lärm an der Quelle besitzt und wie hierbei das Umfeld einbezogen werden muss, um wirklich Arbeitssysteme zu gestalten.

Und die Fachkraft soll wissen: Wer ist hinzuzuziehen, wenn solche Probleme auftreten? Wie sind hierzu Entscheidungen vorzubereiten? Mit wem kann sie sich verbünden? Wie schwierig sind erforderliche Veränderungen durchzusetzen? Wie sind solche Schwierigkeiten zu meistern?

Die Ausbildung soll die Fachkraft also nicht zum Spezialisten für Lärmbekämpfung entwickeln. Es wird demzufolge nicht das gesamte Fachwissen hierzu angeboten. Sondern: Die Fachkraft wird zum Fachkundigen für ein Beurteilen und Einordnen des Lärms als gefährdenden (krankheitsbewirkenden) Faktor mit sehr komplexen Wirkungen auf den Menschen, der neben Lärmschwerhörigkeit sehr viele verschiedene extraaurale Wirkungen hervorruft, der zum verletzungsbewirkenden Faktor werden, der aber im bestimmten Umfang auch gesundheitsfördernde Wirkungen aufweisen kann. Also auf keinen Fall sehen wir den Lärm einseitig aus Sicht der möglichen Berufskrankheit. Hierauf aufbauend sind Konzepte wichtig, und zwar als grundlegende Anforderungen an Arbeitssysteme. Und: Wie ist das Problemfeld in betriebliche Strukturen und Abläufe einzuordnen?

Der Lerninhalt ist immer aus Sicht des Tätigseins der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestimmen. Das ist nicht nur für die Gesamtkonzeption wichtig, sondern betrifft auch Anforderungen an den Dozenten, der nicht sein Wissen als Lärmspezialist vermitteln darf, sondern der sich ebenfalls auf den Stuhl der Fachkraft setzen muss.

Die Gesamtkonzeption der Ausbildung geht nicht von der Frage aus: Was könnte man alles machen? Sondern: Für welche berufliche Anwendung ist zu lernen? Welche helfenden Inhalte und Methoden sind den Teilnehmern anzubieten, damit sie wirklich zu den erforderlichen Kompetenzen kom-

men? Soll Überblickwissen entstehen, sollen Grundkenntnisse erworben werden, sind vertieft systematische Kenntnisse anzustreben?

Lernziele und Lerninhalte wurden in ihrer Wechselwirkung Gegenstand der Konzeption.

Beispiel:

Wie tief muss Kompetenz im Hinblick auf konkrete Maßnahmen zum Gestalten von Arbeitssystemen entwickelt werden? Zuerst war also das Lernziel bezüglich der Gestaltung von Arbeitssystemen zu klären. Das Gesamtkonzept geht jetzt davon aus, dass für die Fachkraft das Setzen von Zielen entscheidend ist und ihre explizite Aufgabe darin besteht, solche Ziele als Soll-Zustände von Arbeitssystemen zu beschreiben. Ziele müssen sachkundig und systematisch abgeleitet werden können. Konkrete Gestaltungslösungen muss die Fachkraft nicht unbedingt selbst entwickeln. Sie soll das Suchen von Lösungen initiieren, diesen Prozess moderieren und die Beteiligten motivieren. Sie soll weiterhin maßgeblich ihr Urteil beim Bewerten von Lösungsvorschlägen einbringen. Insofern soll sie Anforderungen an die Arbeitssysteme kennen. Aber sie muss Lösungen nicht direkt selbst entwickeln können. Das entspricht ihrer Generalistenfunktion. Wenn konkrete betriebliche Situationen mehr erfordern sollten, so gehört dies in die Fortbildung. Die Ausbildungskonzeption legt sehr viel Wert darauf, dass Ziele abgeleitet werden können. Beim Entwickeln von Lösungen aber besteht eine andere Messlatte, nämlich die des aktiven Begleitens und Beurteilens durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Das erfordert sehr unterschiedliche Lerninhalte, die sich aus diesen differenzierten Ansätzen für Lernziele ergeben.

Vor solchem Hintergrund wurden die prinzipiellen Inhalte der Ausbildung ausgewählt und das Gesamtwissen zum Arbeitsschutz entsprechend reduziert.

2. Leitlinie:

Strukturierung der Grundausbildung als Synthese aus

- grundlegenden Anforderungen an das Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit und
- Lernprozesserfordernissen

Die Ausbildung soll kein isoliertes Faktenwissen der verschiedenen Fachdisziplinen, die den Arbeitsschutz ausmachen, vermitteln. Es werden beispielsweise keine Themenblöcke zur Sicherheitstechnik, zur Ergonomie, zur Psychologie der Arbeitssicherheit oder zum Vermitteln einzelner Rechtskreise gebildet.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll Sicherheitstechnik und Ergonomie als Grundwissen erwerben, aber nicht isoliert und abstrakt, sondern bezogen auf die Maschine und Anlage, bezogen auf die Arbeitsstätte und bezogen auf den Arbeitsplatz. Bei all diesen Gestaltungsfeldern sind jeweils sowohl sicherheitstechnische als auch ergonomische Anforderungen zu erfüllen. Im Zentrum steht das zu gestaltende Objekt insgesamt mit allen komplexen Anforderungen. So gibt es im Gesamtkonzept keine spezielle Lerneinheit Sicherheitstechnik oder keine Lerneinheit Ergonomie, wohl aber Lerneinheiten zu Anforderungen an Maschinen, Arbeitsverfahren, Arbeitsstätten, Arbeitsorganisation usw.

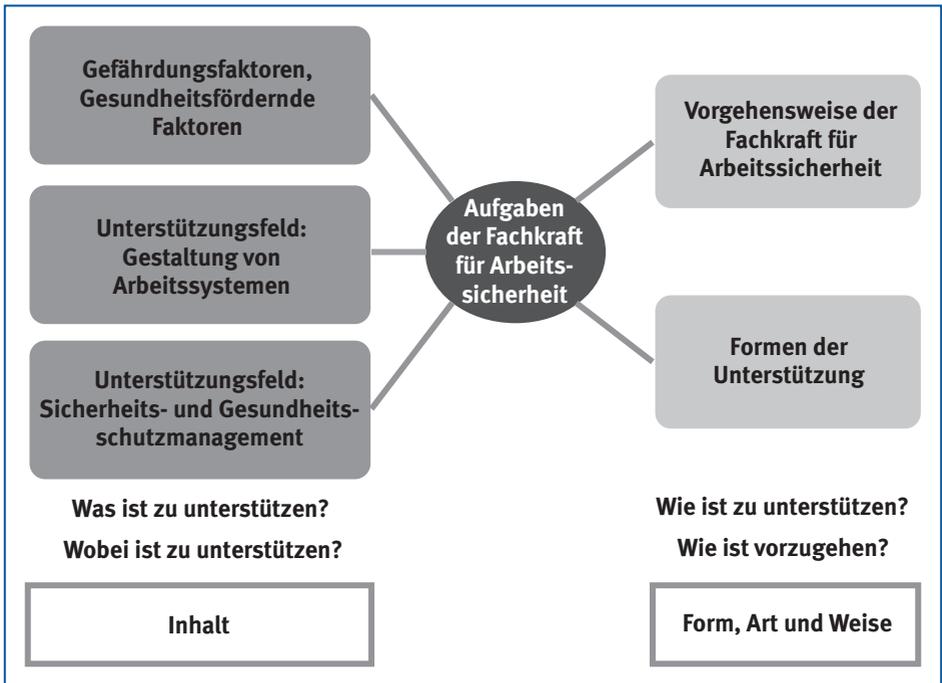
Diese verschiedenen fachlichen Disziplinen machen zwar alle insgesamt den Arbeitsschutz aus. Für die Fachkraft kommt es aber nicht darauf an, strukturiert nach verschiedenen Fachkomplexen Wissen zu erwerben. Mit Vermitteln von Faktenwissen allein sowie bloßem Addieren und beliebigem Aneinanderreihen von Einzelthemen wird es nicht gelingen, die Fachkräfte auf die zukunftsorientierten Anforderungen vorzubereiten. Vielmehr ist das Kriterium immer die Praxisrelevanz, das Anwenden des Einzelwissens. Insofern war die Ausbildung nicht nach fachlogischen Gesichtspunkten zu strukturieren. Es erfolgte eine Reduktion der Theorien und Auffassungen entsprechend den Handlungserfordernissen der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Das Gesamtkonzept bringt das erforderliche fachliche Grundlagen- und Überblickwissen, grundlegende Denk- und Herangehensweisen, soziale Kompetenzen, notwendige Methoden und Arbeitstechniken, deren Anwenden und Üben in eine didaktische Struktur, die dem Aufgabenspektrum der Fachkraft entspricht.

Abbildung 4.3 zeigt unterschiedliche Zugänge zum Aufgabenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zu unterscheiden sind Inhalt sowie Art und Weise des Ausführens der Tätigkeit.

Um den Praxisanforderungen gerecht zu werden, müssen vielfältige Kompetenzen erworben werden (vgl. Abschnitt 2.3).

Abbildung 4.3:
Strukturierungsmöglichkeiten der Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

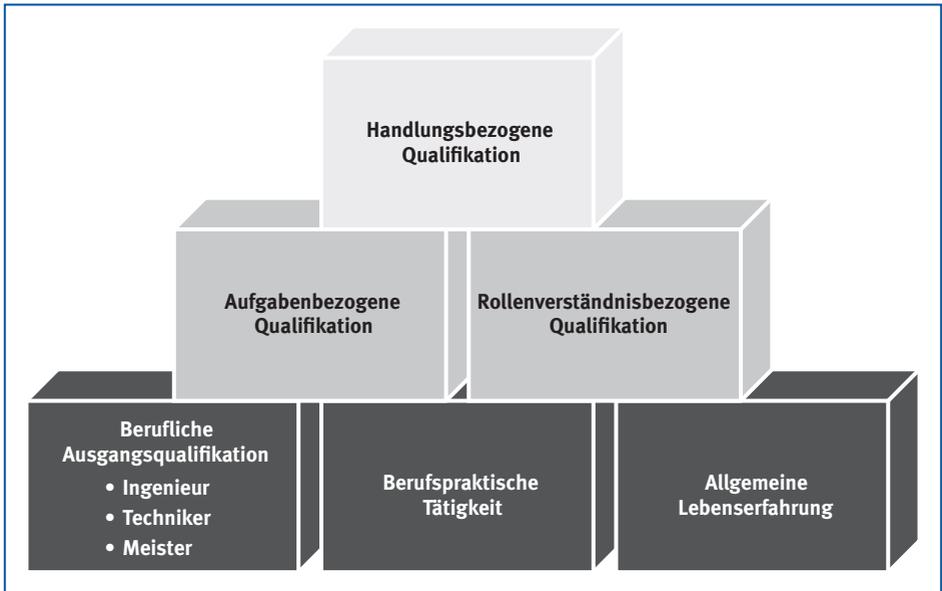


Das Gesamtkonzept basiert auf der beruflichen Ausgangsqualifikation, auf berufspraktischer Tätigkeit – also auf den Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung – sowie auf allgemeiner Lebenserfahrung (und damit sind auch persönliche Voraussetzungen und Erfahrungen gemeint, die künftige Fachkräfte für Arbeitssicherheit einbringen müssen). Diese Bausteine bilden Lernvoraussetzungen der Teilnehmer an der Ausbildung (vgl. Abbildung 4.4 auf Seite 66).

Den Lernvoraussetzungen hinzuzufügen sind nun weitere Bausteine, die aus den Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit resultieren, und zwar

- aufgabenbezogene Qualifikationsfelder,
- Qualifikationsfelder, die sich aus dem Rollenverständnis der Fachkraft ergeben,
- handlungsbezogene Qualifikationsfelder.

Abbildung 4.4:
Grundaufbau der Qualifikation



Vor diesem Hintergrund wurden für die Grundausbildung Lernabschnitte gebildet, die in Abbildung 4.5 dargestellt sind.

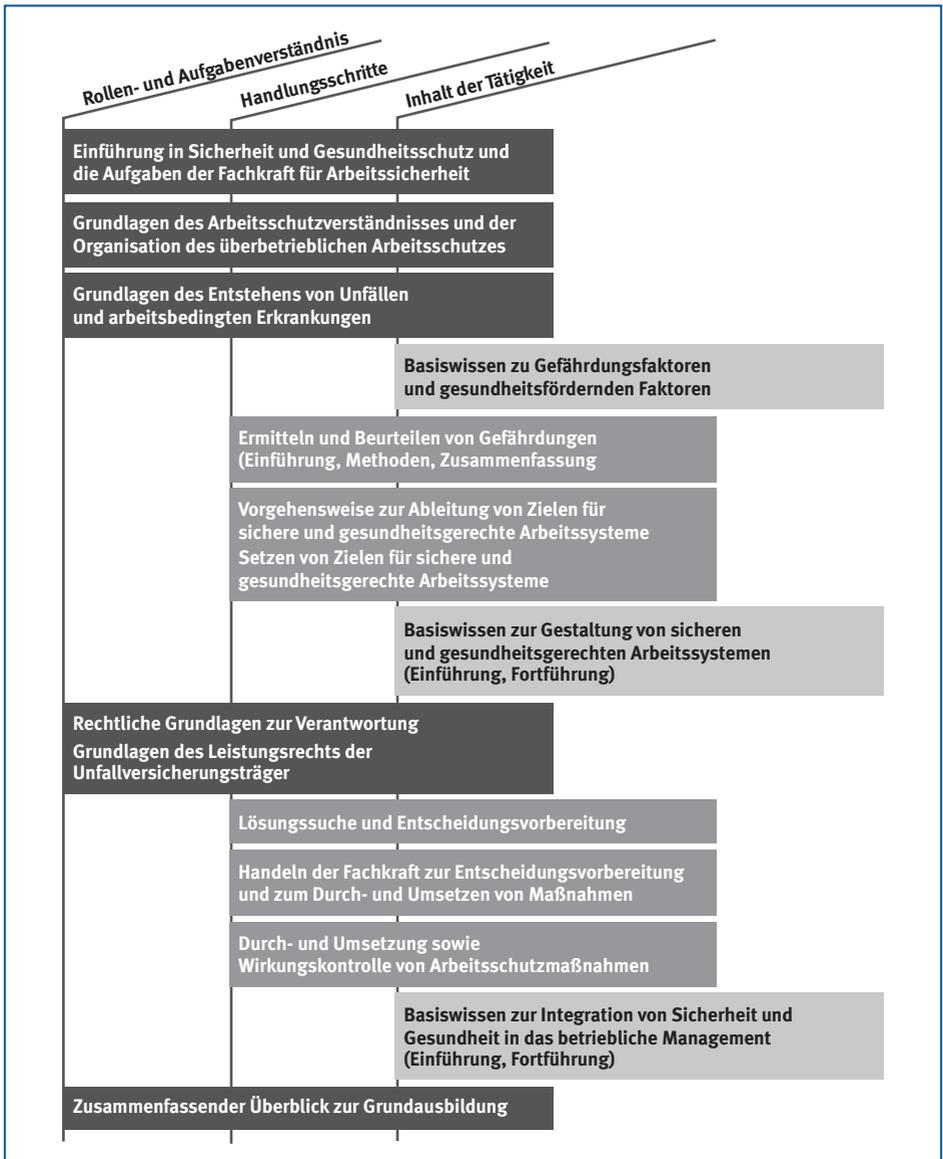
Es werden drei Stränge unterschieden, die sich in den Lernabschnitten widerspiegeln:

- Inhalt der Tätigkeit; also das Gesamtspektrum der Faktoren (Gefährdungsfaktoren und Faktoren der Gesundheitsförderung) sowie die Aufgabenfelder Arbeitssystemgestaltung und Management

- Handlungsschritte als Ausdruck der Vorgehensweise der Fachkraft
- Rollen- und Aufgabenverständnis allgemein

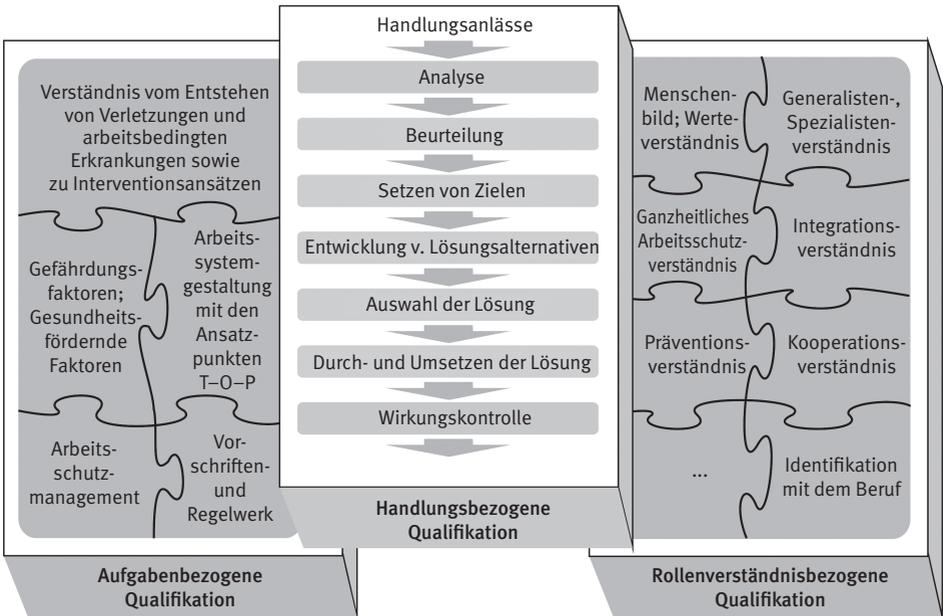
Die Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit (vgl. Abbildung 4.6 auf Seite 68) bilden die bindende Klammer. Das Handeln der Fachkraft dient als „roter Faden“ der didaktischen Aufbereitung. Einerseits: Fachliche Inhalte müssen mit Handlungswissen verknüpft werden. Andererseits: Handlungsschritte beziehen sich immer auf Inhalte. Und so verbindet das Gesamtkonzept Inhalte der Tätigkeit der

Abbildung 4.5:
Stränge der Lernabschnitte der Grundausbildung (Ausbildungsstufe I)



4 Leitlinien und Schwerpunkte...

Abbildung 4.6:
Qualifikationsfelder der Ausbildung



Fachkraft mit den Vorgehensweisen der Fachkraft, die in den einzelnen Lernabschnitten explizit enthalten sind.

Aus diesem Vermitteln **aufgabenbezogener** Qualifikation in der neuen Konzeption ergibt sich ein qualitätsbestimmendes Merkmal: Gelernt wird nicht nach Wissensgebieten oder nach Fachdisziplinen, sondern nach deren Anwendungsbezug in den Aufgaben der Fachkraft. Es existiert – wie bereits angedeutet – keine Lerneinheit Sicherheitstechnik, keine Lerneinheit Ergonomie, keine Lerneinheit Psychologie der Arbeitssicherheit usw.

Sicherheitstechnik ist eingeordnet in Lerneinheiten, in denen die verschiedenen Gefährdungsfaktoren behandelt werden. Sicherheitstechnik wird verknüpft mit den Anforderungen an Maschinen, Arbeitsstätten usw. Sicherheitstechnische Prinzipien und Grundsätze sind Bestandteile beim Entwickeln von Verständnis zur Arbeitssystemgestaltung.

Ergonomie ist ebenfalls eingeordnet in Lerneinheiten zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren. Gestaltungsergonomie geht ein in Lerneinheiten zu Anforderungen an Maschinen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätze.

Bewegungsergonomie ist Bestandteil verschiedener Lerneinheiten, insbesondere zur Arbeitsstrukturierung und zur Arbeitsorganisation.

Psychologie der Arbeitssicherheit benötigt die Fachkraft nicht als Wissenschaftsgebiet, sondern – bezogen auf die Leistungsvoraussetzungen des Menschen als zentralem Ausgangspunkt aller Gestaltungserfordernisse – als Verständnis psychischer Faktoren des Arbeitsprozesses, die möglicherweise zu Erkrankungen führen können und deshalb der Gestaltung bedürfen. Die Erkenntnisse der Psychologie sind Teil des Vermittelns von Kompetenzen zum Gestalten von Verhaltensregeln, Hintergrund für Strategien zum Entwickeln arbeitsschutzgerechten Handelns, für Aufgaben bezüglich der Information und Motivation von Führungskräften usw.

Eingeordnet wird nicht das gesamte Wissen der Arbeitswissenschaft mit all ihren Bestandteilen. Es sind solche Teile ausgewählt worden, die Aufgaben- und Handlungsbezug für die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben.

Jede einzelne Disziplin, jedes Aufgabengebiet, jeder Spezialist strebt erst einmal danach, seine Anliegen möglichst vollständig in die Ausbildung einzuordnen. Beim Entwickeln der neuen Konzeption kam es darauf an, bezogen auf die Anforderungen an die Fachkraft, tragfähige Kompromisse zu

finden, ohne dass das Ganze ein Kompromiss wird. Und so sind bei Einzelgebieten zum Teil erhebliche Abstriche¹ gemacht worden, um die Ausbildung nicht zu überfrachten.

3. Leitlinie:

Lernprozessorientierung als strukturbestimmendes Merkmal der Gesamtkonzeption

Die Gesamtkonzeption beachtet didaktische Phasen:

So besitzt der Lernabschnitt I² als Anfangssituation zu Beginn der Ausbildung den Charakter einer orientierenden Phase für die gesamte Ausbildungsstufe. Der Lernabschnitt XXI ist als Schlusssituation für die Grundausbildung zu sehen. Dazwischen liegt ein wechselndes und aufbauendes Behandeln von Aufgabenfeldern und Vorgehensweisen, die lernprozessorientiert aneinandergereiht wurden. Die Verzahnung von Präsenz- und Selbstlernen wird ebenfalls durch spezifische Lernabschnitte hergestellt. Immer am Ende einer Präsenzphase wird ein Ausblick auf die Selbstlernphase gegeben, zu Beginn einer Präsenzphase wird die Selbstlernphase aufgearbeitet.

Im Verlauf der Ausbildung werden zunächst Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren behandelt. Dann wird

¹ Mit ein Anliegen der Ausbildung ist es aber auch, die Fachkraft zum selbstständigen Erarbeiten von neuen fachlichen Inhalten zu befähigen.

² Die Aufteilung auf Lernabschnitte wird in Kapitel 5 zusammengestellt.

dieses Wissen angewandt auf Zusammenhänge, die beim Gestalten sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme eine Rolle spielen. Hierbei wird das Wissen über Faktoren sowohl vertieft als auch auf unterschiedliche praktische Gestaltungsobjekte angewandt. Erst nachdem Anforderungen an Arbeitssysteme klar sind, können dann Kompetenzen zur Unterstützung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements erworben werden. So ist es möglich, Einsichten für eine Aufbau- und Ablauforganisation usw. von der Basis her aufzubauen. Es erfolgte kein Aneinanderreihen nach der Bedeutung für die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – dann hätte das Management viel weiter vorn stehen müssen –, sondern danach, wie Verständnis schrittweise entwickelt werden kann.

An einem Beispiel verdeutlicht: Wichtiger als das nachträgliche ist das vorausschauende Ermitteln von Gefährdungen. Trotzdem wird mit dem nachträglichen Ermitteln von Gefährdungen über Unfälle, Erste-Hilfe-Fälle, Störungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, der Palette von Indikatoren, die solche Erkrankungen signalisieren, begonnen. Dieses Erfahrungswissen muss erst vorhanden sein, wenn das Methodenwissen und das Können zur vorausschauenden Gefährdungsanalyse erworben werden soll.

Ein weiteres Beispiel, das belegt, dass keine Strukturierung der Ausbildung nach fachlogischen Gesichtspunkten erfolgt: Es werden nicht einzelne Vorschriften in der Gesamtheit behandelt, sondern nach ihrem Anwendungsbezug. Das Ausbildungskon-

zept vermittelt Vorschriftenwissen als Übersicht zum Vorschriftenwerk, als sachbezogene Anwendung der Vorschriften in den verschiedenen Lernabschnitten jeweils tätigkeitsbezogen sowie als Handlungswissen zum Umgang mit dem Vorschriftenwerk.

Analog ist das zu verschiedenen fachwissenschaftlichen Sachkomplexen zu sehen. Beispielsweise wird Ergonomie nicht als selbstständiger Lernabschnitt eingeordnet, sondern bezogen auf die Tätigkeit der Fachkraft, auf die Faktoren in Arbeitssystemen, auf die konkreten Unterstützungsaufgaben zur Gestaltung von Arbeitssystemen in den unterschiedlichen Handlungsschritten.

4. Leitlinie:

Verinnerlichen von grundlegenden Modellen durch aufeinander aufbauendes schrittweises Entwickeln und Vertiefen

Erklärungsmodelle haben die Aufgabe, Sachverhalte abstrakt und systematisch darzustellen. Sie sollen helfen, Sachverhalte in der Realität verstehen und erklären zu können. Die folgenden zwei Beispiele sollen diese Leitlinie verdeutlichen:

1. Das ganzheitliche Arbeitsschutzverständnis ist ein zentrales Modell.

Eine ganzheitliche Sicht des Arbeitsschutzes wird bereits im ersten Lernabschnitt erarbeitet. Damit ist das zeitgemäße Arbeitsschutzverständnis aber nicht umfassend entwickelt. Es würde

sich ins Gegenteil verkehren, wenn in den späteren Lernabschnitten die Analyse z.B. sehr einseitig am Unfall oder der Berufskrankheit festgemacht würde oder Gefährdungsanalysen an Unfallgefährdungen oder Gefährdungen, die zu Berufskrankheiten führen. Das notwendige ganzheitliche Verständnis kann und wird sich bei den Teilnehmern nur verinnerlichen, wenn durchgängig die Aufgaben der Fachkraft zur Analyse, zum Setzen von Zielen, Entwickeln von Maßnahmen, Durch- und Umsetzen sowie Wirkungskontrolle so behandelt werden, dass aus dem breiten Arbeitsschutzansatz immer wieder entsprechende Beispiele und Vorgehensweisen gewählt werden. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, Verhüten arbeitsbedingter Erkrankungen, neben physikalischen und chemischen Gefährdungsfaktoren insbesondere auch physische und psychische Faktoren, Gesundheitsförderung – alle diese Fragen sind immer wieder einzubeziehen. Es kann nicht am Anfang der Ausbildung geklärt werden, wie breit die zeitgemäße Auffassung vom Arbeitsschutz ist, und dann wird die Sichtweise eingeengt und es werden in den einzelnen Lerneinheiten klassisch Unfälle und Berufskrankheiten behandelt. Insofern besteht ein Anspruch an die Wahl der Beispiele, an den komplexen Inhalt der einzelnen Themen. Man kann nicht zu Anfang sagen, der Arbeitsschutz muss sich den verschiedenen Zielgruppen – also z.B. Frauen, Älteren, Leistungsgewandelten – widmen und dann kommt das nur einmal in einem

speziellen Block. Diese ganzheitliche Sicht des Arbeitsschutzes ist konsequent in den verschiedenen Lernabschnitten zu verfolgen.

2. Um Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, ist Systemsicherheit als Ausdruck des zeitgemäßen Verständnisses zu gestalten.

Auch das ist ein Erklärungsmodell. Dafür ist es vorgesehen, explizit Basiswissen in den Lernabschnitten XII (Präsenzlernen) und XV (Selbstlernen) zu vermitteln. Aber es ist vorher hinzuzuführen zum Systemverständnis, und das Systemverständnis muss in den Lernabschnitten danach wach gehalten und ausgebaut werden. Ansonsten setzen sich sehr schnell einseitige Betrachtungsweisen fest.

So ist das auch für weitere Denk- und Handlungsmodelle des Arbeitsschutzes zu sehen, die schrittweise in den Lernabschnitten aufzubauen sind, wie:

- Präventives Grundverständnis des zeitgemäßen Arbeitsschutzes
- Zusammenhänge des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen (Ursachenverständnis) und hiermit verbundene Interventionsstrategien sowie Rangfolgen bei Zielen und Maßnahmen

- Risikoabhängiges Beachten aller Gefährdungen, neben Unfallgefahren auch die Vielfalt arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich psychischer Faktoren
- Sichtweise des Beschäftigten nicht einseitig als zu schützendes Objekt, sondern auch als Subjekt des Arbeitsschutzes, als Beteiligten und Mitgestalter
- Gesundheitsförderung als wesentlicher Bestandteil des zeitgemäßen Arbeitsschutzes
- Gegenseitiges Ergänzen sicherheitsfachlicher und arbeitsmedizinischer Unterstützung, kooperatives und partizipatives Vorgehen
- Komplexes Verständnis vom betrieblichen Arbeitsschutzsystem als Integration in alle betrieblichen Ebenen, Aufgabenfelder und bei allen betrieblichen Funktionsträgern
- Vernetzung mit solchen Bereichen wie Umweltschutz, Brand- und Katastrophenschutz, Qualität, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit u.a.
- Zentrale Bedeutung von Zielsetzungen im System der Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Für diese verschiedenen grundlegenden Sachverhalte existieren im Allgemeinen Lerneinheiten, in denen sie speziell behandelt werden. Aber darin erschöpft sich ihr Aneignen nicht. An den passenden Stellen der verschiedenen Lerneinheiten werden sie immer wieder eingesteuert. Denkmodelle dieser Art machen sehr wesentlich die Fachkunde im Sinne der Generalistenfunktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit aus. Sie bilden quasi Schlüsselqualifikationen. Die Fachkraft wird gefordert, die unterschiedlichen Sachverhalte des Unternehmens zu unterstützen. Dann muss sie von derartigen Grundvorstellungen ausgehen können.

5. Leitlinie:

Schrittweise und iterativ Handlungsmuster entwickeln

Die in Abbildung 4.7 nochmals dargestellten Handlungsschritte,¹ die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verinnerlichen muss, sind ebenfalls nicht nur in einer Lerneinheit vermittelbar.

Dieses schrittweise Weiterentwickeln der Handlungsschritte kann mit dem Bild einer Spirale verdeutlicht werden (vgl. Abbildung 4.8 auf Seite 74).

¹ *In der Ausbildung werden sowohl Handlungsschritte zum Erreichen des Ziels „Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen“ als auch Handlungsschritte für das Ziel „Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation“ vermittelt. Die grundsätzliche Vorgehensweise ist gleich, die Bezeichnung der jeweiligen Handlungsschritte ist jedoch unterschiedlich.*



Abbildung 4.7:
Handlungsschritte für
die Vorgehensweise
der Fachkraft für
Arbeitssicherheit

Vorgehensweisen sind niemals inhaltsleer. Damit wird eine Schrittfolge nicht abstrakt vermittelbar. In den verschiedenen Lernabschnitten sind immer wieder einzelne Handlungsschritte Kernanliegen. Also bestehen z.B. Lernabschnitte, die sich dem Schwerpunkt „Analyse“ im Sinne „Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen“ (Lernabschnitte IV, X und VIII), dem Schwerpunkt

„Setzen von Zielen“ (Lernabschnitte XI und XIV) usw. widmen. Aber der einzelne Handlungsschritt wird eingeordnet in die gesamte Schrittfolge, um Zusammenhänge herzustellen. Und vermittelt wird an konkreten Beispielen. Es geht nicht um die Methode an sich, sondern um das Anwenden der Methode auf die verschiedenen Facetten des Arbeitsschutzes.

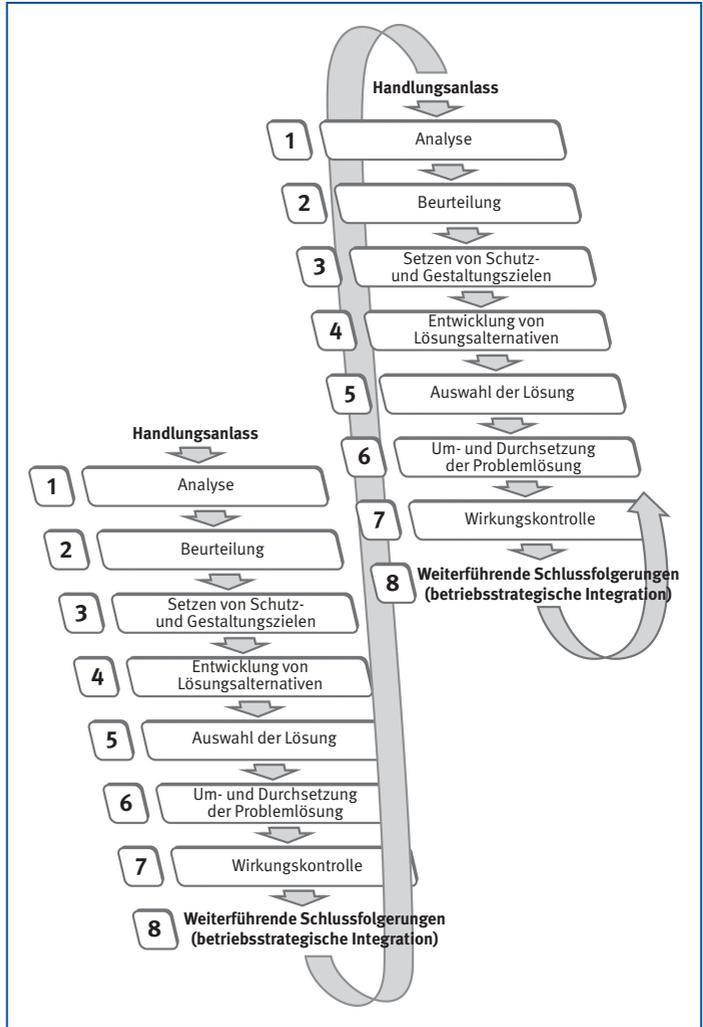


Abbildung 4.8:
Spirale der Handlungsschritte

Innovatives und nutzenstiftendes Handeln der Fachkraft wird im Unternehmen gefordert, nicht nur und einseitig an Vorschriften orientiert. Das bedarf eines Lernprozesses, der Handeln nicht festschnürt an Instrumen-

ten, Techniken und Strukturen, sondern immer die Vielfalt praktischer Anwendung vergegenwärtigt sowie die Anwendung der Instrumente und Techniken auf die vielfältigen betrieblichen Fragestellungen bei wech-

selnden Strukturen nachvollziehbar macht. Die Handlungsschritte werden quasi als Gesamtschau grob in den Lernabschnitten I und II umrissen. Es schließt sich eine Folge von Detailbetrachtungen an, eine Folge Anwenden, wieder eine Folge Details.

Schließlich werden die Handlungsschritte auf die Unterstützungsaufgaben der Fachkraft bezüglich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements (Lernabschnitt XX) übertragen und modifiziert. Analyse und Beurteilen der Situation, Ableiten von Zielen und Entwickeln von Maßnahmen, deren Wirkungskontrolle – dies sind nicht nur Schrittfolgen zum Beherrschen von Gefährdungen und zum Durchsetzen von Gesundheitsförderung. Das betrifft auch die Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbau- und Ablauforganisation usw. Auf diesem Gebiet darf im Unternehmen kein Stillstand eintreten. Es sind Ungereimtheiten aufzuspüren und abzustellen, die sich in der tagtäglichen Kleinarbeit im Unternehmen einschleichen. Das erfordert von der Fachkraft, auch auf diesem Tätigkeitsfeld systematisch vorzugehen.

Die Details der Handlungsschritte werden immer weiter vertieft. Insofern ergibt sich eine Spiralabfolge, bei der die ursprünglich allgemeinen Aussagen auf immer spezifischeren Ebenen wieder aufgenommen werden. Im Lernabschnitt XXI kommt noch einmal ein Gesamtzusammenhang der Handlungsschritte.

Generell geht die Gesamtkonzeption von didaktischen Grundprinzipien aus, wie

- vom Einfachen zum Differenzierten,
- Anknüpfen an Bekanntem, von Vertrautem zu Neuem,
- nachvollziehbare Einordnung in den Gesamtkontext,
- Erarbeiten am konkreten Gegenstand, anschauliche Darbietung der Inhalte,
- Praxisbezug nachvollziehbar machen,
- erkennbarer Sinnbezug für das Handeln, die Rolle und Aufgaben der Fachkraft,
- schrittweises Einführen und Verfestigen von Sachverhalten,
- Anwenden und Übertragen des Gelernten auf veränderte oder neue Sachverhalte,
- Verallgemeinern, Zusammenfassen, Ergebnis sichern

Die nachfolgenden Punkte nehmen diese Grundprinzipien auf und sollen sie konkretisieren:

- Die Didaktik muss der Praxis- und Anwendungsorientierung der Ausbildung einerseits und der Beachtung der Eingangsqualifikationen andererseits entsprechen.
- Das schrittweise und iterative Vorgehen orientiert sich an Grundprinzipien wie vom Einfachen zum Komplexen, anknüpfend an Bekanntem sowie der schrittweisen Einführung und Verfestigung von

Grundprinzipien, Leitbildern und Modellen, Begrifflichkeiten, Regeln und Prinzipien. Die Anwendung und Übertragung des Gelernten auf komplexere Sachverhalte wird insbesondere durch geeignete Fallbeispiele und -studien in verschiedenen Stufen vollzogen. Durch geeignete Beispiele wird der Praxisbezug hergestellt. Die Anwendungs- und Übungsphasen nehmen auf den Lernprozess großen Einfluss.

- Auswahl und Einsatz der Methoden erfolgen in Abstimmung und Wechselbezug zu den Zielen und der didaktischen Strukturierung der Ausbildung.
- Aktivierende, die Vorerfahrung der Teilnehmer nutzende Methoden haben gegenüber frontalen Methoden einen großen Stellenwert. Bereits in den Ausbildungsstufen I und II ist der Praxis- und Branchenbezug als didaktisches Mittel durch Wahl der Beispiele zu nutzen. In der Ausbildungsstufe II muss das selbstständige Lernen stärker dominieren.

6. Leitlinie:

Vernetzen des Erwerbs

- fachlich-inhaltlicher
- methodischer und
- sozialer

Kompetenz

Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit zeichnet sich dadurch aus, dass Fachkompetenz mit Methoden- und Sozialkompetenz gepaart ist. Der Anspruch der Gesamtkonzeption besteht deshalb darin, das Aneignen fachlich-inhaltlicher Kompetenzen mit methodischen und sozialen Kompetenzen zu verknüpfen. Diese verschiedenen Felder müssen im praktischen Tätigsein immer zusammenhängend beherrscht werden.

Der Leitgedanke der Vernetzung schließt nicht aus, dass z.B. bestimmte Lerneinheiten speziell zur Betroffenenbeteiligung, zu Sozialtechniken (wie Gesprächsführung, Konfliktlösungsmethoden, Moderation) oder zu solchen Formen wie Präsentationstechniken, Aufbereitungstechniken von Arbeitsergebnissen usw. im Gesamtkonzept enthalten sind – wobei jeweils Bezug zum Anwenden hergestellt wird. Sehr stark wurde aber ein Verknüpfen dieser verschiedenen Kompetenzbereiche in den Lerneinheiten realisiert (siehe nebenstehende Tabelle).

Beim konkreten Tätigwerden muss die Fachkraft immer gleichzeitig auf alle drei Kompetenzfelder zurückgreifen. Wesentliches qualitätsbestimmendes Merkmal des Arbeitsschutzes ist das Kooperieren – also muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch kooperieren können. Hierzu gehört Einsicht, dass Kooperation notwendig ist, und es muss auch Wissen zu den fachlich-inhaltlichen Kooperationsfeldern vorhanden sein. Das allein macht Kooperationskompetenz aber nicht aus. Die Fachkraft muss fähig sein zum Kooperieren. Das schließt ein, eigene Posi-

Präsenzlernen	Selbstlernen
P23 Präsentation als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
P24 Anwendungsbeispiel zur integrativen Arbeitssystemgestaltung	
P25 Vernetztes Betriebsgeschehen und Entwicklung von Lösungsalternativen	
P26 Gesprächsführung, Moderation, Kooperation	
P27 Beurteilen von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung – Auswahl von Lösungen, Wirtschaftlichkeit	S29 Beurteilen von Lösungsvorschlägen
P28 Der Beitrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie Wirkungskontrolle	S31 Rolle und Aufgaben der Fachkraft im Handlungsschritt Durch- und Umsetzen

tionen vorstellen und argumentativ vertreten zu können. Dazu gehört die Fähigkeit, sich in die Rolle anderer hineinversetzen und deren Interessen- und Motivlage erkennen und sich darauf beziehen zu können. Dazu gehört es z.B., psychologische Kriterien der Gesprächsführung zu kennen und anwenden zu können, verschiedene Ebenen des Kommunizierens – also die Inhaltsebene und die Beziehungsebene – zu kennen. Die Gesamtkonzeption enthält diese komplexe Kompetenzsicht an den hierfür erforderlichen inhaltlichen Problemstellungen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang: Den Teilnehmern darf in der Ausbildung keine heile Welt für die Tätigkeit der Fachkräfte gemalt werden. Es muss deutlich werden, dass gestritten werden muss, dass überzeugt werden muss, dass oft unsachliche Argumente und verkrustete Denk- und Verhaltensweisen es der Fachkraft für

Arbeitssicherheit schwer machen, ihre Fachkunde umzusetzen. Hierfür soll sie aber zugleich gerüstet werden – soweit das denn mit der Ausbildung möglich ist. Aber gerade darum werden Gesprächstechniken, Argumentationstechniken, Präsentations- und Aufbereitungstechniken usw. eingeordnet.

4.2 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe I (Grundausbildung)

Im Zentrum der Ausbildungsstufe I steht der Inhalt der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese inhaltlichen Aufgaben werden über Vorgehensweisen der Fachkraft wahrgenommen. Diese systematischen Handlungsschritte der Fachkraft werden schrittweise detailliert vermittelt und mit den Inhalten der Tätigkeit verknüpft.

4 Leitlinien und Schwerpunkte...

Abschnitt 4.2.1 stellt das Verständnis zu den Handlungsschritten zusammen.

Für die drei Qualifikations(Aufgaben-)felder

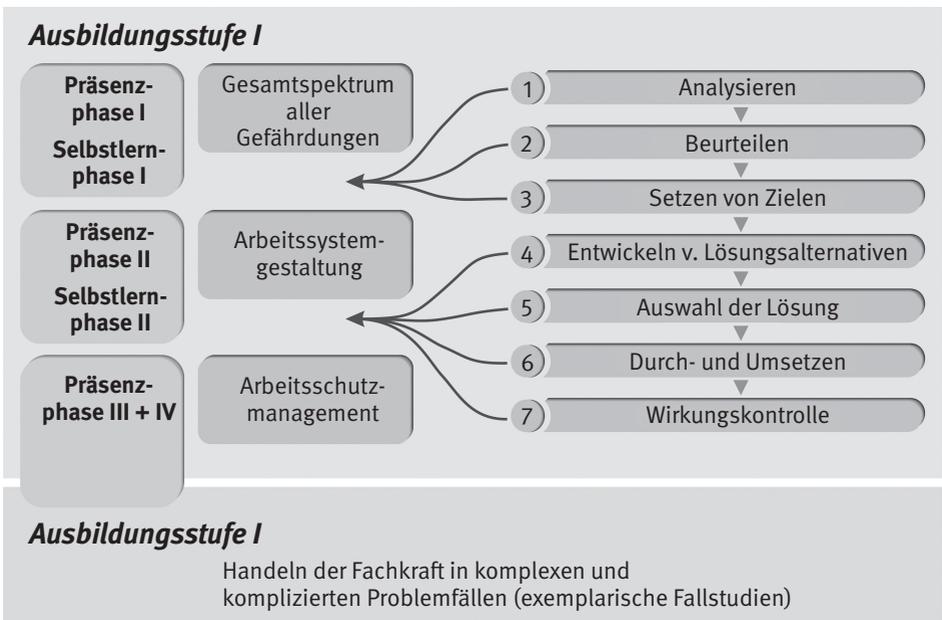
- Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren,
- Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme mit den Ansatzpunkten Technik, Organisation und Personal und
- Arbeitsschutzmanagement

werden in den Abschnitten 4.2.2 bis 4.2.4 die Schwerpunkte der Lerninhalte charakterisiert.

Das aufeinander aufbauende Lernen in der Verflechtung von aufgaben- und handlungsbezogenem Lernen in der Ausbildungsstufe I wird mit Abbildung 4.9 verdeutlicht.

In den verschiedenen Präsenz- und Selbstlernphasen bildet jeweils ein anderes Aufgabenfeld den Schwerpunkt. Hierauf bezogen wird das Erlernen der Handlungsschritte eingeordnet.

Abbildung 4.9:
Inhaltliche Schwerpunkte nach Ausbildungsphasen



4.2.1 Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird über die bereits mehrfach benannten sieben Handlungsschritte tätig. Sie analysiert Gefährdungen bzw. Organisationsstrukturen, beurteilt die möglichen Risiken bzw. Defizite, setzt Ziele für die Neugestaltung oder Veränderung, initiiert die Entwicklung von Lösungsvarianten und wirkt bei der Auswahl der Maßnahmen mit, unterstützt das Durchsetzen von entsprechenden Entscheidun-

gen, berät beim Umsetzen der Maßnahmen und führt Wirkungskontrollen durch. Die Fachkraft nimmt in den Handlungsschritten eine unterschiedliche Rolle ein (vgl. Abbildung 4.10).

Die Anforderungen an die Fachkraft erfordern einen besonderen Stellenwert von Risikobetrachtungen sowie der Arbeit mit Zielen in der Ausbildung.

Abbildung 4.10:
Unterschiedliche Rolle der Fachkraft in den Handlungsschritten

	Rolle der Sifa	Rolle der Führungskräfte
1. Analysieren	Durchführen	Unterstützen
2. Beurteilung	Durchführen	Unterstützen
3. Setzen von Zielen	Durchführen	Mitwirken
4. Entwickeln von Lösungsalternativen	1. Beraten 2. Initiieren	Durchführen oder Mitwirken
5. Auswahl der Lösung	Begleiten	Durchführen
6. Durch- und Umsetzung	Begleiten	Durchführen
7. Wirkungskontrolle	Durchführen	Durchführen

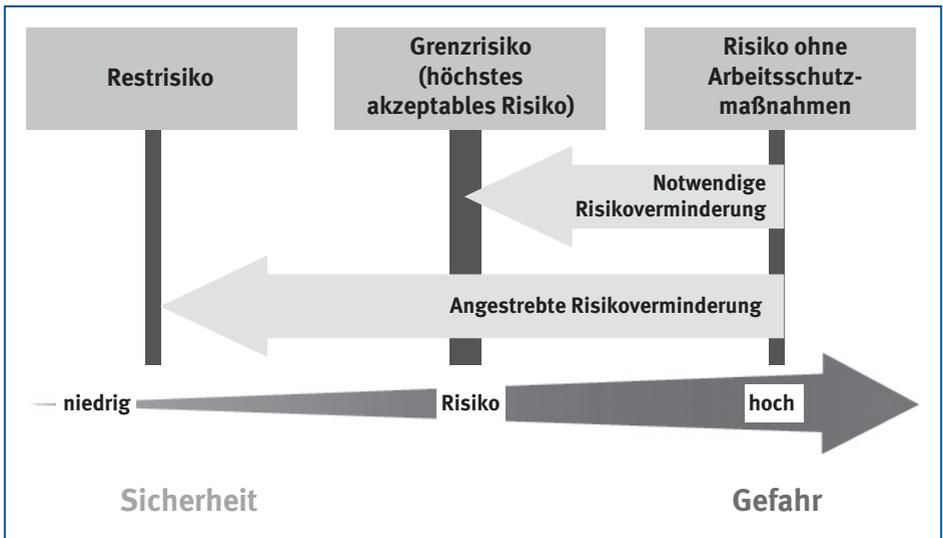
Es hat sich die lange umstrittene Auffassung durchgesetzt, dass es absolute Sicherheit im Arbeitsschutz nicht gibt. Es geht um ein Urteil, das zu fällen ist, ob ein akzeptables Risiko (und damit Sicherheit) oder nicht akzeptables Risiko (und damit Gefahr) vorliegt (vgl. Abbildung 4.11). **Risikobezogenes Handeln und Entscheiden** erfordert einen eigenen Standpunkt. Der kann nicht immer aus Vorschriften abgeleitet werden.

Wo lege ich die Grenzlinie (höchstes akzeptables Risiko) hin, bei der ich gesundheitliche Risiken akzeptiere oder eben nicht mehr akzeptiere? Diese Frage ist immer wieder dann auf der Grundlage von Diskursen zu treffen, wenn es keine eindeutige Forderung gibt. Allgemeine Schutzziele, Generalklau-

seln und unbestimmte Rechtsbegriffe erfordern eine andere Art und Weise des Tätigseins. Gefährdungen sind nicht mehr ausschließlich vorschriftenbezogen zu ermitteln, sondern in erster Linie mit dem gesunden Menschenverstand – gepaart mit der erforderlichen Sachkunde. Und die Gefährdungen sind risikobezogen auszuschalten.

Risikoeinschätzung und die sich notwendigerweise anschließende Bewertung des Risikos hinsichtlich der Akzeptanz sind handlungsleitend, wo die Vorschriftenlage keine eindeutigen konkreten Forderungen hergibt. Dies ist eine der zeitgemäßen Anforderungen, der sich der Arbeitsschutzexperte stellen muss. Er hat die Fachverantwortung, dem Arbeitgeber in der Beurteilung des

Abbildung 4.11: Risikoverständnis



akzeptablen Risikos zu raten, hierbei auch teamorientiert eine solche Urteilsbildung vorzubereiten.

Risikoabhängiges Vorgehen erfordert Abkehr vom vorschriftenzentrierten Handeln. Denkmodelle und Wertmaßstäbe werden Handlungsgrundlage für das Ausfüllen von Schutzzielen in Vorschriften und das Setzen eigener Schutzziele bei fehlenden Vorschriften. Das Arbeitsschutzrecht gibt zunehmend nutzbare Freiräume im Betrieb für das Detail bei Vorgabe prinzipieller genereller Ziele für Sicherheit und Gesundheit. Schlüsselqualifikation ist somit Einschätzungsvermögen zum Handlungsbedarf, zu Gestaltungserfordernissen.

Ein neuer Akzent wird in der Ausbildung in diesem Zusammenhang auf das konsequente **Arbeiten mit Schutzzielen** gesetzt.

Führungskräfte tragen Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit, also müssen sie zur Entwicklung von Lösungen auch angehalten, motiviert und natürlich mit konkreten Ansätzen unterstützt werden. Aber Lösungen sofort aus ermittelten Risiken abzuleiten, geht sehr schnell auch in die Irre. Hier haben sich in der Praxis modifizierte Strategien, die zunächst mit Zielsetzungen arbeiten, bewährt. Und sie sind Gegenstand der Ausbildung.

Die Bedeutung des Setzens von Zielen als sehr entscheidende Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit soll unterstrichen werden. Nach einer Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sind Schutzziele zu set-

zen. Ziele, die die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme bestimmt, haben arbeitsmethodische und strategische Bedeutung, und zwar sehr stark bezüglich des integrativen Aspekts. Indem die Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht sofort und in erster Linie fertige Lösungen präsentiert, um eine Gefährdung zu beseitigen oder zu vermindern, sondern zu erreichende Soll-Zustände als Ziele beschreibt, wird eine systemkonforme integrative Lösungssuche mit kooperativem Arbeitsstil ermöglicht. Ziele sind eine Art Vorgabe für die zielgerichtete Lösungssuche. Sie lassen zielkonforme Alternativen ermitteln und daraus in das Gesamtsystem integrierbare Lösungen auswählen. Hierdurch wird ein Abschätzen der Zielrealisierung unter den konkreten Arbeitssystembedingungen möglich. Insofern erfolgt dann kein isoliertes oder additives, sondern integratives Implementieren von Sicherheit und Gesundheit in die Arbeitssystemgestaltung.

Ziele leisten wichtige Beiträge zum Lösen von Konflikten oder sogar eher zum Vermeiden von Konflikten. Lösungssuche wird in den allgemeinen Rahmen betrieblicher Aktivitäten gestellt. Gerade so kann ausgeschlossen werden, dass sich der Arbeitsschutz isoliert. Und die Verantwortung wird an die Stelle gesetzt, wo sie hingehört: Die zuständige Führungskraft ist für den Arbeitsschutz verantwortlich. Sie wird bei der Lösungssuche aktiv und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vermeidet eine Rolle des Verteidigers vorgedachter Lösungen. Natürlich muss sie ihre Fachkunde bei der

Lösungssuche einbringen. Aber sie trägt nicht die Verantwortung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss mit Führungskräften, verschiedenen Funktionsträgern, betrieblichen und außerbetrieblichen Experten zusammenarbeiten und sie zur aktiven Beteiligung anregen. Dies erfordert eine interdisziplinäre Arbeitsweise. Die Zusammenarbeit mit den Beschäftigten erfolgt beteiligungsorientiert. Also: Das Handeln in vernetzten Betriebszusammenhängen wird erlernt, um das Geflecht der Sachzusammenhänge zu durchschauen, damit auch die möglichen sozialen Konflikte mit unterschiedlichen Partnern vermieden bzw. gelöst werden können.

4.2.2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren

Es gehört zu den grundlegenden Anforderungen an die Fachkraft, Gefahren an der Quelle zu bekämpfen. Damit ist Kompetenz bezogen auf das Vermeiden bzw. Bekämpfen von verletzungs- und krankheitsbewirkenden Faktoren erforderlich. Das Prinzip der Einordnung in die Ausbildung wird mit Abbildung 4.12 verdeutlicht.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss die Gesamtpalette aller Gefährdungsfaktoren konsequent beachten. Dabei sind alle Gefährdungen mit hohem Stellenwert zu sehen. Die Lerninhalte zu den verschiedenen Faktoren folgen einem im Wesentlichen gleichen Grundmuster. So werden vermittelt:

- Entstehungszusammenhänge
- Wirkungen auf den Menschen; Schädigungsmechanismen
- Grundwissen zur Ermittlung und Beurteilung
- Interventionsansätze/Schutzkonzepte, ggf. exemplarische Lösungen
- Rechtsgrundlagen, Regeln, Normen

Zur Philosophie dieses Lernabschnitts gehört es, grundlegende Denkweisen zu entwickeln. So wird Wert darauf gelegt, dass die Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Grundlage des Gestaltens verstanden werden (Lerneinheit P03). Das notwendige Verknüpfen mit den Leistungsvoraussetzungen des Menschen wird insbesondere – soweit dies zweckmäßig ist – bei den verschiedenen Faktoren hergestellt. So soll die Handlungsrelevanz solcher Kenntnisse bei den Teilnehmern besser erkannt und verstanden werden. Dies erfolgt vor dem Hintergrund: Die Ausbildung muss den Menschen als Maß der Anforderungen an den Arbeitsschutz jeweils konkret in Sachzusammenhängen einbeziehen.

Zum prinzipiellen Anliegen dieses Ausbildungsabschnitts gehört es, Grundverständnis zum Entstehen von Verletzungen und zum Entstehen von arbeitsbedingten Erkrankungen sowie zu Interventionsansätzen, zur Rangfolge von Zielen und Maßnahmen beim Gestalten von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu verinnerlichen. Sol-

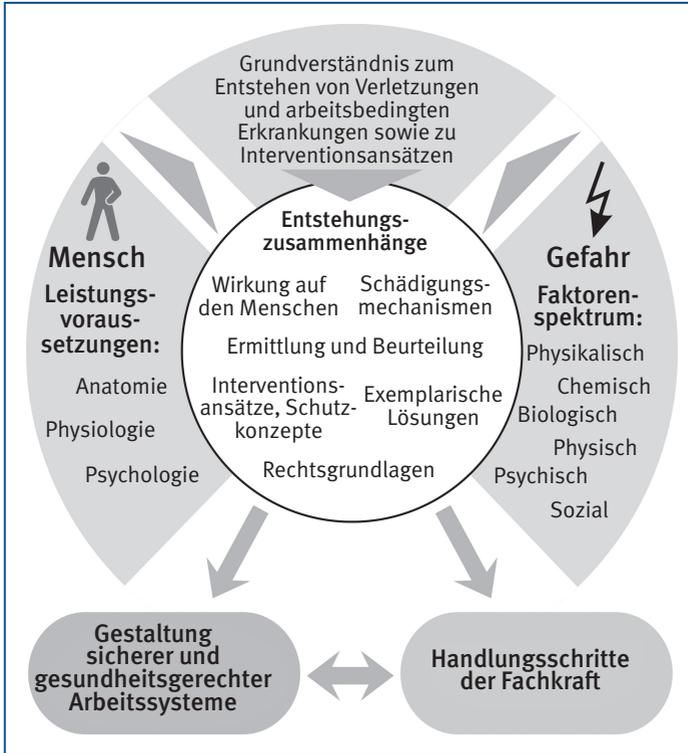


Abbildung 4.12: Einordnung und Gegenstand der Lerneinheiten P04 bis P07 und S04 bis S13 – Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren

che Erklärungsmodelle werden am Anfang (Lerneinheit P02) eingeführt. Sie sind dann bezogen auf den jeweiligen Gefährdungsfaktor aber immer wieder zu konkretisieren. So kann über 14 Lerneinheiten das Denken in solchen Zusammenhängen verstetigt werden. Das Bestehen einer Gefahr setzt das Vorhandensein einer Gefahrenquelle bzw.

eines Gefährdungsfaktors und das mögliche räumliche und zeitliche Zusammentreffen mit dem Menschen voraus – ein klassisches Modell des Arbeitsschutzes. Dieses Erklärungsmodell ist hier die Grundphilosophie des gesamten Ausbildungsabschnitts und der verschiedenen Lerneinheiten zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren.

Im Rahmen der Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine Zusammenstellung von Begriffen entstanden, die der Ausbildungskonzeption zugrunde gelegt wurde. Die Erläuterungen zu den Begriffen verfolgen das Ziel,

- das aktuelle zeitgemäße Verständnis zum Inhalt wichtiger Begriffe zu erfassen – insbesondere unter Beachtung von Richtlinien hierzu in der Europäischen Union,
- Theorien und Modelle entsprechend den Anforderungen, die von der Praxis an die Fachkunde der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gestellt werden, auszuwählen bzw. zu reduzieren, um einheitliche Denkweisen zu ermöglichen,
- ein Verzeichnis als Art „Wörterbuch“ zum durchgängig einheitlichen Verwenden von Begriffen im gesamten Ausbildungskonzept und in den Ausbildungsmaterialien bereitzustellen.

Verstetigen von Modellen funktioniert nicht, wenn z.B. Lärmspezialisten ihre Sicht der Dinge zum Verständnis primären und sekundären Lärmschutzes in die Ausbildung einbringen und die Spezialisten zu mechanischen Faktoren und zu psychischen Faktoren völlig andere Bezeichnungen zur Rangfolge von Zielen und Gruppen von Maßnahmen verwenden. Dies soll als ein Beispiel dafür dienen, dass einheitliches Begriffsverständnis in der Ausbildung sehr wichtig ist.

Neben den Kompetenzen zu Gefährdungsfaktoren soll ein Grundverständnis zur Gesundheitsförderung schrittweise in der Ausbildung entwickelt werden. Gesundheitsförderung hat das Ziel, **individuelle** (personelle, personale, interne) und **soziale** (kollektive, organisationale, externe) Ressourcen (Schutzfaktoren, Abwehrkräfte, Kraftquellen) zu stärken und Handlungsspielräume zu erweitern, um damit zur Gesunderhaltung und zum Wohlbefinden beizutragen. Gesundheitsförderung will nicht nur die Gesundheit des Gesunden fördern, sondern auch die Restgesundheit des Kranken oder Behinderten. Gesundheits-

förderung fragt: „Wie kann ich die internen und externen Abwehrkräfte einer Person stärken?“ Gesundheitsförderung soll nicht nur befähigen, äußere Gesundheitsbelastungen physisch und psychisch besser zu bewältigen, sondern auch Handlungsspielräume vergrößern, eigenes gesundheitlich belastendes Verhalten zu überwinden und auch Handlungskompetenzen freizusetzen bzw. zu entwickeln, um externe Strukturen zu ändern, die die Gesundheit belasten oder die gesundheitsbelastendes Verhalten begünstigen.

Gesundheitsförderung ist der Aufbau von individuellen Fähigkeiten sowie gesundheitsförderlichen Strukturen, um das Maß an Selbstbestimmung über die Gesundheit zu erhöhen. Im Sinne der WHO zielt Gesundheitsförderung nicht auf spezifische Risiken für Krankheiten, sondern auf die Ressourcen für die Gesunderhaltung oder Gesundung.

4.2.3 Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme

Diese Thematik wird in den Lerneinheiten P14 bis P19 und S19 bis S25 behandelt. Eine Übersicht zum prinzipiellen Inhalt enthält Abbildung 4.13.

Was beim Behandeln der verschiedenen Gefährdungsfaktoren mehr oder weniger isoliert erlernt wurde, wird jetzt bezogen auf den eigentlichen Gestaltungsgegenstand – nämlich auf das Arbeitssystem. Zeitgemäßer Arbeitsschutz muss von Arbeitssystembetrachtungen ausgehen, darf Technik-

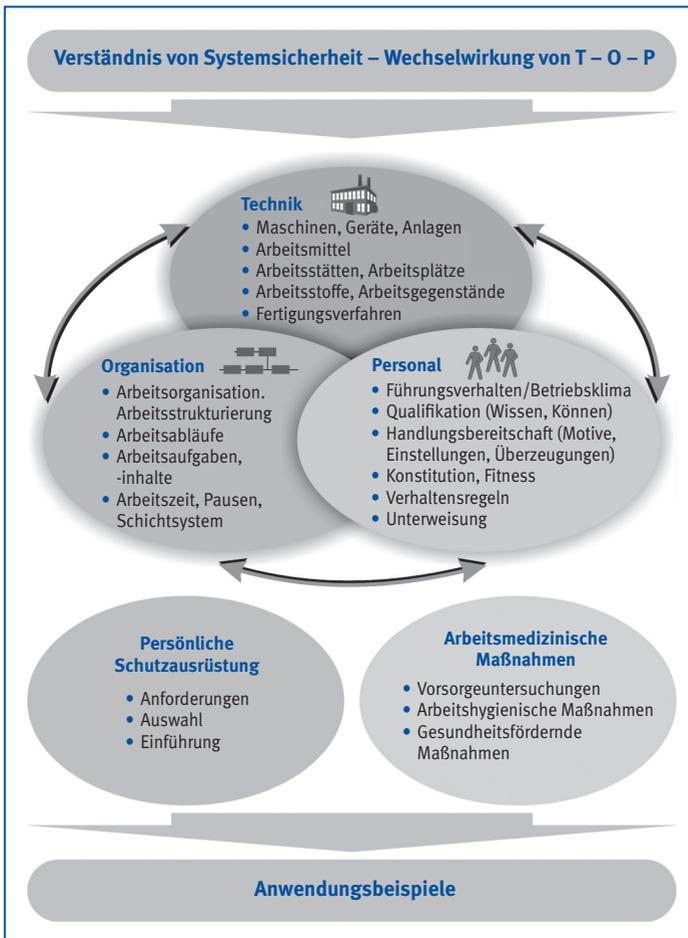


Abbildung 4.13: Gegenstand der Lerneinheiten P14 bis P19 und S19 bis S25 – Arbeitssystemgestaltung mit den Ansatzpunkten T – O – P

konzepte nicht isoliert sehen. In diesem Ausbildungsabschnitt sind Inhalte zu sicherheitstechnischen Prinzipien, zu Anforderungen an Sicherheitstechnik, zu Anforderungen an Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeitsstellen, zum ergonomischen Gestalten enthalten. Zeitgemäßer Arbeitsschutz ist aber auch Gestalten von Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgaben, Gestalten von Arbeitsablauf, Arbeitsorganisation, Bewegungs-ergonomie, gesundheitsgerechtes Gestalten von Pausensystemen u. v. m.

Das Neue an der Ausbildungskonzeption ist, dass die verschiedenen Facetten zusammengeführt und auf Arbeitssystembetrachtungen erweitert werden.

Zum Gang des Lernprozesses in diesem Lernabschnitt: Das Arbeitssystemverständnis wird eingeführt (Lerneinheit P14), im Folgenden wird Basiswissen zu den verschiedenen Ansatzpunkten Technik, Organisation und Personal im Einzelnen vermittelt und es wird wieder zusammengeführt, indem systembezogene Anwendungsbeispiele genutzt werden. Als besondere Aspekte werden hier Lerneinheiten zu persönlichen Schutzausrüstungen sowie zu arbeitsmedizinischen Maßnahmen eingeordnet. Letzteres übrigens verbunden mit den Aufgaben des Betriebsarztes als einem der entscheidenden Partner der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

4.2.4 Arbeitsschutzmanagement

Diese Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird in den Lerneinheiten P29 bis P32 und S30 bis S32 behandelt (vgl.

Abbildung 4.14). Es geht um die Einordnung in Führungsprozesse sowie in Geschäftsprozesse, unterstützende Prozesse sowie um die Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse.

Im Allgemeinen finden wir auf diesem Feld eine stark reduzierte Sichtweise auf Pflichtenübertragung, Beauftragtenorganisation u.ä. Aspekte. Das neue Ausbildungskonzept folgt einem ganzheitlichen Ansatz der Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Prozesse, hierbei eingeordnet in die Aufbau- und Ablauforganisation. Grundlage hierzu sind die zehn Kernelemente für die Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation auf Basis des nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme.

Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation wird in der Ausbildung zunächst als Gesamtaufgabe des Betriebes betrachtet.

Prävention im Arbeitsschutz erfordert – der konkreten Arbeitssystemgestaltung vorschaltet – die Prozesse im Blick zu haben, die Einfluss auf die Arbeitssystemgestaltung nehmen, und damit über das Entstehen oder Vermeiden von Unfallgefahren oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren maßgeblich entscheiden. Hier liegen die Wurzeln, wenn Gefährdungen in den Arbeitssystemen sichtbar werden. Linienleiter können oft nur noch mit den Gegebenheiten leben und mit den vorhandenen Bedingungen alles tun, was dem Arbeitsschutz dient. Es sind aber in sehr starkem Maße Stabs- und Quer-

Abbildung 4.14:
Gegenstand der Lerneinheiten P29 bis P32 und S30 bis S32 – Arbeitsschutzmanagement



schnittsbereiche, die über das Niveau des Arbeitsschutzes vor Ort entscheiden, und zwar Führungskräfte und Mitarbeiter in solchen Funktionen. Hier beginnt Prävention und damit der Ansatzpunkt für die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Beherrschen von Gefährdungsfaktoren, Gestalten sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme – dies sind wichtige Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Aber sie konzentrieren sich immer auf Einzelaufgaben, auf Beseitigen eines bestehenden Problems, auf Einflussnahme beim konkreten Neueinführen oder Verändern von Arbeitssystemen. Präventives Arbeitsschutz-

verständnis erfordert, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit Einfluss darauf nimmt, dass der Betrieb insgesamt ständig und immer Arbeitsschutz sichert und weiterentwickelt. Es darf nicht dem Zufall überlassen sein, dass an Arbeitsschutz gedacht wird, wenn Veränderungen vorbereitet werden. Es darf nicht an der einzelnen engagierten Führungskraft hängen oder dem einzelnen Querschnittsverantwortlichen, der vielleicht morgen schon nicht mehr im Betrieb ist. Es geht also um stabile und zuverlässige Organisationsformen, die gewährleisten, dass im Betrieb überall der Arbeitsschutz mit integriert ist.

Qualitätsbestimmend für die neue Ausbildungskonzeption sind integrative Ansätze.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Integrationserfordernisse des Arbeitsschutzes in das Systemganze berücksichtigen. In Lerneinheit P14 „Ziele setzen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme“ wird erlernt und dann in folgenden Lerneinheiten schrittweise vertieft, dass an Arbeitssysteme vielfältige Anforderungen gestellt werden, Systemelemente des Arbeitssystems untereinander in Beziehung stehen, Arbeitsschutz eines der Qualitätsmerkmale (der Ziel- und Beurteilungskriterien) unter vielen ist.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat ihre Sicht der Dinge in Gesamtzusammenhänge einzuordnen. Beispielsweise müssen bei der Suche von Lösungen Aspekte der technisch-technologischen und baulichen Ausstattung, organisatorische Voraussetzungen, ökologische Anforderungen, Wirkungen auf betriebswirtschaftliche Ziele und vieles mehr berücksichtigt werden. Das Spektrum sei hier nur angedeutet. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit darf das Anliegen Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht isoliert aufarbeiten, sondern muss die Auswirkungen auf andere Komponenten des Arbeitssystems beachten. Es sind die verschiedenen Sachzusammenhänge zu identifizieren. Sie muss Vorüberlegungen anstellen, mit welchen konkurrierenden Zielen zu rechnen ist.

Von der Fachkraft wird Verständnis für das Beurteilen von „Nebeneffekten“ erwartet. Zuständig sind hierfür zwar die verantwort-

lichen Führungskräfte. Aber die Fachkraft benötigt eigene Urteilskraft und Fachkunde zur Gesamtbetrachtung der Effekte. Hiermit verbunden ist die Anforderung, Lösungen zu optimieren, dabei aber Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht unzulässig abzuschwächen. Das ist ein Kernpunkt: Integration ja, beachten aller verschiedenen Seiten ja – aber nicht, um damit Erfordernisse des Arbeitsschutzes zurückzuschrauben oder zu negieren, sondern um Durchsetzungschancen optimal zu nutzen. Also geht es um die aktive Sicht der Integration, nicht um eine restriktive, passive.

Die von der Fachkraft für Arbeitssicherheit erwartete Arbeit mit Schutzzielen sowie Zielen zur Gesundheitsförderung (vgl. Abschnitt 4.2.1) verlangt ihr Hineinwirken in die betriebliche Organisation. Auch das ist ein Aspekt der integrativen Sicht des Arbeitsschutzes.

Das Aufgabengebiet des Arbeitsschutzes ist so vielseitig, dass es im Prinzip keine betriebliche Aufgabe gibt, die den Arbeitsschutz nicht berührt. Zugleich müssen die Teilnehmer diese Erkenntnis einordnen: Der Betrieb muss aus unterschiedlichen Anlässen bzw. Aufgaben handeln. Deshalb bestehen unterschiedliche Ansatzpunkte für die betriebliche Organisation, auch aus Sicht unterschiedlicher Fachgebiete oder Wissenschaftsdisziplinen. Es müssen aus den verschiedenen Ansätzen heraus Aufgaben zugewiesen, Prozesse organisiert, Verfahrensabläufe geordnet, Beauftragte eingesetzt werden usw.

Die verschiedenen Systeme sind nicht scharf voneinander abgegrenzt, sondern überschneiden sich. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss eigene fachkundliche Perspektiven in unterschiedliche Sichtweisen einordnen. Aufgaben des Arbeitsschutzes sind aus Sicht der Aufgaben des Betriebes insgesamt zu lösen.

Die Fachkraft selbst darf sich nicht isolieren. Einseitige Forderungen und Ansprüche finden bei Zielkonflikten keine Akzeptanz. Das reicht in die soziale Komponente der Vernetzung im betrieblichen Alltag hinein. Das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit vollzieht sich im Kontakt mit unterschiedlichen Personen in unterschiedlichen Formen. Die Ausbildung soll Facetten aufzeigen und hierauf vorbereiten.

Integration bezogen auf Arbeitsschutzmanagement ist besonders für die Einordnung in die betrieblichen Prozesse von Bedeutung. Grundanliegen ist es, in den betrieblichen Kern- und Unterstützungsprozessen den Arbeitsschutz zu verankern. **Kernprozesse** werden auch als Geschäftsprozesse bezeichnet. Es sind die Prozesse, **mit denen die Einrichtung ihr Geld verdient**, also auf die eigentliche Leistung des Betriebs ausgerichtet. Kriterium ist also: Welche Leistungen bietet die Einrichtung an? Der Prozess des Erbringens dieser Leistungen sind die betrieblichen Kernprozesse. Für einen Kernprozess steht der Kunde am Anfang und am Ende eines Prozesses. **Unterstützungsprozesse** sind die Prozesse, die ergänzend zu den Kernprozessen diese Leistungen helfend und fördernd gewährleisten.

Ohne Versorgungsprozesse, ohne Verwaltung sind beispielsweise Pflegeleistungen nicht zu erbringen, aber sie haben **dienende** Funktion und werden insofern als Unterstützungsprozesse bezeichnet.

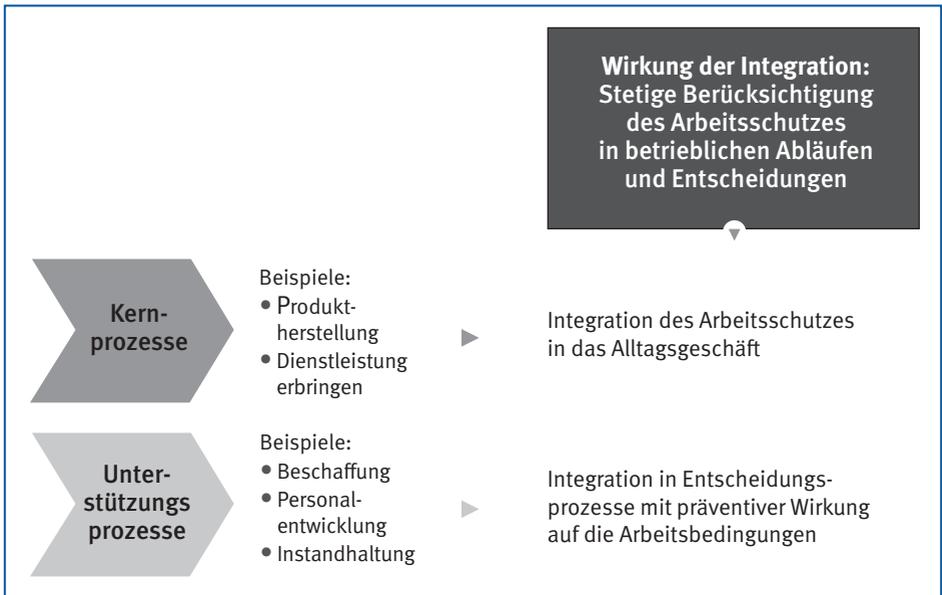
Werden in Kern- und Unterstützungsprozesse die Arbeitsschutzbelange konsequent eingeordnet, dann kann so eine nachhaltige Berücksichtigung des Arbeitsschutzes in den verschiedenen betrieblichen Entscheidungen erreicht werden.

Ergänzenden Charakter tragen arbeitsschutzspezifische Prozesse wie z.B. die Organisation des Unfallmeldewesens, das Prüfen von Arbeitsmitteln, das Erstellen von Betriebsanweisungen. Es handelt sich um die Organisation konkreter spezieller Abläufe, die direkt dem Arbeitsschutz dienen. Sie sind zwar wichtig, aber darin darf sich betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes nicht reduzieren. Kern- und Unterstützungsprozesse mit integriertem Arbeitsschutz haben nachhaltigere Wirkung für den gesamten Betriebsablauf (vgl. Abbildung 4.15 auf Seite 90).

Dieser integrative Ansatz der Verwirklichung des Arbeitsschutzes zieht sich durch die gesamte Ausbildungskonzeption.

Zentrale Bedeutung hat für die Führungsarbeit die Organisation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach §§ 5 und 6 ArbSchG. Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist keinesfalls nur Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen im engeren Sinne, sondern ist primär orientiert auf

Abbildung 4.15:
Prozessorientierte Organisation des Arbeitsschutzes



Maßnahmen. § 3 ArbSchG fordert vom Arbeitgeber, dass er die erforderlichen Maßnahmen treffen muss. Was sind „**erforderliche**“ Maßnahmen? Das sind jene, die sich aus der konkreten Situation im Arbeitssystem ergeben, die zu treffen sind, wenn Klarheit besteht, welche Gefährdungen existieren. Dann sind hiergegen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen.

Im Zentrum steht dabei die Organisation eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der betrieblichen Arbeitsbedingungen und nicht ein statisches Ermitteln von Gefährdungen.

Arbeitsschutzmanagement hat deshalb diesen Prozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Gesamtkonzept auszugestalten und umzusetzen.

4.3 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe II (Vertiefende Ausbildung)

In der Ausbildungsstufe II werden die in der Grundausbildung erworbenen Kompetenzen vertieft. Es geht hier nicht um die Addition neuer Wissensbausteine, z.B. zu Gefährdungsfaktoren oder Gestaltungsanforderungen im Hinblick auf T – O – P, sondern um die

Erweiterung der Betrachtungsweise (vgl. Abbildung 4.16 und Abbildung 4.17 [auf Seite 92]).

Beispiele für den inhaltlichen Vertiefungsbedarf (fachlich, methodisch, sozial) sind:

- Komplexes Zusammenwirken von Gefährdungsfaktoren in Arbeitssystemen
- Gefährdungsanalysen bei komplizierteren Gegenständen sowie die Durchführung

vorausschauender Analysen in Planungsphasen

- Ausgestaltung eines Arbeitsschutzmanagements; z.B. in Richtung auf Vernetzung des Arbeitsschutzes mit den unterschiedlichen betrieblichen Prozessen
- Vertiefung von sozialen Kompetenzen bezüglich Argumentation, Präsentation, Konfliktlösung u.a.

Abbildung 4.16:
Grundanliegen der Ausbildungsstufe II – Handlungsanlässe

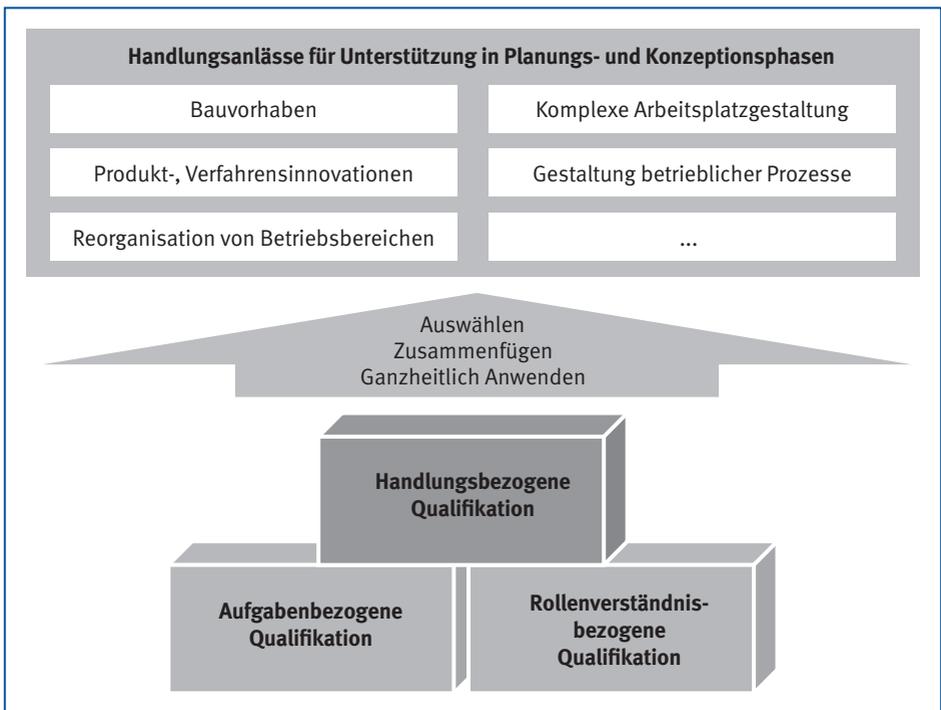
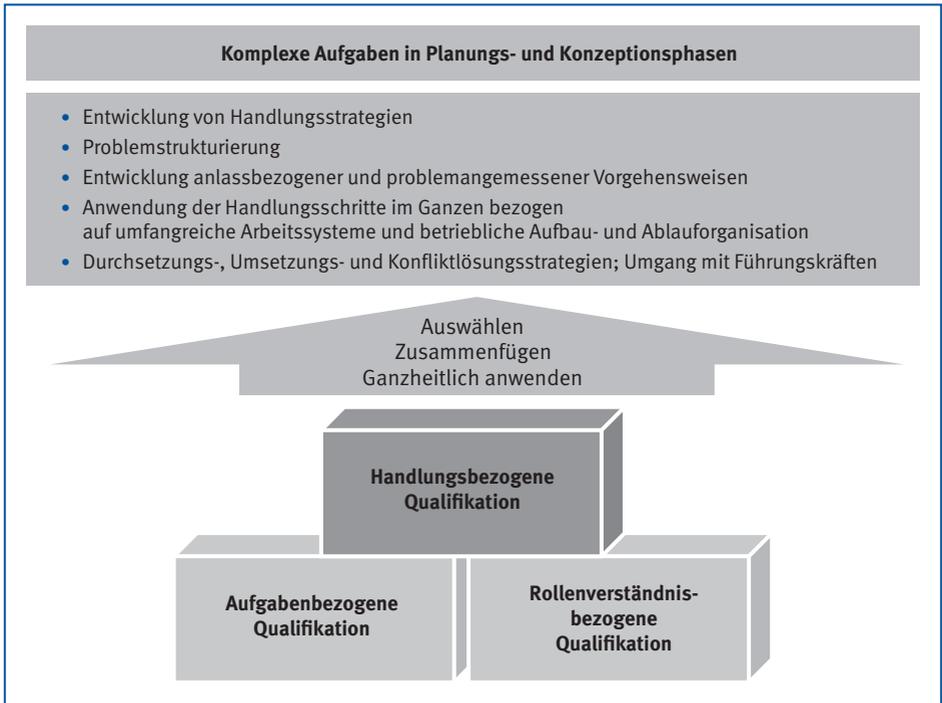


Abbildung 4.17:
Grundanliegen der Ausbildungsstufe II – Komplexe Aufgaben



Eine wichtige Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht in der **Unterstützung** der betrieblichen Verantwortlichen in **Planungs- und Konzeptionsphasen**. Hier ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit gefordert, umfangreiche und komplexe Aufgaben fachkundig zu bewältigen. Dies stellt gegenüber der Grundausbildung eine **Ausweitung der Anwendung von Grundlagen und Arbeitsmethoden auf schwierigere und komplexe Arbeitsgebiete** dar. Gerade in Planungs- und

Konzeptionsphasen wie umfangreiche Bauvorhaben, Reorganisation von Betriebsbereichen z.B. durch Änderungen der technischen Ausrüstung, aber auch die Gestaltung betrieblicher Prozesse (wie beispielsweise der Logistik), muss das **Präventionsanliegen** eingebracht und realisiert werden. Hier liegen die großen Chancen des Arbeitsschutzes, aber gleichzeitig verlangt es hohe Kompetenzen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Die betriebliche Effizienz der Fachkraft für Arbeitssicherheit hängt in hohem Maße davon ab, dass sie

- für solche komplexen Aufgabenstellungen über **Handlungsstrategien** verfügt,
- in der Lage ist, die oft umfangreichen und **unübersichtlichen Ausgangssituationen in Planungs- und Konzeptionsphasen zu analysieren und strukturieren,**
- **anlassbezogene und problemangemessene Vorgehensweisen** für die Unterstützung von Unternehmer, Führungs-

kräften, Planern und anderen entwickeln kann,

- die **Handlungsschritte im Ganzen** auf solche umfangreichen Aufgabenstellungen anwenden kann, sowohl auf die Gestaltung von Arbeitssystemen als auch die Gestaltung der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation,
- über **Strategien zur Lösungsfindung, Durchsetzung, Umsetzung und Konfliktlösung im Umgang mit Führungskräften** und anderen Verantwortlichen und Zuständigen verfügt.

Beispiele:

Sie muss ...

- ... die vorgesehene Planung, z.B. die Veränderung der technischen Ausstattung des Betriebes, einordnen in Gesamtplanungen und strategische Entscheidungen (Handelt es sich um lang-, mittel- oder kurzfristige Maßnahmen?).
- ... ermitteln, welche Arbeitssysteme, welche betrieblichen Prozesse und Abläufe usw. durch die Planungen betroffen sind (dies ist aus Sicht des Arbeitsschutzes ja oft sehr viel mehr als von anderen betrieblichen Verantwortlichen zunächst erkannt wird.).
- ... ermitteln, wer in welcher Weise am Planungsprozess beteiligt ist.
- ... die Interessenkonstellation der Beteiligten und Betroffenen ausloten usw.

Auf der Grundlage einer solchen Problemstrukturierung muss sie in einer ersten Grobabschätzung den spezifischen Unterstützungsbeitrag ermitteln.

Letztendlich muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit über geeignete Strategien verfügen, um aus dem fachlichen und methodischen Instrumentarium, „ihrem Handwerkszeug“ problembezogen auszuwählen.

Dies sind Schlüsselqualifikationen, die in der Ausbildung erlernt und ihre Anwendung erprobt werden müssen. Die Entwicklung solcher Qualifikationen anhand von typischen Handlungsanlässen der Fachkraft für

4 Leitlinien und Schwerpunkte...

Arbeitssicherheit ist das zentrale Anliegen der „Vertiefenden Ausbildung“.

Als Leitprinzip für die Didaktik der Stufe II steht die Handlungsorientierung (vgl. Abbildung 4.18).

Handlungsorientierung verlangt

- **selbsttätiges Lernen**, möglichst in kleinen Gruppen, auch mit der Zielrichtung der Stärkung und Weiterentwicklung der individuellen Lernkompetenz,
- die Möglichkeit des Einbringens von **Erfahrungen** der Teilnehmer,

- die Problemlösungsorientierung des Lernens,

- dass der Lernprozess auf die **Entwicklung von Vorgehensweise** im Sinne von Heuristiken gerichtet ist. Nicht die Lösung nach einem festgelegten Algorithmus, nicht das „Richtig“ oder „Falsch“ im Detail, sondern das richtige Herangehen ist das Wichtige.

Das Lernen in der Vertiefungsphase erfolgt dementsprechend aufgabenorientiert anhand von komplexen Fallstudien, die Ausschnitte aus der betrieblichen Praxis repräsentieren.

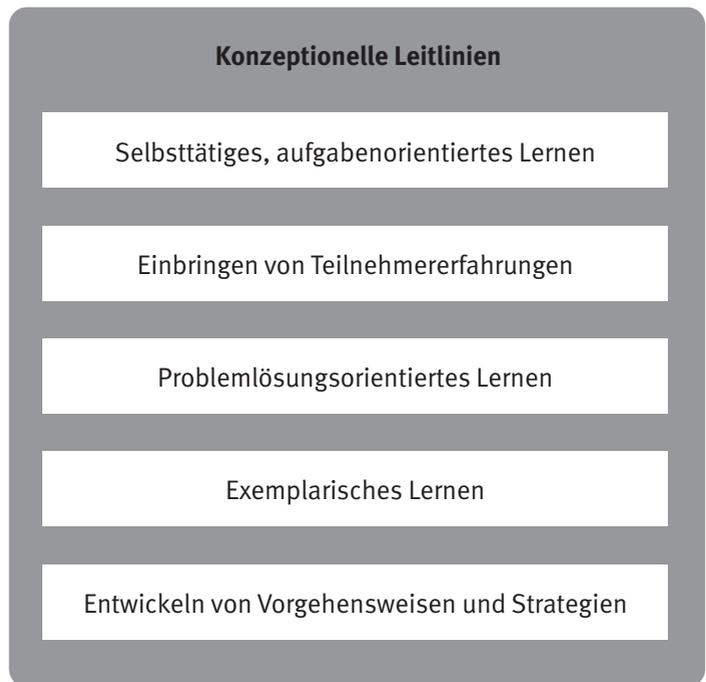


Abbildung 4.18:
Konzeptionelle
Leitlinien der
Ausbildungsstufe II

Abzuarbeiten ist anhand der Fallstudien der gesamte Handlungsstrang, von der Problemanalyse bis zur Durch- und Umsetzung der Maßnahmen.

Das Lernen anhand der Fallstudien hat exemplarischen Charakter, die Bearbeitung erfolgt stärker in die Tiefe als in die Breite. Aspekte,

die den Transfer auf andere Handlungsanlässe und andere Aufgabengebiete ermöglichen, werden herausgearbeitet.

Vor diesem Hintergrund erfolgte die Auswahl und Ausgestaltung der Fallstudien, die Gegenstand der Ausbildungsstufe II sind:

Präsenzlernen	Selbstlernen
P36 Umgestaltung von Arbeitsstätten (exemplarische Fallstudie)	S40 Präventives Handeln im Planungsprozess – Anwendungsbeispiel Büro
P41 Arbeitsschutz bei Baumaßnahmen im Betrieb (exemplarische Fallstudie)	
P42 Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (Lernwerkstatt zum Arbeitsschutzmanagement)	

Die Reihenfolge der Fallstudien ist in steigender Komplexität der Aufgaben gewählt worden.

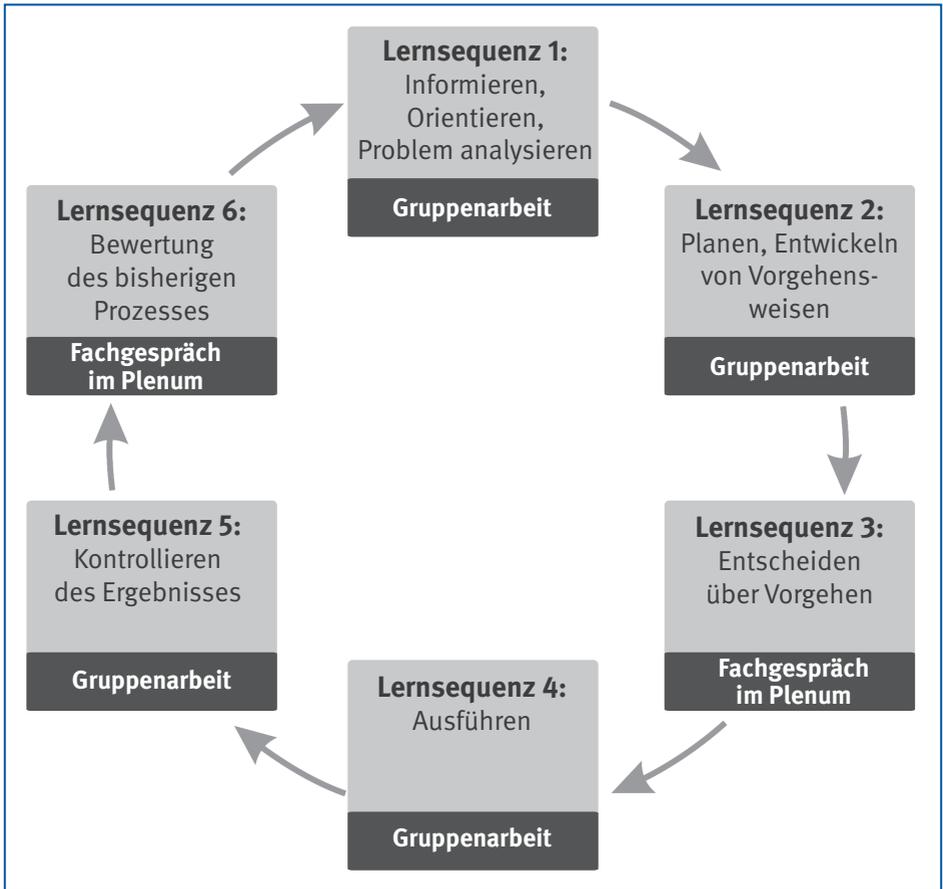
Mit der Bearbeitung der einzelnen Fallstudien sind **verschiedene Intentionen** verknüpft, die sich sowohl aus dem **Bedarf der Vertiefung** von fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen als aus dem **komplexen Aufgabengebiet** der Fachkräfte für Arbeitssicherheit speisen.

Zur Bearbeitung der exemplarischen Fallstudie in P36 „Umgestaltung von Arbeitsstätten“ wird die **Leittextmethode** genutzt.

Charakteristika dieser Methode sind:

- Exemplarisch ausgewählte Arbeitssituationen werden in Lernprozesse übertragen.
- Die Bearbeitung erfolgt weitgehend selbstständig in kleinen Gruppen.
- Der Lernprozess folgt dem Modell der vollständigen Handlung und vollzieht sich in sechs Lernsequenzen (vgl. Abbildung 4.19 auf Seite 96).
- Der Lernprozess wird im Wesentlichen durch schriftliche Unterlagen, sogenannte „Leittexte“, angeleitet und erfolgt weitgehend selbst gesteuert. Als zentrale Arbeitsform ist die Bearbeitung in Kleingruppen vorgesehen.

Abbildung 4.19:
Modell der vollständigen Handlung und Lernsequenzen nach der Leittextmethode



Für die Bearbeitung exemplarischer Fallstudien in der Ausbildungsstufe II kann vom konstruktivistischen Lernbegriff ausgegangen werden. Aus lernpsychologischer Sicht werden zwei Paradigmen in der Gestaltung von Lernprozessen unterschieden:

- Instruktionsparadigma (rezeptives Lernen), bei dem die Vermittlung von Wissen durch den Lehrenden oder ein Lernmedium im Vordergrund stehen
- Problemlösungsparadigma (exploratives Lernen), bei dem die Erarbeitung der Inhalte durch den Lernenden im Mittelpunkt steht

Ziel ist beim Problemlösungslernen der Erwerb anwendbaren Wissens und insbesondere die Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten über selbst gesteuertes und exploratives Lernen. Der Lernende beschäftigt sich selbst intensiv mit den Inhalten und Problemen. Der Wissenserwerb wird als konstruktiver Prozess verstanden. Er impliziert, dass der Lernende aktiv, selbstreferentiell und selbst gesteuert neue Wissensstrukturen prozessorientiert weiterentwickelt.¹

4.4 Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsstufe III (Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde)

Es geht in der bereichsbezogenen Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde darum,

- eine wirtschafts- bzw. branchenspezifische Erweiterung und Vertiefung des Grund- und Handlungswissens vorzunehmen,
- Handlungskompetenz bezogen auf wirtschafts- bzw. branchenbezogene Erfordernisse zu vertiefen und
- Lösungsstrategien anhand konkreter wirtschafts- bzw. branchenbezogener Fallbeispiele zu vermitteln.

Die Ausbildungsstufe III führt im Sinne der Weiterbildung den in den Ausbildungsstufen I und II eingeschlagenen Weg fort. Das heißt, dass auch hier fachlich-inhaltliche Kompetenz in Verbindung mit methodischer und sozialer Kompetenz vermittelt werden soll. Sie orientiert sich an den gleichen Leit-

¹ Eine Aufarbeitung dieser verschiedenen Paradigmen des Lernens ist erfolgt in: Ebert, B.; Keller, St.: *IuK-Technologien und Prävention*. In: Cernavin, O.; Wilken, U.J. (Hrsg.): *Dienstleistung Prävention. Bedarf – Konzepte – Praxisbeispiele*. Wiesbaden: Universum Verlagsanstalt, 1998, insbesondere S. 320 ff.

bildern und wendet dieselben didaktischen Prinzipien an. Fallstudien sind dabei – wie auch in der vertiefenden Ausbildung – ein wichtiges Hilfsmittel. Die in den vorangegangenen Ausbildungsstufen entwickelten Kompetenzen werden hier in wirtschaftsbereichs- bzw. branchenspezifischen Themenfeldern angewandt.

Die detaillierte Ausgestaltung der Ausbildungsstufe III erfolgt durch den Ausbildungsträger entsprechend den spezifischen Erfordernissen.¹ Die Themen werden über die DGUV Vorschrift 2 für die verschiedenen Unfallversicherungsträger verbindlich gemacht.

¹ Vgl. DGUV Vorschrift 2 der jeweiligen Unfallversicherungsträger

5 Lerneinheiten der Ausbildung (Inhalt und Ablauf)

5.1 Struktur der Ausbildung

Lernabschnitt 0	Hinführen zum Beruf und zur Ausbildung	
S00	Vorinformation für die Teilnehmer	

Ausbildungsstufe I – Grundausbildung

Präsenzphase I		
Lernabschnitt I	Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
P01	Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit	10 LE
Lernabschnitt II	Grundlagen des Entstehens und Vermeidens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen	
P02	Grundlagen des Entstehens und Vermeidens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen	4 LE
Lernabschnitt III	Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren	
P03	Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Grundlage zur Gestaltung der Arbeit	4 LE
P04	Mechanische Faktoren	4 LE
P05	Schall	2 LE
P06	Psychische Faktoren	4 LE
P07	Übersicht zur Gesamtheit der Gefährdungsfaktoren	2 LE
Lernabschnitt IV	Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Einführung	
P08	Analysen – Grundlage für das Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	1 LE
P09	Gesamtüberblick zur Ermittlung von Gefährdungen	3 LE
Lernabschnitt V	Einführung in das Selbstlernen	
P10	Einführung in das Selbstlernen	2 LE

5 Lerneinheiten der Ausbildung

Selbstlernphase I			
Lernabschnitt VI	Grundlagen des Arbeitsschutzverständnisses und der Organisation des überbetrieblichen Arbeitsschutzes		
	E123	Einführung	
	S01	Historische Entwicklung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschutzverständnisses	
	S02	Das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem	
	S03	Das Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes – Überblick	
Lernabschnitt VII	Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren – Fortführung		
	S04	Gefährdungsfaktoren – Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen	
	S05	Gefährdungen durch den elektrischen Strom	
	S06	Mechanische Schwingungen (Vibrationen)	
	S07	Gefahrstoffe	
	S08	Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr	
	S09	Ionisierende und optische Strahlung	
	S10	Klimatische und thermische Faktoren	
	S11	Licht und Farbe	
	S12	Physische Faktoren	
	S13	Biologische Arbeitsstoffe; Zusammenwirken von Gefährdungsfaktoren im Arbeitssystem	
Lernabschnitt VIII	Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Methoden		
	S14	Die rückschauende Analyse als Ansatzpunkt zum Erkennen von Gefährdungen	
	S15	Vorausschauende Analysen zur Ermittlung von Gefährdungen	
	S16	Beurteilen von Gefährdungen – Risikobeurteilung	
	S17	Aufbereitung von Ermittlungsergebnissen	
Präsenzphase II			
Lernabschnitt IX	Einführung in die zweite Präsenzphase		
	P11	Erfahrungsaustausch I	2 LE
Lernabschnitt X	Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Zusammenfassung		
	P12	Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Handlungskonzept	2 LE

Präsenzphase II (Fortsetzung)			
	P13	Anwendung der vorausschauenden Gefährdungsanalyse und der Risikobeurteilung	5 LE
Lernabschnitt XI		Vorgehensweise zur Ableitung von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme	
	P14	Ziele setzen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	5 LE
Lernabschnitt XII		Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen – Einführung	
	P15	Anforderungen an Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren	4 LE
	P16	Anforderungen an Arbeitsaufgaben	3 LE
	P17	Grundlagen der arbeitsmedizinischen Maßnahmen	4 LE
	P18	Verhaltensbezogene Maßnahmen	5 LE
	P19	Die Verknüpfung der Ansatzpunkte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	1 LE
Lernabschnitt XIII		Rechtliche Grundlagen zur Verantwortung; Abschluss der Präsenzphase II	
	P20	Rechtspflichten und Rechtsfolgen	4 LE
	P21	Einführung in die Selbstlernphase II	1 LE
Selbstlernphase II			
Lernabschnitt XIV		Setzen von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme	
	S18	Beziehungen zwischen festgelegten Zielen und Lösungen zur Zielerreichung	
Lernabschnitt XV		Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen – Fortführung	
	S19	Betrachtung der Wechselwirkungen bei der Arbeitssystemgestaltung	
	S20	Einordnung von Maschinen, Geräten und Anlagen in betriebliche Arbeitssysteme	
	S21	Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsplätze	
	S22	Anforderungen an Arbeitsabläufe sowie an Arbeitszeit- und Pausengestaltung	
	S23	Persönliche Schutzausrüstung	
	S24	Gesundheitsförderung	
	S25	Soziale Beziehungen	

5 Lerneinheiten der Ausbildung

Selbstlernphase II (Fortsetzung)			
	S26	Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels	
	S27	Integrative Arbeitssystemgestaltung – Anwendungsbeispiel	
Lernabschnitt XVI	Grundlagen des Leistungsrechts der Unfallversicherungsträger		
	S28	Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherungsträger	
Präsenzphase III			
Lernabschnitt XVII	Einführung in die dritte Präsenzphase		
	P22	Erfahrungsaustausch II	2 LE
	P23	Präsentation als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit	3 LE
Lernabschnitt XVIII	Lösungssuche und Entscheidungsvorbereitung		
	P24	Anwendungsbeispiel zur integrativen Arbeitssystemgestaltung	6 LE
	P25	Vernetztes Betriebsgeschehen und Entwicklung von Lösungsalternativen	2 LE
	P26	Gesprächsführung, Moderation, Kooperation	14 LE
	P27	Beurteilung von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung – Auswahl von Lösungen, Wirtschaftlichkeit	5 LE
Lernabschnitt XIX	Durch- und Umsetzen sowie Wirkungskontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen		
	P28	Der Beitrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie Wirkungskontrolle	4 LE
Lernabschnitt XX	Basiswissen zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in das betriebliche Management – Einführung		
	P29	Grundverständnis von Arbeitsschutzmanagement	2 LE
	P30	Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Aufbauorganisation	4 LE
	P31	Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Ablauforganisation	8 LE
	P32	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess der Organisation des Arbeitsschutzes	4 LE
Lernabschnitt XXI	Zusammenfassender Überblick zur Ausbildungsstufe I		
	P33	Zusammenfassung der Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	2 LE
	P34	Vorbereitung des Praktikums	1 LE

Ausbildungsstufe II – Vertiefende Ausbildung

Präsenzphase III (Fortsetzung)

P35	Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf konzeptionellem und planerischem Gebiet	1 LE
P36	Umgestaltung von Arbeitsstätten (exemplarische Fallstudie)	13 LE
P37	Einführung in die Selbstlernphase III	1 LE

Wiederaufnahme Ausbildungsstufe I – Grundausbildung

Selbstlernphase III

Lernabschnitt XXII	Handeln der Fachkraft zur Entscheidungsvorbereitung und zum Durch- und Umsetzen von Maßnahmen	
S29	Beurteilen von Lösungsvorschlägen	
S30	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen	
S31	Rolle und Aufgaben der Fachkraft im Handlungsschritt Durch- und Umsetzen	
Lernabschnitt XXIII	Basiswissen zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in das betriebliche Management – Fortführung	
S32	Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	
S33	Betriebliche Programme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz	
S34	Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz	
S35	Verknüpfung des Arbeitsschutzes mit Managementsystemen	
S36	Betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit	
S37	Arbeitsschutz bei der Kooperation mit Fremdbetrieben und Einsatz von Zeitarbeitnehmern	
S38	Systematisches Vorgehen bei Kontrollen	
S39	Präventive Handlungsanlässe für die Fachkraft für Arbeitssicherheit	
S40	Präventives Handeln im Planungsprozess – Anwendungsbeispiel Büro	

Präsenzphase IV			
P38	Erfahrungsaustausch und Auswertung Praktikum (LEK)		10 LE
P39	Projekt- und Zeitmanagement		6 LE
P40	Innerbetrieblicher Transport und Verkehr		2 LE
P41	Arbeitsschutz bei Baumaßnahmen im Betrieb (exemplarische Fallstudie)		8 LE
P42	Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (Lernwerkstatt zum Arbeitsschutzmanagement)		8 LE
P43	Abschluss der Ausbildungsstufe II		2 LE

Ausbildungsstufe III – Bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde

Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsstufe III wird durch die zuständigen Unfallversicherungsträger entsprechend dem Bedarf an bereichsbezogener Vervollständigung der Fachkunde in ihren Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) festgelegt.¹ Der Umfang und die zeitliche Einordnung variieren dementsprechend bereichsbezogen. Es werden die folgenden fünf Themenfelder entsprechend der Branchenspezifität untersetzt:

Themenfelder		Beispiele
1	Spezifische Gefährdungsarten	<ul style="list-style-type: none"> • Schutz vor Sturz aus der Höhe bzw. Sturz in die Tiefe (Absturzsicherheit) • Biologische Gefährdungen • Brand- und explosionsgefährdende Faktoren
2	Spezifische Maschinen, Geräte, Anlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Erdbaumaschinen • Nahrungsmittelaschinen • Förderanlagen • Steuerungs- und Regelungstechnik
3	Spezifische Arbeitsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Sprengarbeiten • Bauarbeiten • Elektrolytische und chemische Oberflächenbehandlung • Neue Fertigungstechnologien
4	Spezifische Arbeitsstätten	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten in Laboratorien • Arbeiten im Bereich von Gleisen • Instationäre Arbeitsplätze • Zelte und Tragluftbauten
5	Spezifische personalbezogene Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Leiharbeit • Zeitarbeit • Telearbeit

¹ Vgl. *Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit vom 29. Dezember 1997 – III b 7-36042 –*; in: *Bundesarbeitsblatt (1998) Nr. 3, S. 72, Grundsatz 7*

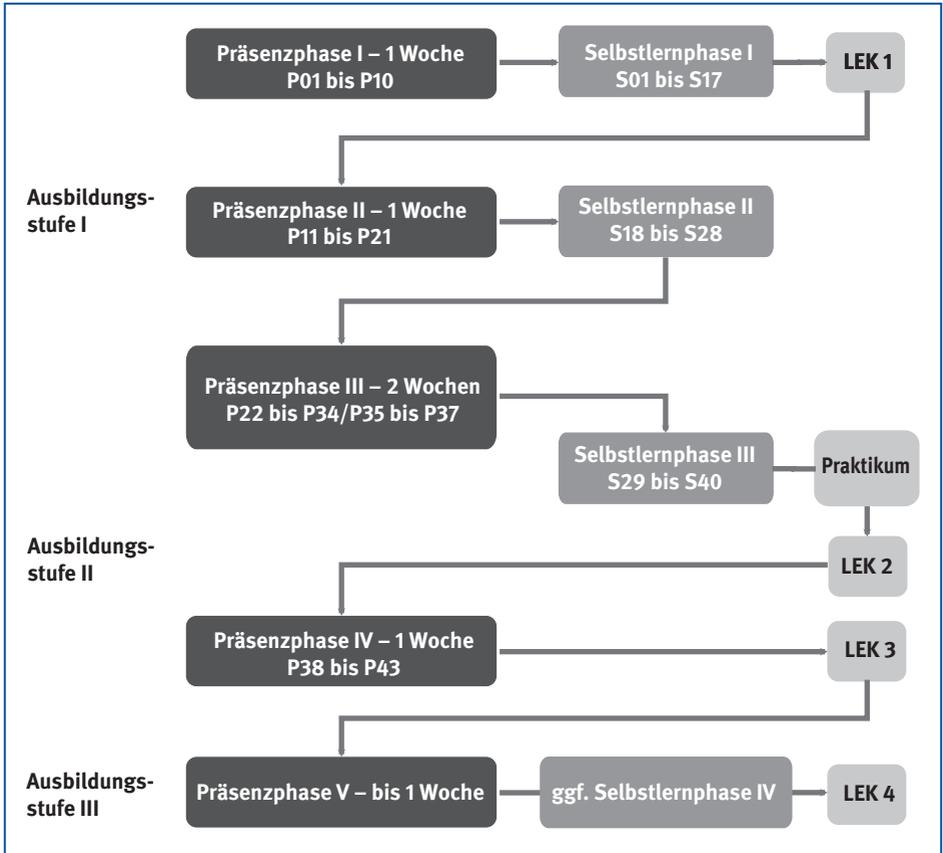
Die branchenbezogene Ausdifferenzierung dieser Themenfelder erfolgt spezifisch durch die jeweiligen Unfallversicherungsträger. Die Unfallversicherungsträger wählen Rahmenthemen aus folgender Liste:

- Brand- und Explosionsschutz
- Schutz vor Sturz aus der Höhe, in die Tiefe
- Arbeiten mit bzw. in der Nähe von Energieträgern und Strahlungsquellen
- Biologische Sicherheit
- Arbeiten in Bereichen mit Kontaminationsgefahren
- Verkettete und flexible Systeme
- Erzeugung, Bearbeitung, Verarbeitung und Veredelung von Werk- und Baustoffen
- Gewinnung von Rohstoffen
- Chemische Verfahren
- Organisation der Instandhaltung bzw. Störungsbeseitigung
- Erstellung, Instandhaltung und Beseitigung von baulichen Einrichtungen und Anlagen
- Komplexe Verkehrssituationen
- Gefährdung bzw. Belastung bestimmter Personengruppen
- Betriebsartenspezifische Aufgaben bzw. Tätigkeiten im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der typischen Organisationsstrukturen

Bei einem Wechsel einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, die die Ausbildungsstufe III entsprechend den Festlegungen eines anderen Unfallversicherungsträgers absolviert hat, in eine andere Branche, hat der Unternehmer dafür zu sorgen, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit die erforderlichen bereichsbezogenen Kenntnisse durch Fortbildung erwirbt. Die Berufsgenossenschaft entscheidet über den erforderlichen Umfang an Fortbildung unter Berücksichtigung der Inhalte ihrer Ausbildungsstufe III.

5.2 Grundlegende Intentionen der Lerneinheiten und Charakterisierung ihres Zusammenhangs

Abbildung 5.1:
Zuordnung der Lerneinheiten zu den Ausbildungsphasen



0	Lernabschnitt: Hinführen zum Beruf und zur Ausbildung
S00	<p>Vorinformation für die Teilnehmer</p> <p>Die Vorinformation dient der Orientierung auf das Berufs- und Rollenverständnis und auf wesentliche Anforderungen in der Ausbildung.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zeitgemäßes Arbeitsschutzverständnis in seiner Ganzheitlichkeit verständlich machen• Zugang zu Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit finden• Gesamtüberblick zur Ausbildung vermitteln; organisatorische und formale Fragen der Ausbildung kennen lernen• Hinlenken auf Gegebenheiten im Betrieb• Ausstattung mit Literatur für die Ausbildung• Notwendige Ausstattung (Hard- und Software) für die Bearbeitung der Selbstlerneinheiten

Ausbildungsstufe I – Grundausbildung

Lerneinheiten Präsenzphase I	
I	Lernabschnitt: Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit
P01	<p>Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit</p> <p>Lerneinheit P01 dient der Orientierung auf wesentliche kognitive und affektive Strukturen, die für den weiteren Lernprozess der Ausbildung und das Handeln als Fachkraft für Arbeitssicherheit von grundlegender Bedeutung sind. Es erfolgt eine erste Erarbeitung und Einführung von wesentlichen Grundbegriffen, Modellen und Zusammenhängen. Die Teilnehmer werden damit vertraut gemacht, was von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit erwartet wird. Lerneinheit P01 soll erste Identifikationsmöglichkeiten mit der Berufsrolle bieten.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientierung Ausbildungsziel • Erarbeitung und Einführung wesentlicher Ansätze • Arbeitsschutzverständnis • Präventionsanliegen • Arbeitsschutz in der betrieblichen Organisation • Aufgaben, Handlungsfelder und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit • Bekanntmachen mit grundlegenden Anforderungen an die Fachkraft und an die Ausbildung • Einführende Übersicht in die Strukturen des überbetrieblichen Arbeitsschutzsystems und des Vorschriften- und Regelwerks • Motivation Ausbildung und Beruf

Lerneinheiten Selbstlernphase I	
VI	Lernabschnitt: Grundlagen des Arbeitsschutzverständnisses und der Organisation des überbetrieblichen Arbeitsschutzes
E123	<p>Einführung Die Lerneinheit dient der Hinführung zu den ersten drei Selbstlerneinheiten S01 bis S03.</p>
S01	<p>Historische Entwicklung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschutzverständnisses</p> <p>Durch die Auseinandersetzung mit der historischen Entwicklung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschutzverständnisses sollen die Teilnehmer die Inhalte aus P01 vertiefend in den historischen Kontext und ihr eigenes Selbstverständnis als Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Entwicklung der Berufsrolle einordnen können.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgreifen aus und Anknüpfen an P01 • Arbeitsschutzverständnis • Rolle und Aufgabe der Fachkraft • Motivation für Ausbildung und Beruf • Wandel des Verständnisses von Arbeitsschutz • Arbeitsschutz als Folge des Technikeinsatzes • Institutionalisierung und Professionalisierung des Arbeitsschutzes • Historische Entwicklung des Einsatzes von Fachkräften für Arbeitssicherheit

S02	<p data-bbox="658 169 852 213">Das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem</p> <p data-bbox="658 229 1014 373">Die in P01 eingeführte Übersicht in die Strukturen und das Gesamtsystem des überbetrieblichen Arbeitsschutzsystems wird hier zu einem kompletten Überblick inhaltlich weiter untersetzt und ausgefüllt.</p> <p data-bbox="658 400 904 421">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="658 448 1001 898" style="list-style-type: none"><li data-bbox="658 448 986 544">• Anknüpfen an erste Übersicht zu Strukturen und Gesamtsystem des überbetrieblichen Arbeitsschutzsystems in P01<li data-bbox="658 568 871 612">• Übersicht zum dualen Arbeitsschutzsystem<li data-bbox="658 639 992 735">• Aufgaben, Arbeitsweise und Befugnisse der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter<li data-bbox="658 759 994 804">• Aufgaben, Arbeitsweise und Befugnisse der Unfallversicherungsträger<li data-bbox="658 831 1001 898">• Aufgaben der Krankenkassen bezüglich des betrieblichen Arbeitsschutzes
-----	--

S03	<p data-bbox="658 165 956 212">Das Vorschriften und Regelwerk des Arbeitsschutzes – Überblick</p> <p data-bbox="658 229 1005 371">Die in P01 eingeführte Übersicht in die Strukturen und das Gesamtsystem des Vorschriften und Regelwerks zum Arbeitsschutz wird hier zu einem kompletten Überblick inhaltlich weiter untersetzt und ausgefüllt.</p> <p data-bbox="658 399 904 421">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="658 446 1005 1046" style="list-style-type: none"><li data-bbox="658 446 1005 539">• Anknüpfen an erste Übersicht zu Strukturen und Gesamtsystem des Vorschriften und Regelwerks zum Arbeitsschutz in P01<li data-bbox="658 564 1005 611">• Übersicht zu staatlichen Arbeitsschutzvorschriften<li data-bbox="658 636 1005 683">• Übersicht zu Unfallverhütungsvorschriften<li data-bbox="658 708 1005 754">• Anliegen und Übersicht zu Richtlinien, Regeln, Normen<li data-bbox="658 780 1005 826">• Autonomes Recht über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen<li data-bbox="658 852 1005 944">• Beeinflussung des Arbeitsschutzrechts durch die Europäische Union und Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation<li data-bbox="658 970 1005 1046">• Umgang mit dem Arbeitsschutzrecht durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit
-----	--

II	Lernabschnitt: Grundlagen des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen
P02	<p>Grundlagen des Entstehens und Vermeidens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen</p> <p>In Lerneinheit P02 werden grundlegende Modelle und Vorgehensweisen vermittelt, die in den folgenden Lernabschnitten immer wieder aufgegriffen werden. Es handelt sich um wesentliche Grundlagen für die Ausbildung und das Handeln der Fachkraft, die im weiteren Verlauf iterativ weiterentwickelt werden.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erklärungsmodell „Entstehung von Unfällen“ • Konzept der menschengerechten Arbeitsgestaltung • Vorgehensweise zur Arbeit mit dem Erklärungsmodell (5 Schritte) • Interventionsmöglichkeiten

<p>III</p>	<p>Lernabschnitt: Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren</p>
<p>P03</p>	<p>Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Grundlage zur Gestaltung der Arbeit</p> <p>In dieser Lerneinheit lernen die Teilnehmer die Orientierung auf den Menschen mit seinen Leistungsvoraussetzungen als zentrale Grundlage für die Beurteilung von Arbeitssituationen kennen. Dies ist vor dem Hintergrund der stärker technisch geprägten Eingangsvoraussetzungen der Teilnehmer ein neuer Denkansatz, der der Einführung und Diskussion in einer Präsenzphase bedarf. Angeknüpft wird unmittelbar an die vorhergehende Lerneinheit P02.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Leistungsvoraussetzungen des Menschen sind Grundlage für Arbeitssystemgestaltung (Grenzen, Entwicklungsmöglichkeiten) • Exemplarische Einführung in die Anatomie, Physiologie, Psychologie des Menschen • Erklärungsmodelle „Belastungs-Beanspruchung“ und „Anforderungs-Ressourcen-Modell“ • Anforderungen verschiedener Personengruppen (Jugendliche, Schwangere, Ältere, ...) werden eingeführt

P04	<p data-bbox="176 165 524 188">Mechanische Faktoren</p> <p data-bbox="176 204 524 612">In den Präsenzphasen werden exemplarisch ausgewählte Gefährdungsfaktoren behandelt. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl ist die Anwendung der unterschiedlichen Modelle auf einzelne Faktoren. Die Behandlung mechanischer Faktoren in der Präsenzphase erfolgt einerseits unter dem Gesichtspunkt der Anwendung des Erklärungsmodells „Entstehung von Unfällen“. Andererseits sind mechanische Faktoren aufgrund der Lernvoraussetzungen der Teilnehmer zur Einführung besonders geeignet (Technikorientierung, traditionelles Arbeitsschutzverständnis). P04 knüpft vor allem an P02 und P03 an.</p> <p data-bbox="176 638 421 660">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="176 686 495 1091" style="list-style-type: none"><li data-bbox="176 686 448 734">• Klassifizieren mechanischer Energien<li data-bbox="176 759 448 807">• Identifizieren und Beurteilen mechanischer Faktoren<li data-bbox="176 833 465 903">• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen<li data-bbox="176 928 495 999">• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen<li data-bbox="176 1024 481 1091">• Anwenden von Vorschriften und Normen für Ableitung von Zielen und Maßnahmen
-----	---

P05	Schall Die Behandlung des Faktors Schall wendet das Erklärungsmodell Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen auf ein traditionelles Feld des Gesundheitsschutzes an und hat in diesem Verständnis wiederum den Charakter einer exemplarischen, einführenden Konkretisierung von grundlegenden Modellen aus P02 und P03. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren von Schall (Entstehungszusammenhänge); messtechnische Erfassung und Bewertung• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen
------------	---

P06	<p data-bbox="176 164 535 188">Psychische Faktoren</p> <p data-bbox="176 204 535 879">P06 wendet die Erklärungsmodelle aus P02 und P03 auf die psychischen Faktoren an. Damit erfolgt eine Erweiterung des Faktorenspektrums über die traditionellen Ansätze des Arbeitsschutzes hinaus um eine andere Dimension. Die Faktoren werden sowohl unter dem Aspekt möglicher arbeitsbedingter Erkrankungen als auch unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung aufgezeigt. Im Mittelpunkt stehen die Aspekte der Gesundheit durch psychische Faktoren, die ihre Quellen vor allem in den Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und den sozialen Beziehungen haben. Aufgegriffen werden die Erklärungsmodelle aus P02 sowie Grundlagen aus P03. Psychische Faktoren sind ein Themenfeld, bei dem die Teilnehmer vergleichsweise wenig Wissen aus ihrer Vorbildung mitbringen. Es geht auch darum, Verständnis und Akzeptanz für diesen Faktor als Gegenstand des Arbeitsschutzes und des Handlungsfeldes der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu entwickeln und insofern auch um affektive Lernziele.</p> <p data-bbox="176 903 423 927">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="176 951 535 1358" style="list-style-type: none"><li data-bbox="176 951 535 1118">• Identifizieren psychischer Faktoren (Erklärungsmodelle, Entstehungszusammenhänge, Einordnung in das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept und das Anforderungs-Ressourcen-Modell; Möglichkeiten der Gesundheitsförderung)<li data-bbox="176 1142 535 1190">• Grundlagen der psychischen Leistungsfähigkeit des Menschen<li data-bbox="176 1214 535 1238">• Quellen psychischer Faktoren<li data-bbox="176 1262 535 1286">• Wirkungen/Folgen<li data-bbox="176 1310 535 1358">• Einführung zum Ermitteln psychischer Faktoren
-----	--

<p>P07</p>	<p>Übersicht zur Gesamtheit der Gefährdungsfaktoren</p> <p>P07 schließt die Einführung in die Faktoren ab. Die isolierte Betrachtung der Einzelfaktoren wird hier zusammengeführt. Damit erfolgt eine Vorbereitung auf die Handlungsschritte Analyse, Beurteilung und Ziele setzen, die mit den entsprechenden Inhalten in P08 und P09 eingeführt, mit S14 bis S17 erweitert und mit P13 abschließend behandelt werden, sowie auf die Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung bezogen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von weiteren Faktoren, Gesamtübersicht zum Spektrum der Faktoren • Erkennen von multifaktoriellen Gefährdungen • Mögliche Wirkungen durch Kombination von Faktoren (Beispiele für Erkrankungen) • Einführung zu ganzheitlichen Interventionsansätzen
<p>VII</p>	<p>Lernabschnitt: Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren – Fortführung</p>
<p>S04</p>	<p>Gefährdungsfaktoren – Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen</p> <p>In der Lerneinheit S04 werden die Lerneinheiten P02 und P03 wieder aufgegriffen. Das Erklärungsmodell des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen wird bezüglich der Faktoren inhaltlich weiterentwickelt.</p> <p>Die Lerneinheit S04 greift die Grundlagen aus P03 sowie ihre Anwendung in P04, P05 und P06 wieder auf und ist eine Einführung zu den Lerneinheiten S05 bis S13.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung des Erklärungsmodells zum Entstehen von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie den Interventionsansätzen • Beispielhafte Anwendung des Erklärungsmodells • Gesamtübersicht zu den Faktoren • Bedeutung der Faktoren hinsichtlich ihrer Verbreitung und ihres Risikos für den Menschen • Stellenwert des Grundwissens zu den Faktoren für die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

S05	Gefährdungen durch den elektrischen Strom S05 wendet die in der Präsenzlerneinheit P04 exemplarisch angewendeten und konkretisierten Modelle aus P02 und P03 auf den Faktor „Elektrizität“ an. Sind auch die Inhalte unterschiedlich, so wird doch auf gleiche grundlegende Denkweisen zurückgegriffen. Der Aufbau der Lerneinheit ist entsprechend. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren elektrischer Faktoren (Entstehungszusammenhänge)• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen• Qualifikationsanforderungen – Elektrofachkraft
------------	---

S06	<p>Mechanische Schwingungen (Vibrationen)</p> <p>Die Intentionen von P05 werden hier auf den Faktor Schwingungen in adäquater Weise übertragen. Das Erklärungsmodell „Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen“ wird auf einen weiteren Faktor angewendet und entfaltet.</p> <p>Es ist der erste Faktor, bei dem in der Selbstlernphase das Erklärungsmodell zum Entstehen arbeitsbedingter Erkrankungen aufgegriffen und vertieft werden muss.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren von Schwingungen (Entstehungszusammenhänge); messtechnische Erfassung und Bewertung• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen
-----	---

S07	Gefahrstoffe Die Lerneinheit S07 entfaltet das Faktorenspektrum, das zu arbeitsbedingten Erkrankungen führen kann, weiter. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren von Gefahrstoffen (Entstehungszusammenhänge); Gefährlichkeitsmerkmale• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen); arbeitsbedingte Erkrankungen; Aufnahmewege in den Körper• Informationsermittlung• Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen• Überblick zum Gefahrstoffrecht
------------	---

S08	<p>Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr</p> <p>Unter Beachtung des Erklärungsmodells „Entstehung von Unfällen“ und in Anknüpfung an die Lerneinheit S07 „Gefahrstoffe“ wird der Faktor Brand- und Explosionsgefahr als eine knappe Einführung behandelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren von Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr (Entstehungszusammenhänge)• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen• Brandschutzbeauftragte
-----	---

S09	Ionisierende und optische Strahlung In Verknüpfung mit S08 werden in Form einer knappen Einführung die Faktoren „ionisierende Strahlung“ und „Optische Strahlung“ behandelt. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren ionisierender Strahlung und optischer Strahlung mit den Schwerpunkten Laserstrahlung und UV-Strahlung (Entstehungszusammenhänge)• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung• Grenzwerte• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen• Strahlenschutzverantwortlicher, Strahlenschutzbeauftragter, Laser-schutzbeauftragter
------------	--

S10	Klimatische und thermische Faktoren S10 wendet die in der Präsenzlerneinheit P04 exemplarisch angewendeten und konkretisierten Erklärungsmodelle aus P02 und P03 auf den Faktor „Klimatische und thermische Faktoren“ an. Das Spektrum der Faktoren wird erweitert. Der Blick wird erweitert auf die gesundheitsförderlichen Aspekte der Faktoren aus der Arbeitsumgebung. Insofern wird an die Lerneinheit P06 angeknüpft, in der exemplarisch der Aspekt der Gesundheitsförderung hinsichtlich der psychischen Faktoren behandelt wurde. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren klimatischer und thermischer Faktoren (Entstehungszusammenhänge); Grundlagen der messtechnischen Erfassung• Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen
------------	--

S11	Licht und Farbe S11 greift die Grundgedanken aus S10 wieder auf und behandelt die Einflüsse des Faktors Licht und Farbe auf die Arbeitsbedingungen unter Beachtung der gesundheitsförderlichen Aspekte. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren und Beurteilen von Licht und Farbe als Arbeitsschutzfaktor (Entstehungszusammenhänge)• Wirkungen auf den Menschen – arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung• Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen
------------	---

S12	<p>Physische Faktoren</p> <p>S12 wendet die Erklärungsmodelle aus P02 und P03 auf die physischen Faktoren an. Damit erfolgt eine Erweiterung des Faktorenspektrums über die traditionellen Ansätze des Arbeitsschutzes hinaus um eine andere Dimension. Der Aspekt der Gesundheitsförderung wird bezogen auf den Faktor physische Faktoren aufgezeigt. Physische Faktoren sind ein Themenfeld, bei dem die Teilnehmer vergleichsweise wenig Wissen aus ihrer Vorbildung mitbringen. Aufgegriffen werden Grundlagen aus P03.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifizieren und Beurteilen physischer Faktoren (Entstehungszusammenhänge, Anwendung des Erklärungsmodells auf manuelle Handhabung von Lasten, erzwungene Körperhaltung und/oder häufig wiederkehrender Einsatz kleiner Muskelgruppen, Bewegung unter ungünstigen räumlichen Bedingungen oder überhöhter Kraftanstrengung)• Wirkung physischer Belastungen auf den Menschen• Prinzipielle Interventionsansätze; Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen
-----	--

S13	<p>Biologische Arbeitsstoffe; Zusammenwirken von Gefährdungsfaktoren im Arbeitssystem</p> <p>S13 greift die Hinführung auf das Gesamtspektrum und das Zusammenwirken der Gefährdungsfaktoren aus P07 auf und führt weiter zu ganzheitlichen Interventionsansätzen in den Gestaltungsfeldern T–O–P. S13 vermittelt einen Gesamtüberblick zu den Gefährdungsfaktoren. Damit werden die aufeinander bezogenen Lernabschnitte III und VII abgeschlossen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Überblickwissen zu weiteren Faktoren (biologische Agenzien, Gefährdungen durch Pflanzen, Tiere und Menschen; Überdruck/Unterdruck; Ersticken/Ertrinken)• Kombinierte Wirkungen von Gefährdungen• Ganzheitliche Interventionsansätze aus den Bereichen T–O–P
-----	--

IV	Lernabschnitt: Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Einführung
----	--

VIII	Lernabschnitt: Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Methoden
------	--

P08	<p>Analysen – Grundlage für das Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit</p> <p>In Lerneinheit P08 wird das Konzept der Handlungsschritte entwickelt. Der Handlungsschritt Analyse wird schwerpunktmäßig betrachtet. Zurückgegriffen wird auf das über die Lerneinheiten P03 bis P07 entwickelte Verständnis zu den Gefährdungsfaktoren. Ausgehend von dem Spektrum möglicher Handlungsanlässe wird das methodisch systematische Vorgehen mit dem ersten Handlungsschritt „Ermitteln der Gefährdungen“ schrittweise erarbeitet. Hier wird mit P08 zunächst die grundlegende Bedeutung der Analyse für Sicherheit und Gesundheit generell und für das Handeln der Fachkraft speziell entwickelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in das Konzept der Handlungsschritte • Handlungsanlässe für Analysen • Notwendigkeit von Analysen • Handlungsschritt „Ermitteln von Gefährdungen“ • Hinführung zur Risikoabschätzung und -bewertung als Bestandteil analytischer Tätigkeit der Fachkraft
-----	---

S14	<p>Die rückschauende Analyse als Ansatzpunkt zum Erkennen von Gefährdungen</p> <p>Lerneinheit S14 knüpft an den Gesamtüberblick zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen in P09 an. In dieser Lerneinheit S14 werden zunächst die Methoden der indirekten Gefährdungsermittlung erlernt. Schwerpunkte bilden die Untersuchung von Arbeitsunfällen, aber auch die Ansatzpunkte zum Erkennen arbeitsbedingter Erkrankungen. Hierzu soll speziell die Kooperation mit dem Betriebsarzt thematisiert werden. Die Teilnehmer sollen über das Zusammenwirken mit dem Betriebsarzt auf mögliche arbeitsbedingte Erkrankungen aufmerksam werden.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung der Erklärungsmodelle zum Entstehen von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen • Möglichkeiten der Unfallschwerpunktermittlung • Ziele und Methoden der Einzelunfalluntersuchung • Ansatzpunkte für die Analyse arbeitsbedingter Erkrankungen im Zusammenwirken mit dem Betriebsarzt • Analyse der Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen zur Charakterisierung der Wirksamkeit von Sicherheit und Gesundheitsschutz (mit Fallbeispielen)
-----	---

<p>P09</p>	<p>Gesamtüberblick zur Ermittlung von Gefährdungen</p> <p>Lerneinheit P09 greift das Verständnis zur Bedeutung von Analysen aus P08 auf und entwickelt einen Gesamtüberblick zu den verschiedenen Ansatzpunkten zur Ermittlung von Gefährdungen. Die grundlegenden Unterschiede vorausschauender und nachträglicher Gefährdungsermittlung sollen vermittelt werden.</p> <p>Hiermit verbunden werden die unterschiedlichen Methoden zur Gefährdungsermittlung als Überblick eingeführt. Eine detaillierte Vermittlung erfolgt mit den Selbstlerneinheiten S14 bis S17. Die Zusammenführung der Erkenntnisse wird in der Präsenzphase II mit Lerneinheit P13 vorgenommen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Ansatzpunkte bei retrospektiver und bei prospektiver Analyse und ihre Bedeutungsunterschiede • Überblick über retrospektive Ansatzpunkte der Gefährdungsermittlung • Überblick über prospektive Ansatzpunkte der Gefährdungsermittlung • Die Einordnung von Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen in die Handlungsschritte der Fachkraft
<p>S15</p>	<p>Vorausschauende Analysen zur Ermittlung von Gefährdungen</p> <p>Lerneinheit S15 ist Schwerpunkt des Lernabschnitts VIII. Die Bedeutung und Methoden vorausschauender Analysen sollen als wesentliches Element zur Verankerung des Präventionsgedankens hervorgehoben werden. Die unterschiedlichen Methoden werden an einfachen Beispielen geübt. Kern ist die Anwendung von fünf Schritten zur Gefährdungsermittlung in Anwendung des Erklärungsmodells aus P02.</p> <p>Lerneinheit S15 greift die Übersicht gemäß Lerneinheit P09 auf. Eine weitere Übung zur arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalyse erfolgt in der folgenden Präsenzphase in der Lerneinheit P13.</p> <p>Eingeführt wird das Arbeitssystemverständnis und deren Berücksichtigung bei der Gefährdungsermittlung.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung der unterschiedlichen Ansätze vorausschauender Analysen in das Gesamtspektrum der Methoden • Unterscheidung von Grob- und Feinanalysen je nach beabsichtigtem Ziel der Analyse • Betriebsbegehungen als Form der Gefährdungsanalyse • Objektbezogene Gefährdungsermittlung • Arbeitsablauforientierte Gefährdungsermittlung • Vertiefende spezielle Gefährdungsermittlung • Anwendungsmöglichkeiten der verschiedenen Analysemethoden

S16	Beurteilen von Gefährdungen – Risikobeurteilung Mit Lerneinheit S16 werden die Konzepte der Risikobeurteilung eingeführt. Anknüpfend an die Lerneinheit S15 soll vermittelt werden, dass Gefährdungen hinsichtlich ihres akzeptablen bzw. nicht akzeptablen Risikos beurteilt werden müssen und dies entscheidend für die Ableitung von Zielen und Maßnahmen zur Veränderung ist. Die Notwendigkeit der Risikobeurteilung in der Kette der Handlungsschritte der Fachkraft ist hervorzuheben. Es sollen Übungen zur Risikobeurteilung durchgeführt werden. Eine Weiterführung der Lerneinheit S16 erfolgt mit Lerneinheit P13. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Einführung des Risikobegriffs• Methodik der Risikoabschätzung und -bewertung• Besondere Betonung von Kriterien zur Ermittlung der möglichen Gesundheitsschwere und der Wahrscheinlichkeit von Gesundheitsschäden• Übung der Methoden
------------	---

S17	<p>Aufbereitung von Ermittlungsergebnissen</p> <p>Die Anwendung der in den Lerneinheiten S14 bis S16 erlernten Methoden führt zu Erkenntnissen, die in der täglichen Arbeit der Fachkraft bei unterschiedlichen Zielgruppen vorgestellt werden müssen. In der Lerneinheit S17 werden deshalb Gründe der Dokumentation von Ergebnissen der Gefährdungsanalysen vermittelt. Es geht insbesondere um unterschiedliche Möglichkeiten der Darstellung von Ergebnissen im Rahmen von Präsentationen.</p> <p>In dieser Lerneinheit soll noch keine umfassende Erörterung von Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen erfolgen. Dies ist erst in der Lerneinheit P23 vorgesehen. Grundanliegen ist die Art und Weise der Darstellung von Erkenntnissen für unterschiedliche Zielgruppen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bedeutung der Aufbereitung von Analyseergebnissen• Formen der Ergebnisdarstellung
-----	--

V	Lernabschnitt: Einführung in das Selbstlernen
P10	<p data-bbox="176 229 460 252">Einführung in das Selbstlernen</p> <p data-bbox="176 268 535 459">Zum Schluss der ersten Präsenzphase steht eine Einführung in das Selbstlernen. Neben einem inhaltlichen Überblick zur ersten Selbstlernphase erhalten die Teilnehmer Hinweise, wie sie selbst gesteuert mit den Materialien lernen können und zum organisatorischen Ablauf.</p> <p data-bbox="176 485 421 507">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="176 533 510 842" style="list-style-type: none"><li data-bbox="176 533 412 580">• Überblick zum Inhalt der Selbstlernphase I<li data-bbox="176 606 510 628">• Anforderungen an das Selbstlernen<li data-bbox="176 654 477 702">• Vorstellung der „Starthilfe“ zur Erklärung der Selbstlernmedien<li data-bbox="176 727 450 798">• Hinweise auf die Begleitung des Selbstlernens durch den Bildungsträger<li data-bbox="176 823 495 845">• Einordnung praktischer Aufgaben

Lerneinheiten Präsenzphase II

Lerneinheiten Selbstlernphase II

IX	Lernabschnitt: Einführung in die zweite Präsenzphase
P11	<p data-bbox="175 308 381 331">Erfahrungsaustausch I</p> <p data-bbox="175 347 524 635">Zu Beginn der zweiten Präsenzphase steht ein Erfahrungsaustausch zum Selbstlernen und den ersten praktischen Erfahrungen mit dem Tätigwerden als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dieser Erfahrungsaustausch bietet sowohl für den Ausbildungsträger als auch für die Teilnehmer das Forum, Rückkopplungen zum bisherigen Ausbildungsverlauf zu erhalten und ggf. in der zweiten Präsenzphase Korrekturen vornehmen zu können.</p> <p data-bbox="175 659 421 683">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="175 707 533 826" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="175 707 533 738">• Erfahrungen mit den Selbstlernformen <li data-bbox="175 754 533 826">• Erste praktische Erfahrungen in der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit

X	Lernabschnitt: Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Zusammenfassung
----------	---

P12	<p>Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Handlungskonzept</p> <p>Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird als Führungsaufgabe eingeführt. Intentionen und Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und weiterer Vorschriften an die Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden dargestellt. Die strategische Ausrichtung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als gesamtbetriebliches Handlungskonzept wird mit den Anlässen zur Durchführung von Beurteilungen der Arbeitsbedingungen erarbeitet. Die Kriterien guter Praxis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden vorgestellt. Die Unterstützungsaufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Organisation, Durchführung sowie Beobachtung und Auswertung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden behandelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Führungsaufgabe• Strategische Ausrichtung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen• Kriterien guter Praxis• Rolle und Aufgaben der Fachkraft bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen• Implementierung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in den Betrieb
------------	--

XI	Lernabschnitt: Vorgehensweise zur Ableitung von Zielen für sichere und gesund- heitsgerechte Arbeitssysteme
-----------	--

P13	<p>Anwendung der vorausschauenden Gefährdungsanalyse und der Risikobeurteilung</p> <p>Die Vorgehensweise bei der arbeitsablauforientierten Gefährdungsermittlung und der anschließenden Risikobeurteilung wird in Anknüpfung an die Selbstlerneinheiten S15 und S16 noch einmal dargelegt und eine Schrittfolge zur systematischen vorausschauenden Gefährdungsermittlung entwickelt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte insbesondere die arbeitsablauforientierte Gefährdungsermittlung anwenden können. Das erfolgt über neun Schritte. Dabei können Formulare genutzt werden, die die Ermittlung unterstützen.</p> <p>Der Gefährdungsermittlung (Handlungsschritt Analyse) schließt sich die Risikobeurteilung (Handlungsschritt Beurteilen) an. Das erfolgt über eine Risikoabschätzung und Risikobewertung.</p> <p>Bei der Risikoabschätzung werden Kriterien der möglichen Schadensschwere und Kriterien der Eintrittswahrscheinlichkeit aufgearbeitet, die dazu dienen, eine nachvollziehbare konkrete Beschreibung des Risikos vorzunehmen. Zu bestimmen ist das Grenzkrisiko (höchstes akzeptables Risiko), um hiermit verbunden den Handlungsbedarf in seiner Dringlichkeit zu bewerten. Es geht in dieser Lerneinheit insbesondere um das Üben am Fallbeispiel.</p> <p style="text-align: right;">▶</p>
------------	---

5 Lerneinheiten der Ausbildung

noch P13	<p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Überblick zu Handlungsanlässen, Ermittlungsverfahren und zum Arbeitssystem• Vorgehen beim Durchführen der arbeitsablauforientierten Gefährdungsermittlung• Vorgehen bei der Risikobeurteilung• Üben der Anwendung und Nutzung von entsprechenden Vordrucken
-------------	---

XII	Lernabschnitt: Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen – Einführung	XIV	Lernabschnitt: Setzen von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme
P14	<p>Ziele setzen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme</p> <p>Ziele sind ein Führungskräften bekanntes Führungsinstrument. Klare Ziele sind die Voraussetzung für fachgerechte Durchführung der weiteren Handlungsschritte, insbesondere der Zielerreichungsprüfung bei der Auswahl der Lösung und der Kontrolle. Ziele müssen also spezifisch – terminiert – messbar sein. Die fachgerechte Vorgehensweise zum Setzen von Schutzzielen orientiert sich an Qualitätskriterien. Es ist sinnvoll, Ziele mit den betroffenen Funktionsträgern zu vereinbaren.</p> <p>Dem Setzen von Zielen schließt sich der Handlungsschritt „Entwicklung von Lösungsalternativen“ zur Gestaltung von Arbeitssystemen an. Das Arbeitssystem mit seinen zusammenwirkenden Systemelementen über Schnittstellen hinweg ist der Gegenstand der Gestaltung. Der Mensch steht als handelndes Subjekt im Zentrum des Arbeitssystems. Unter seiner Mitwirkung ist das Arbeitssystem auf den Menschen hin sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten.</p> <p>Der strukturierte Suchprozess nach Lösungen orientiert sich systematisch an der Maßnahmenhierarchie.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wozu Ziele setzen? • Bestimmen von Zielen (Schutzziele und Ziele zur Gesundheitsförderung) • Vereinbaren von Zielen • Entwicklung von Lösungsalternativen zur Gestaltung von Arbeitssystemen 	S18	<p>Beziehung zwischen festgelegten Zielen und Lösungen zur Zielerreichung</p> <p>S18 greift das Konzept der Handlungsschritte aus P02, P08, P09 und P12 sowie S14 bis S17 sowie die Einführung in das Konzept des Setzens von Zielen in P14 wieder auf.</p> <p>Es soll hier eine Hinführung zum Gestalten von Arbeitssystemen erfolgen.</p> <p>Zunächst liegt der Fokus auf dem Setzen von Zielen und hier insbesondere der Abgrenzung von Zielen und Lösungen. Die Unterscheidung von Zielen und Lösungen wird herausgearbeitet. Dann liegt der Fokus auf dem Handlungsschritt „Entwicklung von Lösungsalternativen“ und hier der systematischen Vorgehensweise bei der Lösungssuche orientiert an den gesetzten Zielen und der Maßnahmenhierarchie. Dabei wird auf die Arbeitssystemgestaltung Bezug genommen, wie sie in den vorhergehenden Präsenzeinheiten und den folgenden Selbstlerneinheiten behandelt wird, ohne auf die in der nächsten Selbstlerneinheit (S19) speziell vertieften Wechselwirkungen näher einzugehen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Lösungen – Zusammenhang und Unterschiede • Vorgehen zur Lösungssuche

XV	Lernabschnitt: Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen – Fortführung
----	--

S19	<p>Betrachtung der Wechselwirkungen bei der Arbeitssystemgestaltung</p> <p>Mit S19 beginnt die Selbstlernphase zur Arbeitssystemgestaltung. Die Lerneinheit S19 greift die in der Präsenzphase II in den Lerneinheiten P15 bis P18 erlernten Ansatzpunkte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme wieder auf. Die verschiedenen Ansatzpunkte werden zusammengeführt. Die Teilnehmer sollen die Bedeutung der Verknüpfung der verschiedenen Ansatzpunkte erkennen und verstehen, dass die Gestaltung im Zusammenhang der Ansatzpunkte erfolgen muss. In Lerneinheit S19 soll hierbei speziell das Modell der Qualitätsebenen der Ziele und die Maßnahmenhierarchie sowie die Philosophie des § 4 ArbSchG verstanden werden.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wesen des § 4 ArbSchG • Systemsicherheit als Zustand eines Arbeitssystems (Wechselwirkung zwischen TOP) • Vorgehensweise bei der Arbeitssystemgestaltung • Übungsbeispiele
-----	--

<p>P15</p>	<p>Anforderungen an Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren</p> <p>P15 führt die Arbeitssystembetrachtung weiter unter besonderer Beachtung des Gestaltungsfeldes Technik. Einführend werden Anforderungen an Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren behandelt. Insbesondere ist der Zusammenhang zu S20 herzustellen, der Anforderungen an Maschinen u.a. auch unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsorganisation und der personellen Voraussetzungen behandelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Beschaffenheitsanforderungen an Maschinen unter Beachtung der unterschiedlichen Betriebszustände und Lebenszyklusphasen • Erläuterung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes • Einführung in die Betriebssicherheitsverordnung • Übersicht zu CE-Zertifizierungsverfahren und Kennzeichnung; GS • Grundlegende Forderungen an Schutzeinrichtungen 	<p>S20</p>	<p>Einordnung von Maschinen, Geräten und Anlagen in betriebliche Arbeitssysteme</p> <p>Ein wesentliches Anliegen von S20 ist das Aufrechterhalten und Weiterführen des Modells Arbeitssystem am Beispiel Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren. Liegt in dieser Lerneinheit der Schwerpunkt auf dem Gestaltungsfeld T, so werden dennoch Anforderungen und Wechselwirkungen aus den Gestaltungsfeldern Q und P entwickelt. Die Lerneinheit hat insofern exemplarischen Charakter für die Entwicklung des Denkens in Arbeitssystemen. Dies wird in den folgenden Selbstlerneinheiten weiter entfaltet.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Zusammenhang zwischen Geräte- und Produktsicherheitsgesetz und Betriebssicherheitsverordnung • Die Einordnung von Maschinen, Geräten und Anlagen in betriebliche Arbeitssysteme • Das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit der Beschaffung von Maschinen und Geräten, incl. sicherheitstechnischer Abnahme
-------------------	--	-------------------	---

S21	<p>Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsplätze</p> <p>S21 behandelt Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsplätze unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssystemgestaltung und führt die Erkenntnisse aus S20 weiter.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einordnung der Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung in die verschiedenen Ansatzpunkte der Gestaltung von Arbeitssystemen• Identifizieren von Anforderungen an Arbeitsstätten (bezogen auf Wege, Räume, Türen, Fußböden etc.)• Exemplarische Lösungen für Arbeitsstätten• Vermitteln von Anforderungen an Arbeitsplätze (Maße, Ausstattung, Anordnung)• Exemplarische Lösungen für Arbeitsplätze
------------	--

<p>P16</p>	<p>Anforderungen an Arbeitsaufgaben</p> <p>Lerneinheit P16 greift den Ansatzpunkt Gestaltung von Arbeitsaufgaben unter dem Gesichtspunkt auf, dass sowohl Gefährdungen (und zwar insbesondere psychische Belastungen und Beanspruchungen) hiermit beeinflusst werden als auch Gesundheitsförderung möglich ist. Hierfür ist Grundlagenwissen zu vermitteln.</p> <p>Die Arbeitsaufgabe kennzeichnet den Zweck des Arbeitssystems und beschreibt das angestrebte Arbeitsergebnis. Die Arbeitsaufgabe ist eine Quelle für verschiedene Belastungen, die Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen.</p> <p>Wichtig ist die Klärung zum Inhalt bestehender Arbeitsaufgaben im Betrieb. Und es werden Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsaufgaben vermittelt (Konzept der vollständigen Tätigkeiten sowie Konzept der Aufgabenorientierung). Einsetzbare Checklisten werden angeboten.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgaben (Definition, Ermitteln, Wirkung auf den Menschen) • Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsaufgaben (Stufen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, Konzept der vollständigen Tätigkeiten, Konzept der Aufgabenorientierung) • Maßnahmen zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben (Arbeitsstrukturierung) • Abstimmung der Arbeitsaufgabe auf den Beschäftigten und auf das Arbeitssystem • Aufgaben der Fachkraft zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben
<p>S22</p>	<p>Anforderungen an Arbeitsabläufe sowie an die Arbeitszeit- und Pausengestaltung</p> <p>Die Lerneinheit S22 greift den Ansatzpunkt Organisation für die Arbeitssystemgestaltung aus der Lerneinheit P06 und P16 wieder auf. Der besondere Schwerpunkt liegt hier in der Arbeitsablaufgestaltung sowie in der Arbeitszeit- und Pausengestaltung.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an Arbeitsabläufe (Arbeitsfolgen) • Arbeitszeitmodelle einschl. Schichtsysteme • Pausenmodelle • Exemplarische Lösungen

S23	Persönliche Schutzausrüstung <p>Persönliche Schutzausrüstung wird unter Beachtung der Qualitätsebenen der Ziele und der Maßnahmenhierarchie als eine Gestaltungsmöglichkeit von Arbeitssystemen behandelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einordnung von PSA in die Qualitätsebenen der Ziele und die Maßnahmenhierarchie• Übersicht über PSA; generelle Anforderungen• Ermittlung von Anforderungen, Auswahl- und Einführungsstrategien von PSA
------------	--

<p>P17</p>	<p>Grundlagen der arbeitsmedizinischen Maßnahmen</p> <p>Die Lerneinheit P17 dient der Erarbeitung eines Teils des Basiswissens zur sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemgestaltung. Das gemeinsame Präventionsanliegen von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt und daraus resultierende Kooperationsfelder werden behandelt. Gegenstand der Lerneinheit P17 sind die grundlegenden Aufgaben des Betriebsarztes und die Anforderungen an die Umsetzung der ArbMedVV im Betrieb.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überblick zu den Aufgaben des Betriebsarztes • Die Aufgaben des Betriebsarztes in ausgewählten Aufgabenfeldern, arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung, hygienische Maßnahmen • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (Pflicht- und Angebotsuntersuchungen, Untersuchungen auf Wunsch des Beschäftigten, Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen) • Rehabilitation und Wiedereingliederung von Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> – Aufgaben des Betriebsarztes bei physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen und der Gesundheitsförderung • Kooperation zwischen Fachkraft und Arzt (mit Übungen hierzu)
<p>S24</p>	<p>Gesundheitsförderung</p> <p>In den Lernabschnitten III und VII ist in Verbindung mit den verschiedenen Faktoren auch jeweils die gesundheitsfördernde Wirkung mit betrachtet worden. Nunmehr geht es in der Lerneinheit S24 um eine zusammenführende Thematisierung der Gesundheitsförderung. In diesem Modul sollen die Teilnehmer verstehen, was Gesundheit ist und wie diese zu beeinflussen ist. Es werden insbesondere der Zusammenhang zwischen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung herausgearbeitet und die Aufgaben der Fachkraft bei der Gesundheitsförderung herausgestellt. Darüber hinaus werden Gestaltungsgrundsätze und -möglichkeiten der Gesundheitsförderung sowie die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorgestellt. Dabei wird jeweils an den Handlungsschritten der Fachkraft das notwendige Vorgehen verdeutlicht.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Gesundheit und Gesundheitsförderung • Handlungsmöglichkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit • Betriebliche Maßnahmenansätze zur Gesundheitsförderung, Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt

P18	Verhaltensbezogene Maßnahmen Lerneinheit P18 greift das Modell des Arbeitssystems erneut auf. Vor diesem Hintergrund werden qualifikatorische und verhaltensbildende Maßnahmen als Gestaltungselement von Arbeitssystemen behandelt. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Gefährdungswahrnehmung aus psychologischer Sicht• Strategien zur Verhaltensbildung; Stellenwert des Verhaltens in den Qualitätsebenen der Ziele und der Maßnahmenhierarchie sowie im Ansatzpunkt T–O–P• Einflussfaktoren und Strategien verhaltensbildender Maßnahmen• Unternehmenskultur, Betriebsklima und Führung• Anforderungen an die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Unterweisungen• Betriebsanweisungen• Folgerungen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit
S25	Soziale Beziehungen Die sozialen Beziehungen werden als Gestaltungsfeld des Arbeitssystems eingeführt und damit auch als Handlungsfeld der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zusammenwirken mit anderen Fachexperten bearbeitet. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Soziale Beziehungen als Ansatzpunkt zur Gestaltung• Unternehmenskultur und Betriebsklima• Führungsverhalten/Führungsstil• Aufgaben und Rolle der Fachkraft zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung sozialer Beziehungen

S26	<p data-bbox="658 169 913 236">Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels</p> <p data-bbox="658 252 1009 491">Geplant ist, die zeitgemäßen Anforderungen nach dem Leitbild der Beschäftigungsfähigkeit zu vermitteln. Grundanliegen ist, bei allen Beschäftigten solchen Arbeitsschutz zu gewährleisten, dass die Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Lebensalter gewährleistet wird und bei Älteren entsprechend deren Beschäftigungsfähigkeit die Arbeitsbedingungen zu gestalten.</p> <p data-bbox="658 517 990 541">Geplante grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="658 564 1012 970" style="list-style-type: none"><li data-bbox="658 564 1012 639">• Leitbild zur Beherrschung des demografischen Wandels, Beschäftigungsfähigkeit statt Defizitausgleich<li data-bbox="658 663 1012 738">• Demografischer Wandel im Unternehmen: Auswirkungen und Möglichkeiten der Ermittlung<li data-bbox="658 762 964 786">• Demografische Arbeitsgestaltung<li data-bbox="658 810 990 885">• Gestaltungsfeld Betriebsorganisation für alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen<li data-bbox="658 909 978 970">• Aufgaben und Rolle der Fachkraft unter den Bedingungen alternder Belegschaften
-----	---

<p>P19</p>	<p>Die Verknüpfung der Ansatzpunkte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme</p> <p>Die Lerneinheit P19 soll die getrennte Betrachtung der verschiedenen Ansatzpunkte zur Arbeitssystemgestaltung, wie sie in den Lerneinheiten P15 bis P18 erfolgt ist, wieder zusammenführen und die Notwendigkeit einer Systembetrachtung herausarbeiten.</p> <p>Es soll ein Überblick zu den Selbstlerneinheiten zur Arbeitssystemgestaltung gegeben (S19 bis S27) und zum erneuten Aufgreifen in der Präsenzphase III mit P24 verwiesen werden.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verständnis von Systemsicherheit• Überblick zu weiteren Lerneinheiten zur Arbeitssystemgestaltung
<p>S27</p>	<p>Integrative Arbeitssystemgestaltung – Anwendungsbeispiel</p> <p>Lerneinheit S27 führt die Einzelelemente und Gestaltungsfelder des Arbeitssystems wieder zusammen. Ganzheitliche Arbeitssystemgestaltung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit wird anhand eines Fallbeispiels (Bereich Produktion) erarbeitet und geübt.</p> <p>Ein weiteres Fallbeispiel (Bereich Dienstleistung/Verwaltung) ist Gegenstand der Lerneinheit P24 in der dritten Präsenzphase.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einbringen des Arbeitsschutzes als integrativen Bestandteil der Gestaltung des Arbeitssystems• Einbringen von Systemsicherheit (Wechselspiel T–O–P) in die Arbeitssystemgestaltung (Anforderungen, Ziele setzen, Wechselwirkungen beurteilen, Lösungsansätze) an einem praktischen Beispiel

XIII	Lernabschnitt: Rechtliche Grundlagen zur Verantwortung; Abschluss der Präsenzphase II	XVI	Lernabschnitt: Grundlagen des Leistungsrechts der Unfallversicherungsträger
P20	<p data-bbox="176 277 486 301">Rechtspflichten und Rechtsfolgen</p> <p data-bbox="176 341 533 628">Zum Schluss der zweiten Präsenzphase werden die Teilnehmer ausgehend von den in P01 vermittelten Grundlagen mit den Rechtspflichten und -folgen betrieblicher Funktionsträger vertraut gemacht. Dies dient auch dazu, die Teilnehmer in dieser Hinsicht auf praktische Schritte im Betrieb vorzubereiten. Eingeordnet sind hier Hinweise für das Handeln als Fachkraft bei noch nicht abgeschlossener Ausbildung.</p> <p data-bbox="176 655 421 679">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="176 703 521 1110" style="list-style-type: none"> • Rechtliche Verantwortung des Unternehmers und seiner Führungskräfte • Rechtliche Verantwortung der Fachkraft für Arbeitssicherheit • Grundpflichten und Rechte der Beschäftigten • Verantwortung des Betriebs- bzw. Personalrats • Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Vorschriften • Folgerungen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit 	S28	<p data-bbox="658 277 978 325">Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherungsträger</p> <p data-bbox="658 341 1016 580">Diese Lerneinheit knüpft an die einführende Übersicht in P01 zu Strukturen des überbetrieblichen Arbeitsschutzsystems und des Vorschriften- und Regelwerks zum Arbeitsschutz sowie an die Lerneinheit S02 an. Wesentlich ist, dass die Teilnehmer die Rolle und Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit bezüglich des Systems der Unfallversicherung erkennen.</p> <p data-bbox="658 655 904 679">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="658 703 1016 991" style="list-style-type: none"> • Was ist ein Versicherungsfall (Arbeitsunfall, Sonderfälle, Berufskrankheit) • Verfahrensabläufe bei Eintritt eines Unfalls bzw. Verdacht einer Berufskrankheit • Leistungen der Unfallversicherungsträger • Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit in diesem System

P21	Einführung in die Selbstlernphase II Zum Abschluss der zweiten Präsenzphase steht eine Einführung in die nächste Selbstlernphase. Es soll ein inhaltlicher Überblick über die zweite Selbstlernphase gegeben werden. Es ist auf die besonderen Anforderungen entsprechend der vom Ausbildungsträger eingesetzten Selbstlernformen in den folgenden Selbstlerneinheiten einzugehen. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Erläuterung der Selbstlernanforderungen in der zweiten Selbstlernphase
------------	--

Lerneinheiten Präsenzphase III

XVII	Lernabschnitt: Einführung in die dritte Präsenzphase
P22	<p data-bbox="176 308 389 331">Erfahrungsaustausch II</p> <p data-bbox="176 347 535 635">Zu Beginn der dritten Präsenzphase steht ein erneuter Erfahrungsaustausch zum Selbstlernen und den ersten praktischen Erfahrungen mit dem Tätigwerden als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dieser Erfahrungsaustausch bietet sowohl für den Ausbildungsträger als auch für die Teilnehmer das Forum, Rückkopplungen zum bisherigen Ausbildungsverlauf zu erhalten und ggf. in der dritten Präsenzphase Korrekturen vornehmen zu können.</p> <p data-bbox="176 659 423 683">Grundlegende Intentionen:</p> <ul data-bbox="176 707 479 847" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="176 707 378 754">• Erfahrungen mit den Selbstlernformen <li data-bbox="176 778 479 847">• Erste praktische Erfahrungen in der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit

P23	<p>Präsentation als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit</p> <p>P23 ist im engen Zusammenhang mit P14/S18 und P25 zu sehen. Schwerpunkt ist das Präsentieren. In der folgenden Lerneinheit P26 „Gesprächsführung, Moderation, Kooperation“ geht es dann um eine Fortführung des Wissenserwerbs zu sozialen Kompetenzen. P27 „Beurteilung von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung“ stellt so wie auch S29 dann im Weiteren vor, wie der Entscheidungsprozess abläuft, und vermittelt eine Methodik zum Durchführen von Entscheidungen. Innerhalb dieser Methodik geht es auch um Kriterien zur Maßnahmenbeurteilung. Die Lerninhalte von P23 und P26 sind quasi Voraussetzungen, um bei der Durch- und Umsetzung von Lösungen als Fachkraft für Arbeitssicherheit wirksam mitwirken zu können.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ziel und Zweck von Präsentationen• Gegenstand und Ablauf von Präsentationen• Wichtige Aspekte der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung• Übungen• Anforderungen an die LEK III
------------	---

XVIII	Lösungssuche und Entscheidungsvorbereitung
P24	<p>Anwendungsbeispiel zur integrativen Arbeitssystemgestaltung</p> <p>Vor dem Weiterführen der Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit sollen zunächst nochmals die grundlegenden Zusammenhänge zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme wiederholt werden. Hierzu kann direkt an die Lerneinheit S27 angeknüpft werden. Es ist in P24 ein Beispiel aus dem Bereich Dienstleistung (Büro) zu nutzen, mit dem die verschiedenen Ansatzpunkte in ihrem Zusammenwirken deutlich werden. Das Beispiel soll hinführen zu den weiteren Handlungsschritten der Fachkraft für Arbeitssicherheit.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallbeispiel zum Üben von Analyse, Beurteilung, Zielsetzung sowie Entwicklung von Lösungsalternativen für die Veränderung eines Arbeitssystems • Gesamtzusammenhang der Ansatzpunkte T–O–P

P25	<p>Vernetztes Betriebsgeschehen und Entwicklung von Lösungsalternativen</p> <p>P25 greift die Kette der Handlungsschritte wieder auf und schließt somit an P02, P08, P09 sowie S14 bis S18, P12 bis P14 an.</p> <p>Die Handlungsschritte werden hier vertiefend als methodischer Leitfaden für das Vorgehen der Fachkraft behandelt. Die unterschiedlichen Rollen und Aufgaben der Fachkraft in den einzelnen Handlungsschritten werden vertieft. Im Mittelpunkt steht das Handeln der Fachkraft im vernetzten Betriebsgeschehen. Diese Lerneinheit hat für die Entwicklung des eigenen Rollen- und Aufgabenverständnisses große Bedeutung.</p> <p>In den folgenden Lerneinheiten wird jeweils schrittweise zu sozialen Kompetenzen hingeführt, die in der Lerneinheit P28 zusammenfassend enthalten sind.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Lösungssuche, Durch- und Umsetzung sowie Wirkungskontrolle• Vorgehen bei der Lösungssuche• Vernetztheit des betrieblichen Geschehens erkennbar machen• Problemfelder des Handelns im vernetzten Betriebsgeschehen• Bedeutung von sozialer Kompetenz
------------	---

P26	<p>Gesprächsführung, Moderation, Kooperation</p> <p>In der Lerneinheit P26 werden Methoden und Techniken zu sozialen Kompetenzen zusammenfassend aufgegriffen, vertieft und ihre Anwendung weiter geübt.</p> <p>Die Bedeutung von Kooperationspartnern für das Handeln der Fachkraft insbesondere in den Schritten Durch- und Umsetzen wird entwickelt. Das Vorbereiten und das Führen von Gesprächen in Rollenspielen werden geübt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bedeutung des Wahrnehmens fachkundlicher Aufgaben mit sozialer Kompetenz• Moderation von Gruppen• Gesprächsführung; Vorbereitung und Ablauf von Gesprächen• Bedeutung der Kooperation für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit• Unterstützungsaufgaben der Fachkraft und Kooperation
-----	--

Lerneinheiten Selbstlernphase III

P27	<p>Beurteilung von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung</p> <p>Im Einwirken auf Entscheidungsprozesse liegt eine wesentliche Unterstützungsaufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die das fachkundliche Beurteilen von vorgeschlagenen Maßnahmen und das eigene aktive Einwirken in betrieblichen Entscheidungsprozessen beinhaltet. In P27 werden diese wesentlichen Aufgaben und exemplarisch das Vorgehen einschl. möglicher Argumentationen der Fachkraft entwickelt. In S29 wird das Beurteilen von Lösungsvorschlägen vertiefend geübt.</p> <p>Die Argumentationsmöglichkeiten der Fachkraft in Entscheidungsprozessen werden um den Aspekt der Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen erweitert. P27 hat weitgehend einführenden Charakter in die Thematik. In S30 werden die Konzepte vertieft und Übungen zur erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung durchgeführt.</p>
-----	---

XXII	<p>Lernabschnitt: Handeln der Fachkraft zur Entscheidungsvorbereitung und zum Durch- und Umsetzen von Maßnahmen</p>
S29	<p>Beurteilen von Lösungsvorschlägen – Übungen</p> <p>Die Lerneinheit S29 knüpft an das Konzept der Handlungsschritte und insbesondere an P25 an. Es werden die in P27 eingeführten Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft in betrieblichen Entscheidungsprozessen weitergeführt. Im Mittelpunkt steht das Setzen von Prioritäten und die Gewichtung von Beurteilungskriterien aus Sicht von Sicherheit und Gesundheit. Die Beurteilung von Lösungsvorschlägen wird am konkreten Beispiel geübt.</p>

<p>noch P27</p>	<p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notwendigkeit und Vorgehensweise zur Beurteilung von Maßnahmen-vorschlägen • Aktives Agieren in Entscheidungsprozessen • Ablauf von Entscheidungsprozessen • Grundmuster der Argumentation der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Entscheidungsprozess • Einführung in Visualisierung von Ergebnissen • Anliegen von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen • Wirtschaftlichkeitsrechnung im Arbeitsschutz – Ansätze und Übersicht über Verfahren • Einführung in die erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung • Wirtschaftlichkeit als unterstützendes Argument in betrieblichen Entscheidungsprozessen 	<p>noch S29</p>	<p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anknüpfen an das Konzept der Handlungsschritte; Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft in Entscheidungsprozessen • Methodisches Vorgehen bei Entscheidungen, Gewichtung von Bewertungskriterien • Üben der Beurteilung von Lösungsvorschlägen am Beispiel
---------------------	---	---------------------	--

S30	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen Lerneinheit S30 knüpft an P27 an und erweitert den Überblick zu Konzepten zur Wirtschaftlichkeitsrechnung im Arbeitsschutz. Zur erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung werden Übungen durchgeführt. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Erweiterung der Übersicht zu Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen im Arbeitsschutz• Nutzwertanalyse
------------	--

XIX	Lernabschnitt: Durch- und Umsetzung sowie Wirkungskontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen
P28	<p>Der Beitrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie Wirkungskontrolle</p> <p>Lerneinheit P28 vollendet im Zusammenhang mit S31 die Behandlung der Kette der Handlungsschritte. Die Bedeutung der Handlungsschritte der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie der Wirkungskontrolle wird in P28 entwickelt. Hierbei werden die Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Betriebsorganisation und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für das Handeln in der betrieblichen Organisation herausgearbeitet.</p> <p>Nach der Behandlung des Handlungsschritts Wirkungskontrolle werden die Handlungsschritte abschließend zusammengefasst. Sie werden als allgemeingültige Vorgehensweise der Fachkraft beim Umgang mit Problemen charakterisiert.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Durch- und Umsetzung als Handlungsschritt • Besonderheit der Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in der betrieblichen Organisation, Aufbau und Ablauforganisation, Konfliktsituationen • Wirkungskontrolle als Handlungsschritt • Arbeit mit Dokumenten und Protokollen • Zusammenfassung Handlungsschritte

S31	<p>Rolle und Aufgaben der Fachkraft im Handlungsschritt Durch- und Umsetzen</p> <p>Lerneinheit S31 greift P28 wieder auf. Es erfolgen eine Vertiefung zu Rolle und Aufgaben der Fachkraft im Handlungsschritt Durch- und Umsetzen, in ihrer Stellung in der betrieblichen Organisation sowie bei ihren Kooperationspartnern und ein Ausblick auf die Integration in die Betriebsorganisation als Überleitung zu S32 und S35.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der Grundlagen zur Betriebsorganisation und der Stellung der Fachkraft in der betrieblichen Organisation • Vertiefung zu Kooperationspartnern • Hinführung zum Arbeitsschutzmanagement
-----	--

XX	Lernabschnitt: Basiswissen zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in das betriebliche Management – Einführung
P29	<p>Grundverständnis von Arbeitsschutzmanagement</p> <p>Mit dieser Lerneinheit wird in den Aufgabenschwerpunkt der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Unterstützung des Arbeitgebers zu Arbeitsschutzmanagement zu leisten, eingeführt. Zunächst ist zu vermitteln, warum die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Fragen der betrieblichen Organisation überhaupt befasst sein muss. Eine Einführung hierzu ist mit der Lerneinheit P01 erfolgt. In den Lerneinheiten P25 und P28 ist das Wirken innerhalb der betrieblichen Organisation bezüglich der Entscheidungsvorbereitung sowie der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen vermittelt worden. Anschließend ist eine Weiterführung vorzunehmen, indem die feste Verankerung des Arbeitsschutzanliegens in betrieblichen Strukturen und Abläufen als notwendig aufgezeigt wird. In der folgenden Lerneinheit P30 ist dann die Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Aufbauorganisation zu behandeln, hierauf aufbauend in der Lerneinheit P31 die Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Ablauforganisation. Eine weitere Vertiefung erfolgt in den Lerneinheiten S32 bis S35 sowie in der Ausbildungsstufe II.</p> <p style="text-align: right;">▶</p>

XXIII	Lernabschnitt: Basiswissen zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in das betriebliche Management – Fortführung
S32	<p>Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation</p> <p>Das Grundverständnis von Arbeitsschutzmanagement wird wiederholt. Dazu werden die 10 Kernelemente zusammenfassend dargestellt.</p> <p>Es soll nicht darum gehen, das im Unternehmen immer ein Arbeitsschutzmanagementsystem etabliert werden soll. Entscheidend ist, schrittweise die erforderlichen Kernelemente von Arbeitsschutzmanagement schrittweise zu verankern. Dazu muss an den betrieblichen Voraussetzungen angeknüpft werden.</p> <p>Arbeitsschutzmanagement muss über einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ständig weiterentwickelt werden. Erforderlich ist dabei, den jeweiligen Reifegrad zu analysieren und hiervon ausgehend Weiterentwicklungen zu erreichen.</p> <p>Die sieben Handlungsschritte der Fachkraft werden auf das Arbeitsschutzmanagement bezogen.</p> <p style="text-align: right;">▶</p>

<p>noch P29</p>	<p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge zwischen Gefährdungen am Arbeitsplatz mit Defiziten in der betrieblichen Organisation • Notwendigkeit des Wirkens der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation • Grundlegendes Verständnis von betrieblichem Management generell • Einordnung des Arbeitsschutzes in Führungsprozesse
---------------------	--

<p>noch S32</p>	<p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Arbeitsschutzmanagement? • Grundverständnis eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und Arbeit mit Kennzahlen sowie Zielen • Vorgehen der Fachkraft (Handlungsschritte zum Arbeitsschutzmanagement) • Fallbeispiel zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
---------------------	---

<p>P30</p>	<p>Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Aufbauorganisation</p> <p>Lerneinheit P30 soll das Grundverständnis der Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in betriebliche Strukturen und Tätigkeiten vermitteln. Nachdem in der Lerneinheit P29 zunächst das grundlegende Verständnis von betrieblichem Management allgemein behandelt wurde, geht es hier um das Grundanliegen, Sicherheit und Gesundheitsschutz umfassend zu integrieren. Die Lerneinheit soll Wissen vermitteln, was unter Integration des Arbeitsschutzes zu verstehen ist und welche Elemente hierbei zu berücksichtigen sind. Eine beispielhafte Vertiefung zu einzelnen Aspekten des Arbeitsschutzmanagements erfolgt mit den Lerneinheiten P32 sowie S33 bis S35.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitgemäßes Verständnis von Arbeitsschutzmanagement • Anforderungen an die Integration in betriebl. Strukturen (Überblick) • Beispiele für die Integration in Strukturen (Pflichtenübertragung, Beauftragtenorganisation) • Aufgaben der Fachkraft bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation
<p>S33</p>	<p>Betriebliche Programme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Die Lerneinheit S33 führt zu einem wesentlichen Instrument der systematischen Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb hin. Es untersetzt in diesem Verständnis die Lerneinheiten P30 und P31.</p> <p>Unterschiedliche Möglichkeiten betrieblicher Programmarbeit werden dargestellt.</p> <p>Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird als Instrument und Handlungshilfe für das Bestimmen erforderlicher Programme vermittelt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anliegen von Arbeitsschutzprogrammen • Formen von Arbeitsschutzprogrammen und Aktionen • Anforderungen an Inhalt und Aufbau von Programmen (exemplarisch)

<p>P31</p>	<p>Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Ablauforganisation</p> <p>Wurden in der Lerneinheit P30 die grundlegenden Anforderungen an die Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Aufbauorganisation entwickelt, so geht es hier um die Ablauforganisation. Die Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Ablauforganisation wird am Beispiel des Gefahrstoffmanagements exemplarisch vertieft.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an die Integration in betriebliche Abläufe (Überblick) • Einordnung des Arbeitsschutzes in Kernprozesse sowie Unterstützungsprozesse • Beispiele für die Integration in betriebliche Abläufe (Regelwerksmanagement) • Exemplarische Behandlung des Gefahrstoffmanagements • Ableiten von Pflichten und Aufgabenumsetzung nach der Gefahrstoffverordnung • Integration von Gefahrstoffmanagement in betriebl. Prozesse • Beiträge der Fachkraft für Arbeitssicherheit
<p>S34</p>	<p>Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz</p> <p>Lerneinheit S34 hebt im Kern auf bestimmte Instrumente und Formen ab, wie der geforderte Anspruch der Mitarbeiterbeteiligung organisatorisch sichergestellt werden kann. Insofern knüpft S34 unmittelbar an P30 und S32 und S33 an und thematisiert eine besondere Spezifik der Integration des Arbeitsschutzes in die Betriebsorganisation.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung partizipativer Vorgehensweisen • Formen und Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung (Sicherheitsgespräch, Vorschlagswesen, partizipative Kleingruppenarbeit) • Möglichkeiten der Anwendung

<p>P32</p>	<p>Kontinuierlicher Verbesserungsprozess der Organisation des Arbeitsschutzes</p> <p>Mit Präsenzlerneinheit P32 endet die Kette der Lerneinheiten zum betrieblichen Arbeitsschutzmanagement. In dieser Lerneinheit geht es nun darum, Möglichkeiten kennenzulernen, wie diese Prozesse zu optimieren und zu verbessern sind.</p> <p>Es werden Ansatzpunkte für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess genutzt, um die vielfältigen Aspekte hinsichtlich der erreichten Qualität zu beurteilen. Hierfür kann die Fachkraft wiederum Handlungsschritte nutzen, die sich von den sieben Handlungsschritten für die Arbeitssystemgestaltung unterscheiden und hier auf das Handeln zur Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation bezogen sind.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handlungsanlässe für die Fachkraft zur Unterstützung des Arbeitsschutzmanagements • Nutzung von Kennzahlen zur Bewertung der Integration des Arbeitsschutzes in das betriebliche Management • Handlungsschritte der Fachkraft zur ständigen Weiterentwicklung der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes
<p>S35</p>	<p>Verknüpfung des Arbeitsschutzes mit Managementsystemen</p> <p>Zunächst wird geklärt, was Arbeitsschutzmanagementsysteme sind – verknüpft mit dem Verständnis von betrieblichem Management generell.</p> <p>Erläutert wird das Handeln der Fachkraft bei Einführung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Unterschiedliche Arbeitsschutzmanagementsysteme werden dargestellt und als Synopse mit den 10 Kernelementen des Arbeitsschutzmanagements verknüpft.</p> <p>Verdeutlicht wird die Aufgabe der Vernetzung mit anderen Managementsystemen (Qualitätsmanagement, Umweltschutzmanagement, Gesundheitsmanagement)</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Arbeitsschutzmanagementsysteme? • Verknüpfung von Arbeitsschutzmanagement mit verschiedenen Managementsystemen

XXI	Lernabschnitt: Zusammenfassender Überblick zur Ausbildungsstufe I
P33	Zusammenfassung der Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit Die Lerneinheit hat den Charakter einer Zusammenfassung der Ausbildungsstufe I. Auf die wesentlichen Konzepte und die grundlegenden Aufgabengebiete der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird zusammenfassend eingegangen. Es werden Hinweise zur Organisation der eigenen Arbeit im Betrieb sowie ein Überblick zum weiteren Fortgang der Ausbildung gegeben. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Zusammenfassung der Handlungsschritte• Zusammenfassung der grundlegenden Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Aufgaben nach DGUV Vorschrift 2)• Organisation der eigenen Arbeit• Weiterführung der Ausbildung im Überblick

P34	Vorbereitung des Praktikums Unter Rückgriff auf die bisherigen Informationen (Hinweise zur Ausbildung allgemein, Hinweise zum Praktikum in P01 und P21) werden Anforderungen an das Praktikum vorgestellt. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Vermittlung der Zielsetzung des Praktikums• Anleitung zur inhaltlichen und organisatorischen Durchführung
------------	--

S36	<p>Betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit</p> <p>Selbstlerneinheit S36 dient der Vermittlung von Kompetenzen zur Verkehrssicherheit insoweit, dass für den betrieblichen Arbeitsschutz im Hinblick auf die Prävention entsprechende Arbeits- und Wegeunfälle von Bedeutung sind.</p> <p>Diese Lerneinheit folgt wieder stärker dem instruierenden Lernparadigma, wie es in der Ausbildungsstufe I genutzt wird.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Motivation der Verkehrssicherheitsarbeit• Entstehungszusammenhänge zu Gefährdungen im Straßenverkehr; Kooperationserfordernisse• Vorgehensweisen und Hilfsmittel betrieblicher Verkehrssicherheitsarbeit
-----	--

S37	Arbeitsschutz bei der Kooperation mit Fremdbetrieben und Einsatz von Zeitarbeitnehmern S37 behandelt die Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Fremdbetrieben und ihre Aufgaben beim Einsatz von Leiharbeitnehmern. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Einführung in Anforderungen des Arbeitsschutzes beim Einsatz von Fremdbetrieben• Koordinierungsaufgaben beim Einsatz von Fremdbetrieben• Anforderungen an Verträge beim Einsatz von Leiharbeitern• Spezielle Anforderungen an die Koordinierung von Bauarbeiten• Einführung in die Baustellenverordnung• Konsequenzen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit
------------	--

S38	<p>Systematisches Vorgehen bei Kontrollen</p> <p>Die Lerneinheit dient der Vermittlung organisatorischer Aspekte von Kontrollen in den verschiedenen Handlungsschritten der Fachkraft.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Präventives Grundanliegen von Kontrollen• Vorgehensweisen bei der Organisation von Kontrollen• Vorgehen bei der Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen für spezielle Arbeitnehmergruppen
------------	---

Ausbildungsstufe II – Vertiefende Ausbildung

Lerneinheiten Präsenzphase III – Fortführung	
P35	<p>Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf konzeptionellem und planerischem Gebiet</p> <p>Lerneinheit P35 führt in die Ausbildungsstufe II ein. Das in der Grundausbildung erworbene Handwerkszeug wird auf komplexere und schwierig zu beherrschende Gebiete und Aufgabenstellungen angewendet. In P35 erfolgt eine Orientierung auf Handlungsanlässe, die einen möglichst weit reichenden Präventionsansatz ermöglichen. Insbesondere werden die Präventionsmöglichkeiten und Handlungsansätze der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Planungs- und Konzeptphasen entwickelt. Die Bearbeitung der Fallstudien in P36 und S40 wird mit dieser Lerneinheit vorbereitet. In der vierten Präsenzphase wird dieser Ansatz in P41 wieder aufgegriffen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung präventiven Handelns • Übersicht zu präventiven Handlungsanlässen • Überblick zu Planungs- und Konzeptphasen als Ansatzpunkt für das Handeln • Rolle der Fachkraft in Planungs- und Konzeptphasen

Lerneinheiten Selbstlernphase III – Fortführung	
S39	<p>Präventive Handlungsanlässe für die Fachkraft für Arbeitssicherheit</p> <p>Die Lerneinheit S39 knüpft an P35 an und behandelt vertiefend die Handlungsanlässe auf planerischem und konzeptionellem Gebiet sowie Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematischer Überblick zu Handlungsanlässen, die Prävention gewährleisten

<p>P36</p>	<p>Umgestaltung von Arbeitsstätten (exemplarische Fallstudie)</p> <p>Ziel von P36 ist das Erlernen von Handlungsstrategien für komplexe Aufgabenstellungen durch selbsttätiges Lösen von Problemen in einer entsprechend gestalteten Lernumgebung. Das Lernen erfolgt nach dem konstruktivistischen Lernparadigma und exemplarisch anhand von Fallstudien. Es wird nicht nach einem festen Algorithmus gelernt, nicht nach richtig oder falsch im Detail, sondern nach den Vorgehensweisen zur Problemlösung und der Entwicklung entsprechender Handlungsstrategien. Methodisch-didaktisch sind Formen und Aufbereitungen zu wählen, die es den Teilnehmern ermöglichen, selbsttätig, aktiv und konstruktiv anhand der Fallstudie das in der Grundausbildung erlernte Handwerkszeug anzuwenden und entsprechende Herangehensweisen an die Problemdefinition und Problemlösung zu entwickeln.</p> <p>Die Fallstudie ist ein Praxisfall der Veränderung der technischen Ausstattung einer Werkstatt.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geräte als Bestandteil von System-sicherheit charakterisieren mit Anforderungen an das Handeln der Fachkraft • Identifizieren von Gefährdungen, Risikobeurteilung sowie Setzen von Zielen in Planungsphasen • Aufgaben in Phasen der Errichtung und Übergabe neuer Maschinen • Aufgaben in verschiedenen Stufen der Planung der Umgestaltung von Arbeitsstätten
<p>S40</p>	<p>Präventives Handeln im Planungsprozess – Anwendungsbeispiel Büro</p> <p>Mit S40 wird die in P36 zugrunde liegende Zielstellung und Methodik anhand eines anderen exemplarischen Fallbeispiels aus einem anderen Sachgebiet weitergeführt. Die zweite Fallstudie ist ein Praxisfall zur sicheren und gesundheitsgerechten Büroarbeit. Im Mittelpunkt steht die systemische Betrachtung der Büroarbeit und des entsprechenden Vorgehens der Fachkraft für Arbeitssicherheit.</p> <p>Besondere Bedeutung kommt bei dieser Form des Selbstlernens Rückkopplungen, Steuerungs- und Korrekturmöglichkeiten hinsichtlich der Entwicklung der Handlungsstrategie innerhalb des Lernprozesses zu.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systemische Betrachtung der Arbeit im Büro • Arbeitstätigkeit als gestaltungsbestimmendes Merkmal • Anforderungen an die Gestaltung von Büroarbeit • Partizipative Vorgehensweisen • Vorgehensweise bei der Umgestaltung von Büroarbeit

P37	Einführung in die Selbstlernphase III Mit der Lerneinheit P37 werden Anforderungen an die dritte Selbstlernphase vorgestellt. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Erläuterung der Selbstlernanforderungen in der dritten Selbstlernphase
------------	---

Lerneinheiten Präsenzphase IV	
P38	<p>Erfahrungsaustausch und Auswertung Praktikum (LEK)</p> <p>Zu Beginn der vierten Präsenzphase steht wiederum ein Erfahrungsaustausch, in dem es neben den Auswertungen des bisherigen Tätigwerdens als Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Praktikumsaufgaben insbesondere um die Erfahrungen mit den Selbstlerneinheiten der Ausbildungsstufe II geht. Dieser Erfahrungsaustausch bietet sowohl für den Ausbildungsträger als auch für die Teilnehmer das Forum, um Rückkopplungen zum bisherigen Ausbildungsverlauf zu erhalten und ggf. in der folgenden Präsenzphase Korrekturen vornehmen zu können.</p> <p>In P38 integriert ist die Vorstellung der Praktikumsaufgabe im Rahmen einer Präsentation als Lernerfolgskontrolle 3.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erste praktische Erfahrungen in der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit• Auswertung der Praktikumsaufgaben (LEK 3)

P39	Projekt- und Zeitmanagement <p>Die Teilnehmer sollen in dieser Lerneinheit ihr methodisches Handwerkzeug sowie ihre soziale Kompetenz, insgesamt ihre Handlungskompetenz, erweitern.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einfluss der Einstellungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf einen erfolgreichen Arbeitsschutz• Methoden und Techniken für ein effektives Zeitmanagement sowie für Planungs- und Konzeptionsphasen in der Projektarbeit
------------	---

P40	Innerbetrieblicher Transport und Verkehr Diese Lerneinheit soll Grundwissen zum innerbetrieblichen Transport und Verkehr (ITUV) wegen der besonderen Bedeutung zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz vermitteln. Dabei sollen Transport, Umschlag und Lagerung innerhalb des Betriebs behandelt werden. Anwendungswissen vermittelt die folgende Fallstudie „Bauarbeiten im Betrieb“ in der Lerneinheit P41. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Anforderungen an die operative Ebene der Logistik• Arbeitsschutz im System der Unternehmenslogistik• Abhängigkeit sicherer und gesundheitsgerechter Transportsysteme von der Aufbauorganisation; Verknüpfung der operativen und dispositiven Seite der Logistik• Gestaltung der logistischen Kette; Vorgehen der Fachkraft
------------	--

P41	<p>Arbeitsschutz bei Baumaßnahmen im Betrieb (exemplarische Fallstudie)</p> <p>Ziel von P41 ist (analog zu P36) das Erlernen von Handlungsstrategien für komplexe Aufgabenstellung durch selbsttätiges Lösen von Problemen in einer entsprechend gestalteten Lernumgebung. Das Lernen folgt dem konstruktivistischen Lernparadigma und erfolgt exemplarisch anhand einer Fallstudie.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erkennen von Handlungsbedarf bei Baumaßnahmen im Betrieb• Kennenlernen des Regelwerks für Arbeitsschutz bei Baumaßnahmen (Baustellenverordnung, SiGe-Plan)• Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen aus Fremdbetrieben und dem Baustellenkoordinator• Anwendung der Kenntnisse zum innerbetrieblichen Transport und Verkehr
------------	---

P42	<p>Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (Lernwerkstatt)</p> <p>Die in Präsenzphase III mit den Lerneinheiten P29 bis P32 vermittelten Grundkenntnisse zum Arbeitsschutzmanagement werden hier an einem Beispiel vertiefend durch selbsttätiges Lernen weitergeführt.</p> <p>Es soll insbesondere die Vernetzung der verschiedenen Kernelemente der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation stärker vermittelt werden.</p> <p>Als teilnehmerbezogene Arbeitsweise soll das Konzept einer „Lernwerkstatt“ gewählt werden, um in der Präsenzphase IV nicht nochmals mit der Leittextmethode wie in den anderen Fallstudien zu arbeiten. Diese Arbeitsweise erfordert eine sehr starke Teilnehmeraktivität im Team, die zugleich auch die notwendige Vorgehensweise für die Umsetzung im Betrieb vermittelt. Inhalt der Arbeit und Arbeitsweise werden hierbei verknüpft. Es entstehen Arbeitsergebnisse, die direkt auf den eigenen Einsatzbetrieb der Fachkraft übertragen werden können.</p> <p>Durch selbsttätiges Arbeiten in den verschiedenen Teams werden während des Seminars Ergebnisse entwickelt, die direkt für die Umsetzung im eigenen Betrieb nutzbar sein sollen. Besondere Vertiefungen zur Grundausbildung müssen sich auf die Entwicklung von Führungsgrundsätzen einerseits und auf die Bewertung des Stands und der Entwicklung des Arbeitsschutzes im Betrieb mithilfe von Indikatoren und Kennzahlen andererseits beziehen.</p> <p>Grundlegende Intentionen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Anwendung des Grundwissens aus der Grundausbildung• Vernetzung zwischen den verschiedenen Kernelementen des Arbeitsschutzmanagements
-----	--

P43	Abschluss der Ausbildungsstufe II Zum Abschluss der vierten Präsenzphase und der Ausbildungsstufe II erfolgt eine Zusammenfassung der Aufgaben, des Rollenbilds und Vorgehensweisen der Fachkraft. Eingeschlossen sind hier Fragen der Verantwortung der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ein spezifischer Ausblick auf die zum Abschluss der Ausbildung notwendige Ausbildungsstufe III wird gegeben. Grundlegende Intentionen: <ul style="list-style-type: none">• Gesamtüberblick zu Handlungsanlässen• Systematische Vorgehensweise• Verantwortung der Fachkraft• Orientierung auf Weiter- und Fortbildung
------------	---

6 Durchführung der Ausbildung

6.1 Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit¹

Die Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit enthält auch ein Konzept, wie der Lernerfolg der Teilnehmer nachgewiesen werden kann. Eine einheitliche Gesamtkonzeption der Ausbildung, die durch Lerneinheiten, Lernabschnitte und Ausbildungsstufen lernzielorientiert beschrieben und durch unterschiedliche Lernorte in Präsenzlernphasen und Selbstlernphasen gekennzeichnet ist, erfordert auch eine einheitliche Lernerfolgskontrolle (LEK). Die Durchführung von Lernerfolgskontrollen nach bundeseinheitlichen Kriterien ist Maßstab für die Wirksamkeit der Ausbildungsmaßnahmen und trägt gleichzeitig zu ihrer Qualitätssicherung bei (vgl. Abbildung 6.1 auf Seite 176).

Grundsätzlich können Lernerfolgskontrollen unterschiedliche Funktionen erfüllen:

- Sie geben den Lernenden eine Rückmeldung über ihren Lernerfolg.
- Sie geben den Lehrenden Rückmeldung über den Lernerfolg der Teilnehmer und damit Aufschluss darüber, inwieweit die angestrebten Lernziele erreicht wurden.

Sie gestatten eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität der Ausbildungsmaßnahmen bezüglich des Ausbildungsträgers und der zur Verfügung gestellten Lernunterlagen.

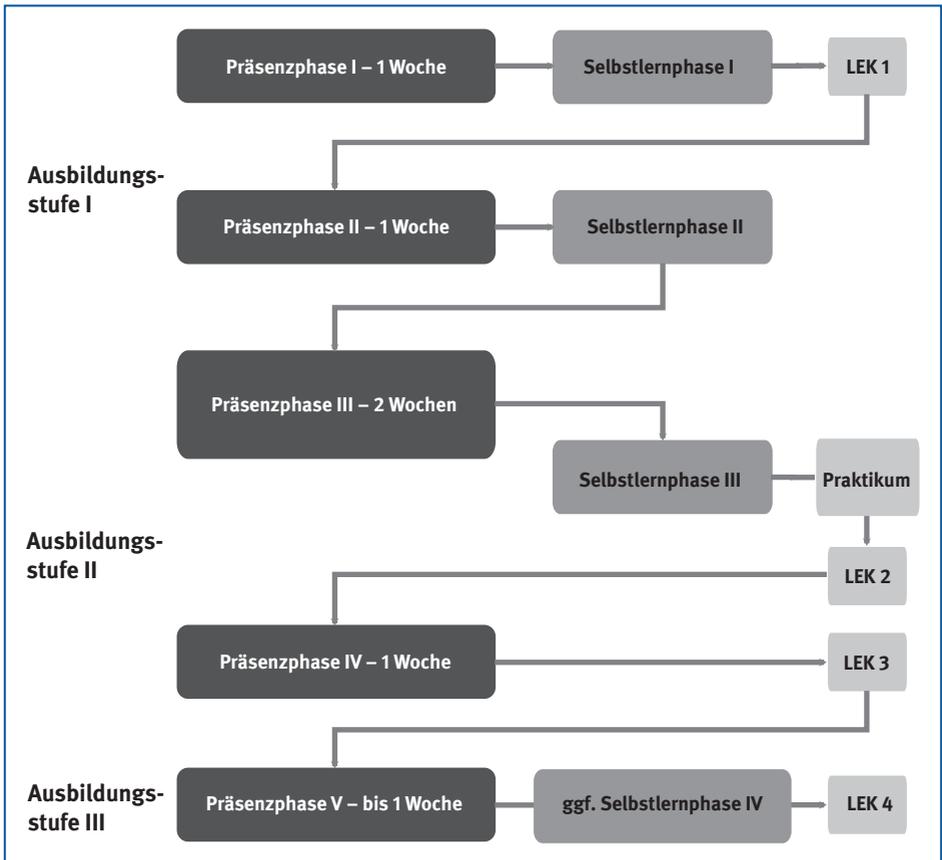
Sie ermöglichen eine Beurteilung des Leistungsstandes im Sinne eines Qualifikationsnachweises gegenüber Dritten (Behörden, Berufsgenossenschaft, Betrieben usw.). In dieser letztgenannten Funktion haben Lernerfolgskontrollen den Charakter einer Prüfung.

In diesem Zusammenhang berücksichtigen die nachfolgenden Ausführungen, dass während der Selbstlernphasen bereits kontinuierliche Lernerfolgskontrollen stattfinden, die die Ausbildungsträger durch ein qualitätssicherndes Feedback unterstützen.²

¹ Erarbeitet von der Arbeitsgruppe „Bundeseinheitliche Kriterien zur Lernerfolgskontrolle“, bestehend aus Vertretern der BAuA und des damaligen HVBG (jetzt DGUV) im Dezember 2002

² Vgl. Abschnitt 6.3 „Tutorielle Betreuung“

Abbildung 6.1:
Einbindung der Lernerfolgskontrollen (LEK) in die Gesamtstruktur der Ausbildung



Insofern beziehen sich die nachfolgend dargestellten bundeseinheitlichen Kriterien und das darauf basierende Konzept vornehmlich auf die Funktionen:

- Schaffung von Grundlagen zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung der Ausbildungsmaßnahmen

- Durchführung von Lernerfolgskontrollen in Form von Prüfungen als Qualifikationsnachweis

Die Lernerfolgskontrollen, die im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) das Erreichen von Lernzielen überprüfen, orientieren sich wie die Aus-

bildungsinhalte am **Anforderungsprofil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit**.¹ Dieses Anforderungsprofil beschreibt auf der Basis des Rollenbildes und des Aufgabenspektrums der Fachkräfte für Arbeitssicherheit fachlich-inhaltliche, methodische und soziale Kompetenzen. Die zu überprüfenden Lernziele sind so auszuwählen, dass ein Nachweis über zentrale Qualifikationen gemäß dem Anforderungsprofil erbracht werden kann.

Lernerfolgskontrollen und die darauf fußenden Bewertungen sollten insoweit objektivierbar sein, dass ihre Ergebnisse von den Beteiligten und von Dritten nachvollzogen werden können. Dazu ist festzulegen, auf welcher der in der nachfolgenden Tabelle genannten Lernzielebene eine Überprüfung erfolgen soll.

Wissen	Anwenden
<ul style="list-style-type: none"> • Fakten kennen • Kenntnisse von etwas haben • Überblick haben • Reproduzieren können etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren beherrschen • Auf ähnliche Sachverhalte übertragen können • Anwenden von Regeln • Prinzipien auf unterschiedliche Fälle anhand von Beispielen darstellen können • Veranschaulichen können etc.
Verstehen von Zusammenhängen	Probleme lösen
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge erkennen und darstellen können • Regeln kennen • Konzepte verstehen • Bedeutung erkennen • Vergleichen können • Begründen können etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analysieren können • Kombinieren können von Fakten, Prinzipien und Regeln • Synthesen bilden können • Schlussfolgerungen ableiten können • Übertragen, Beurteilen, Bewerten können • Problemlösungsstrategien entwickeln etc.

¹ Siehe Anforderungsprofile für Fachkräfte für Arbeitssicherheit, in: BGZ-Report 1/95 „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1995; bzw. Kapitel 2 „Anforderungsprofil“ in dieser Dokumentation

Die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde führt,¹ ist ab dem 1. Januar 2001 nach Grundsätzen zu gestalten, die das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung mit **Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit** vom 29. Dezember 1997 festgelegt hat. In diesem Fachaufsichtsschreiben heißt es:

„Als Qualifikationsnachweis für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 7 Arbeitssicherheitsgesetz sind den Vorgaben der Gesamtkonzeption folgende und nach bundeseinheitlichen Kriterien erarbeitete Lernerfolgskontrollen durchzuführen.“²

Auf diesen Ausführungen fußend formuliert das nachfolgend dargestellte Konzept, das auch eine Musterprüfungsordnung enthält, für **alle Lehrgangs- und Ausbildungsträger**, zu nennen sind hier

- staatliche Stellen, die keiner Anerkennung bedürfen,
- berufsgenossenschaftliche Stellen, die keiner Anerkennung bedürfen,
- staatlich anerkannte Stellen sowie
- berufsgenossenschaftlich anerkannte Stellen,

verbindliche, bundesweit einheitliche Kriterien, um Lernerfolgskontrollen zur Erlangung

der sicherheitstechnischen Fachkunde durchzuführen. Damit ist auch für die **Sifa-Ausbildung der Unfallversicherungsträger** eine verbindliche Grundlage zur Durchführung der Lernerfolgskontrollen gegeben. Für die **Ausbildungsträger, die gem. ASiG der Anerkennung bedürfen**, ist die Anwendung dieser bundeseinheitlichen Kriterien von Lernerfolgskontrollen eine wesentliche Voraussetzung für die Zulassung durch die zuständigen Stellen. Nähere Details sind den Prüfungsordnungen, die sich die Ausbildungsträger geben, zu entnehmen. Hierbei hat den Prüfungsordnungen die Musterprüfungsordnung zugrunde zu liegen.

Bei den Lernerfolgskontrollen zur Erlangung der sicherheitstechnischen Fachkunde wird auf ein differenziertes **Benotungssystem** verzichtet und als Ergebnis **„Bestanden“** oder **„Nicht bestanden“** dokumentiert. Für die einzelnen Lernerfolgskontrollen sind jeweils spezifische Kriterienkataloge entwickelt worden, aus denen zu ersehen ist, welche Aufgaben zu lösen sind, wie Detailergebnisse gewichtet und das Endergebnis erreicht werden. Alle Lernerfolgskontrollen in der Summe bescheinigen den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde.

Im Folgenden wird beschrieben, wie ausgehend von den Inhalten der jeweiligen Ausbildungsstufen und Lernabschnitte Stellenwert und Kriterien für jede einzelne Lernerfolgskontrolle abgeleitet werden.

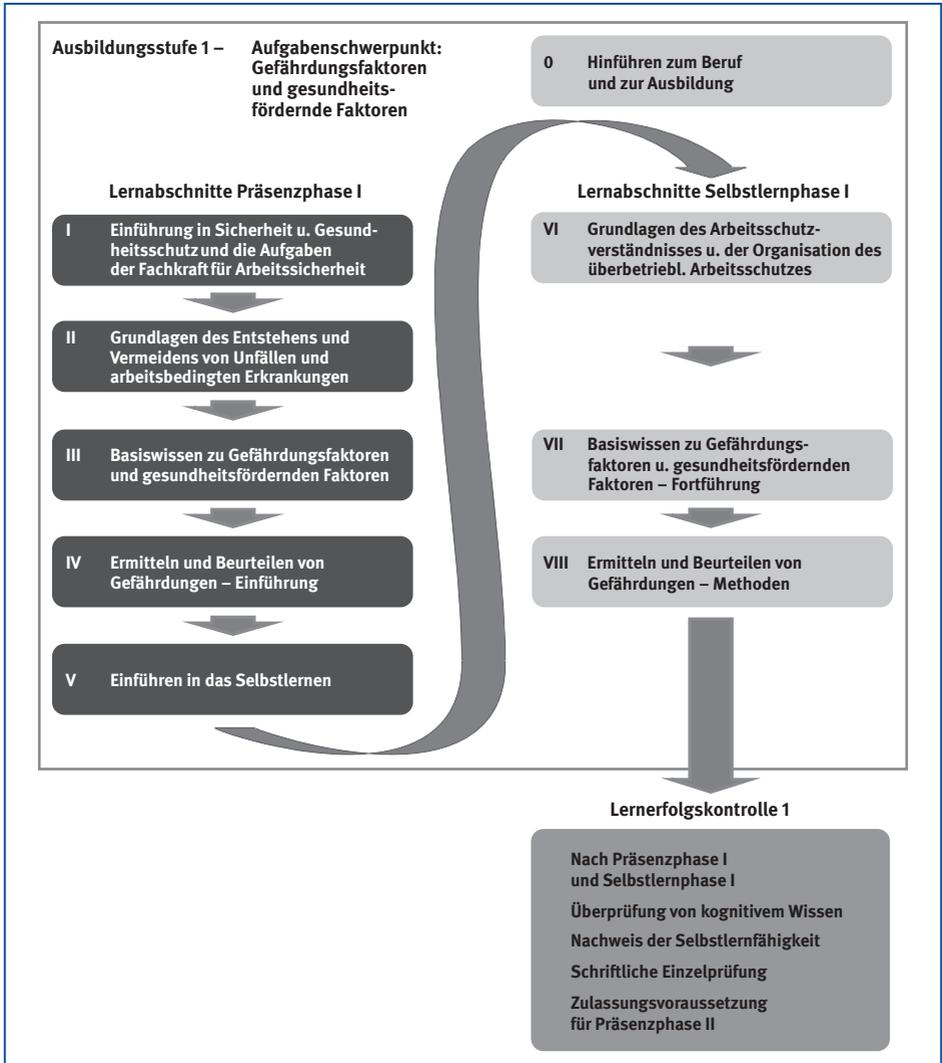
¹ Vgl. hierzu § 7 ASiG in Verbindung mit der „Fachkunde“ nach DGUV Vorschrift 2

² Siehe: Bundesarbeitsblatt 3/98

6.1.1 Lernerfolgskontrolle 1 (LEK 1)

6.1.1.1 Bezug zur Ausbildung

Abbildung 6.2: Bezug der LEK 1 zur Ausbildung



6 Durchführung der Ausbildung

6.1.1.2 Charakteristik

In der Lernerfolgskontrolle 1 werden Kenntnisse zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren geprüft.

Sie muss in einem frühen Stadium der Ausbildung ein möglichst objektives und nachvollziehbares Bild vom Leistungsvermögen der Teilnehmer liefern. Damit können diejenigen, die aufgrund ihrer persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen nicht erwarten lassen, dass sie die gesamte Ausbildung durchlaufen, möglichst frühzeitig die Situation erkennen und die Ausbildung abbrechen.

Das bedeutet, dass die Qualität der Lernerfolgskontrolle dem hohen Niveau der Ausbildung angepasst ist und alle Teilnehmer gleichermaßen fordert, d.h., Art und Schwierigkeit sollten, in der Aufgabenstellung begründet, unabhängig vom Ausbildungsträger, für alle gleich sein.

6.1.1.3 Kriterien

6.1.1.3.1 Zeitpunkt der LEK 1

LEK 1 wird nach Abschluss der Selbstlernphase I und vor Beginn der Präsenzphase II durchgeführt.

6.1.1.3.2 Gewichtung der LEK 1

LEK 1 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung.

6.1.1.3.3 Gegenstand der LEK 1

Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase I und der Selbstlernphase I.

6.1.1.3.4 Methode der LEK 1

LEK 1 besteht aus einer angemessenen Zahl schriftlicher Fragen bzw. Aufgaben, für die eine Bearbeitungszeit von vier Stunden zur Verfügung steht.¹

Es werden aus jeder Lerneinheit mindestens zwei und höchstens fünf Aufgaben so ausgewählt, dass sie in ihrer Gesamtheit die Qualifikationsfelder 1 bis 4 und 6 abdecken (vgl. hierzu Abschnitt 6.1.1.3.5).

Die Auswahl der Fragen erfolgt gem. Tabelle im Abschnitt 6.1.1.4.2.

In Verbindung mit den Lernzielebenen: „Wissen“, „Verstehen von Zusammenhängen“ und „Anwenden“ sind

¹ Die tatsächliche Anzahl der Fragen wird durch die Fachgruppe und den Fachbeirat festgelegt.

- Mehrfachwahlantworten
- Lückentextaufgaben
- Zuordnungsaufgaben und
- Rechenaufgaben

vorzusehen (vgl. Abschnitt 6.1.1.4.1). Ausnahmsweise sind andere Aufgabenformen möglich.

Bei der Aufgabenform „Mehrfachwahlantworten“ sind vier Antwortalternativen vorzugeben. Mindestens eine und maximal drei davon müssen zutreffend sein. Die Zahl der richtigen Antworten je Aufgabe muss dem

Teilnehmer in der Aufgabenstellung bekannt gemacht werden. Nur vollständig richtige Antworten werden mit Punkten bewertet. Bei der Aufgabenform „Zuordnungsaufgaben“ sind zwei Listen mit jeweils drei Elementen vorzugeben.

Für die Bearbeitung der Fragen bzw. Aufgaben sind keine Hilfsmittel zulässig.

6.1.1.3.5 Bewertung

Richtige Antworten zu Fragen aus den Qualifikationsfeldern werden nach folgenden Gewichtungsfaktoren (vgl. nachfolgende Tabelle) bewertet:¹

Nummer des Qualifikationsfeldes ²	Qualifikationsfeld als Gegenstand der Lernerfolgskontrolle	Punktzahl
1	Verständnis von Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kontext des betrieblichen Arbeitsschutzsystems	2
2	Grundwissen zum überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem, Rechts- und Normungswissen	2
3	Grundverständnis zu Prävention, Entstehung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, prinzipiellen Interventionsansätzen	2
4	Grundlagenwissen zu Gefährdungsfaktoren	3
6	Handlungswissen zur Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Handlungsschritte)	4

¹ Die Punktzahlen ergeben sich aus den Vorgaben des Grundkonzeptes zur Lernerfolgskontrolle.

² Die Qualifikationsfelder 5 „Kompetenzen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen“ und 7 „Kompetenzen zum Arbeitsschutzmanagement als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit“ sind nicht Gegenstand von LEK 1.

6 Durchführung der Ausbildung

Für die **Aufgabenform** „Rechenaufgaben“ werden zwei zusätzliche Punkte vergeben; für die **Lernzielebenen** „Anwenden“ und „Probleme lösen“, werden noch einmal zwei zusätzliche Punkte addiert.

Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.

6.1.1.3.6 Verfahren bei Nichtbestehen

Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, kann der Teilnehmer LEK 1 wiederholen. Werden auch dann 50 % der Gesamtpunktzahl nicht erreicht, muss der Teilneh-

mer die Ausbildung abbrechen oder sie von Anfang an neu beginnen.

6.1.1.3.7 Organisation

Die Prüfungsfragen und Aufgabenstellungen sind einem zentral verwalteten Fragenkatalog zu entnehmen (vgl. Abschnitt 6.1.1.4.3).

6.1.1.4 Anhang zur LEK 1

6.1.1.4.1 Beispiele für Aufgabenformen der Lernerfolgskontrolle 1¹

Aufgabenformen und Lernzielebenen

Es gibt sieben Aufgabenformen aus vier Lernzielebenen.

Aufgabenformen \ Lernzielebene	A Wissen	B Verstehen von Zusammenhängen	C Anwenden	D Probleme lösen
1. Mehrfachwahlantworten	A1	B1	C1	
2. Lückentextaufgaben	A2	B2		
3. Zuordnungsaufgaben	A3	B3		
4. Kausale Verknüpfungen		B4	C4	
5. Rechenaufgaben		B5	C5	
6. Offene Aufgabenbeantwortung	A6	B6	C6	D6
7. Praktische Aufgaben			C7	D7

¹ Die nachfolgenden Beispiele sind als Muster für verschiedene Aufgabenformen zu verstehen. Sie sind deshalb nicht exemplarisch für die Lerneinheiten der Ausbildung.

Beispielaufgaben**A1 Mehrfachwahlantworten/Wissen**

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird bestellt (eine Antwort, Auswertung mit Schablone möglich):

- unter Mitbestimmung des Betriebsrates
- unter Mitbestimmung des Arbeitsschutzausschusses
- unter Mitbestimmung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute
- unter Mitbestimmung des Betriebsarztes

A2 Lückentextaufgabe/Wissen

Bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit _____ (weisungsfrei) (ein Wort oder zwei Worte als Antwortmöglichkeiten anerkennen)

**A3 Zuordnungsaufgaben/Wissen
(eindeutige Zuordnung)**

Aus welcher Grundlage (1, 2, 3) lassen sich die folgenden Aussagen A, B, C ableiten?

Aussagen:

- Basis für die sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe ist
- Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind festgeschrieben in

- Grundlagen für die Verpflichtung von Betriebsärzten finden sich in

Grundlage

- DGUV Vorschrift 2
- Arbeitssicherheitsgesetz § 6
- DGUV Vorschrift 2

**A6 Offene Aufgabenbeantwortung/Wissen
(mit einem abschließenden Katalog für die Beantwortung verbinden)**

Nennen Sie

- eine Aufgabe,
- ein Handlungsfeld,
- eine Vorgehensweise,

die für eine Fachkraft für Arbeitssicherheit typisch ist.

**B1/B4 Mehrfachwahlantworten
(kausale Verknüpfungen)/
Verstehen von Zusammenhängen**

In einem Büro flimmern die PC-Bildschirme täglich dauernd mit wechselnder Intensität. Was ist die wahrscheinlichste Ursache?

- Die Netzfrequenz
- Die Qualität der PC-Bildschirme
- Die Nähe zum Bahnhof (Gleisanlagen)

6 Durchführung der Ausbildung

4. Elektrostatische Aufladung der Mitarbeiter

B2 Lückentextaufgabe/Verstehen von Zusammenhängen

Für den Explosionsschutz ist die _____ Explosionsgrenze von größerer Bedeutung als die _____ Explosionsgrenze.

Antwort:

untere
obere

B3 Zuordnungsaufgabe/Verstehen von Zusammenhängen

Welches Löschmittel kommt in welcher Situation nicht infrage?

Bilden Sie drei Paare.

- a) Wasser
 - 1. Aluminiumbrand
- b) Stickstoff
 - 2. Elektro-Kabelbrand
- c) CO₂
 - 3. Menschen in geschlossenem Arbeitsraum

B5 Rechenaufgaben/Verstehen von Zusammenhängen

Toluol hat einen Arbeitsplatzgrenzwert von 50 ppm. Seine untere Explosionsgrenze liegt

bei 1,5 Vol %. Das Wievielfache des Arbeitsplatzgrenzwertes ist das?

B6 Offene Aufgabenbeantwortung/Verstehen von Zusammenhängen

Welche Probleme sehen Sie bei der Beurteilung von Stoffgemischen in der Atemluft hinsichtlich ihrer gesundheitsschädlichen Wirkung? (mindestens vier Angaben)

C1/C4 Mehrfachwahlantworten (kausale Verknüpfungen)/Anwenden

In einem Büro flimmern die PC-Bildschirme täglich dauernd mit wechselnder Intensität.

Welche Lösung schlagen Sie vor?

1. Andere Treiber für die Grafikkarte des PCs
2. Flachbildschirme
3. Netzgleichrichter
4. Neue Teppiche in antistatischer Ausführung

C5 Rechenaufgabe/Anwenden

Welche Stromstärke fließt über den menschlichen Körper bei Berühren eines spannungsführenden Teiles (230 V Wechselspannung), wenn der Körperwiderstand 1000 Ohm beträgt?

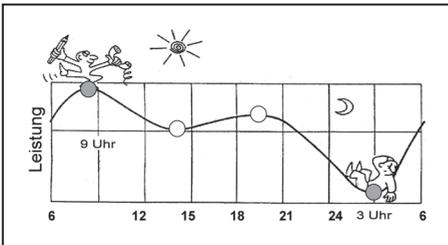
C6/D6 Offene Aufgabenbeantwortung/ Anwenden (Probleme lösen)

Zeichnen Sie den Verlauf der täglichen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von der Tageszeit in ein Koordinatensystem ein. Was bedeutet dies für die Sicherheitsunterweisung im Schichtbetrieb?

Antworten:

(absolutes Minimum richtig, absolutes Maximum richtig, relatives Minimum richtig, relatives Maximum richtig)

(möglichst nicht in der Nachtschicht, vorzugsweise 9 bis 11 Uhr)



C7 Praktische Aufgaben/Anwenden (abschließende Liste von Antwortmöglichkeiten)

Zum Beispiel Abbildung einer Arbeitssituation mit der Aufforderung, jeweils

zwei konkrete Mängel im Bereich Technik und in menschlichem Verhalten zu nennen.

D7 Praktische Aufgaben/Probleme lösen

Trotz vorhandener Absaugung erkrankt ein Mitarbeiter in der Fertigparkettfertigung an einem Nasenkarzinom. Wie gehen sie vor, um mögliche betriebliche Ursachen zu identifizieren. Erstellen Sie einen Handlungsplan.

(Vorgabe der Struktur eines Handlungsplans zur Bewertung, abschließende Liste Kriterien zur inhaltlichen Bewertung)

6.1.1.4.2 Übersicht zu Inhalten der Lernerfolgskontrolle 1

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf der Gesamtkonzeption der Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus 1996 – Grundkonzept für eine einheitliche Lernerfolgskontrolle. Sie beinhaltet die Übersicht zu Inhalten der Lernerfolgskontrolle, die Zuordnung zu den Qualifikationsfeldern,¹ die anzustrebende Lernzielebene² und die Aufgabenform³ für die Lerneinheiten der Präsenzphase I und der Selbstlernphase I.

¹ Zu den Qualifikationsfeldern siehe „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“, Abschnitt 6.1.1.3.5

² Die jeweilige Lernzielebene, auf die sich die Lernerfolgskontrolle schwerpunktmäßig bezieht, ist fett gedruckt.

³ Zu den Aufgabenformen siehe „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“, Abschnitt 6.1.1.3.4 und Abschnitt 6.1.1.4.1

Präsenzphase I

P01 Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
1	Aufgabenfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit; Charakterisieren der Aufgabenschwerpunkte „Erkennen von Gefährdungen und gesundheitsfördernden Faktoren“, „Unterstützen beim Gestalten sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme“ und „Unterstützen des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements“	Wissen	1, 2, 3
1	Verantwortung der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Weisungsfreiheit, fachliche Verantwortung, Bringschuld)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 6
1	Abgrenzen zur Verantwortung der Führungskräfte und des Unternehmers	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 6
1	Stellung der Fachkraft im Betrieb (Anbindung in der Hierarchie, Stabsstelle mit besonderen Aufgaben, Notwendigkeit des Handelns quer zur Hierarchie)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	6
1	Überblick zu Bestandteilen des betrieblichen Arbeitsschutzsystems	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 6
1	Führungsverantwortung und Pflichtenübertragung; Pflichten des Unternehmers und der Führungskräfte	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
1	Aufgaben und Rolle des Betriebsarztes; Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt; Kooperationsanlässe; gemeinsames Vorgehen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 6
1	Aufgaben und Rolle des Betriebs- bzw. Personalrats; Pflichten und Rechte des Betriebsrats; Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
1	Arbeitsschutzausschuss: Funktion und Arbeitsweise	Wissen	1, 3, 6
1	Aufgaben und Rolle des Sicherheitsbeauftragten	Wissen	1, 2, 3, 6

P01 Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
1	Überblick zu grundlegenden Aufgaben; Begründung, weshalb dies zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehört	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
1	Grundanliegen der Unterstützung bei der Gestaltung und Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements; grundlegende Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit in diesem Feld	Wissen	1, 3, 6
2	Anlässe und Vorgehen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 6
3	Begründung der Bedeutung von präventivem Vorgehen für den Arbeitsschutz; Prävention als Leitbild	Verstehen von Zusammenhängen	1, 6

6 Durchführung der Ausbildung

P02 Grundlagen des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
1	Überblick zu grundlegenden Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit; Begründung, weshalb dies zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehört	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
3	Kenntnis der Begriffe Gefahrenquelle, Gefährdung, Gefahr, Gesundheitsschaden, gesundheitsfördernde Faktoren, Steigerung der gesundheitlichen Ressourcen, Gesundheit, Verletzung, arbeitsbedingte Erkrankung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4
3	Beispielhafte Erklärung der Entstehung von Unfällen; Nutzung der Begriffe, exemplarisches Anwenden des Erklärungsmodells; Bedeutung des Erklärungsmodells für die Prävention	Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	6 Anhand von Unfallhergangsbeschreibung und Unfalluntersuchungen Anwenden des Denkmodells
3	Übersicht zu verletzungsbewirkenden Faktoren, beispielhaftes Erkennen von verletzungsbewirkenden Faktoren in Arbeitssystemen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	1, 2, 3, 4, 6
3	Arbeitsbedingte Krankwerdungsprozesse; Charakteristika, Unterschiede zur Entstehung von Unfällen	Verstehen von Zusammenhängen	6
3	Beispielhafte Erklärung der Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen; Nutzung der Begriffe, exemplarisches Anwenden des Erklärungsmodells; Bedeutung des Erklärungsmodells für die Prävention	Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	6 Anhand der Beschreibung von Arbeitssituationen und Symptomen Anwenden des Denkmodells
3	Begründen der Maßnahmenhierarchie aus den Erklärungsmodellen „Entstehung von Unfällen“ und „Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen“; beispielhaftes Anwenden der Maßnahmenhierarchie (einfache Beispiele)	Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	6

P02	Grundlagen des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen		
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gefahrenwahrnehmung und sicherheitswidrigem Verhalten	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	4, 6
6	Übersicht und Zusammenhang der Handlungsschritte	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 4, 6

6 Durchführung der Ausbildung

P03		Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Grundlage zur Gestaltung der Arbeit	
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
3	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept; unterschiedliche Formen der Beanspruchung; Kenntnis der Begriffe Belastung, Beanspruchung, krankheitsbewirkende Faktoren, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr, Gesundheitsgefährdung, Berufskrankheit, arbeitsbedingte Erkrankung; Formen und Konsequenzen von Beanspruchung; Bedeutung des Erklärungsmodells für die Prävention	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4
3	Übersicht zu Belastungen – krankheitsbewirkende Faktoren; beispielhaftes Erkennen von Belastungen – krankheitsbewirkenden Faktoren in Arbeitssystemen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	1, 2, 3, 4, 6
4	Überblick zu Wirkungen der Arbeit auf den Menschen: Skelettsystem, Herz-Kreislauf-System, Grundlagenwissen zur Arbeitsphysiologie	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4, 6
4	Anwendung des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts auf Beispiele aus dem Bereich der physischen Faktoren; Einflüsse auf die Art und Höhe der Beanspruchung: Körperhaltung und -bewegung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6
4	Ansätze und Grundregeln zur Gestaltung von Arbeit unter physiologischen Aspekten: kleine Fallbeispiele	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6

P04		Mechanische Faktoren	
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Beispielhafte Erklärung der Entstehung mechanischer Faktoren; (Freiwerden von Energie) – Erkennen des Prinzips	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4 Aufgaben sind so zu formulieren, dass überprüft werden kann, ob die Teilnehmer das Prinzip der Entstehung von mechanischen Gefahrenquellen verstanden haben
4	Typische Gefährdungsarten bei mechanischen Faktoren	Wissen	1, 3, 4
4	Beispielhaft Gefährdungsarten bei mechanischen Faktoren erkennen und Wirkungen beurteilen (Beispiele sollen aus unterschiedlichen Bereichen gewählt werden wie bewegte Maschinenteile, mangelnde Trittsicherheit, Absturz)	Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	Mehrere Aufgaben 2, 3, 4, 6 Erkennen von typischen mechanischen Gefährdungen, Beurteilen ihrer Wirkungen
4	Beispielhaft für unterschiedliche Gefährdungsarten bei mechanischen Faktoren prinzipielle Schutzmaßnahmen ableiten; grundlegende Normen als Quelle für Schutzmaßnahmen	Verstehen von Zusammenhängen	Ableiten von prinzipiellen Schutzmaßnahmen; Normen als Quelle für Schutzmaßnahmen kennen und nutzen können

6 Durchführung der Ausbildung

P05			
Schall			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Entstehung und Ausbreitung von Schall	Wissen	1, 2, 3, 6
4	Wirkungen von Schall auf den Menschen; mögliche Schädigungen (aurale und extraaurale Wirkung)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4, 6
4	Beurteilung der Auswirkungen von Schall; Grenzwerte in Abhängigkeit von der Schädigung und der Arbeitsaufgabe (negative Beanspruchung); Nutzen des Regelwerks	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	3, 5, 6
4	Prinzipielle Schutz- und Interventionsmaßnahmen; Nutzen des Regelwerks	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	2, 3, 6

P06			
Psychische Faktoren			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Überblick (Beispiele zu den Bereichen „Arbeitsbedingungen“, „Arbeitsinhalte“, „Arbeitsumgebung“)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
4	Entstehungs- und Wirkungszusammenhänge; Erkennen und Ermitteln psychischer Faktoren	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	3, 4, 6
4	Gesundheitsförderliche Maßnahmenansätze	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6

P07 Übersicht zur Gesamtheit der Gefährdungsfaktoren			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Spektrum der Faktoren; Zusammenwirken mehrerer Faktoren	Wissen	1, 3, 4, 6

P08 Analysen – Grundlage für das Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
6	Bedeutung systematischen Vorgehens für die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 6
6	Überblick zu retrospektiven und prospektiven Analysemethoden sowie Handlungsanlässe für deren Anwendung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 4, 6
6	Schrittfolge des Vorgehens bei der Gefährdungsanalyse und Einbeziehen von Experten, Führungskräften und Beschäftigten	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	6

P09 Gesamtüberblick zur Ermittlung von Gefährdungen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
6	Möglichkeiten und Grenzen der Methoden	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 3, 4, 6
6	Vollständige Unfallhergangsbeschreibung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6, 7
6	Schrittfolge des Vorgehens bei der Gefährdungsanalyse und Einbeziehen von Experten, Führungskräften und Beschäftigten	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	6

Selbstlernphase I

S01 Historische Entwicklung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschutzverständnisses			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S01 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S02 Das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
2	Aufbau des dualen Arbeitsschutzsystems und Zuordnung der Rechtsquellen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	3, 6
2	Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Gewerbeaufsicht/Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz	Wissen	1, 2, 3, 6
2	Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger	Wissen	1, 2, 3, 6

S03 Das Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes – Überblick			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
2	Rechtssystematik (staatliches und autonomes Recht, Vorschriften privater Regelsetzer); Beschreibung des Aufbaus, Regelungsgegenstände	Wissen	3, 6
2	Geltung des autonomen Rechts (Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) und von Regeln; Unterschiede der Kategorien: gesicherte Erkenntnisse, Stand der Technik, Stand der Wissenschaft und Technik sowie deren Verbindlichkeit	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, einfaches Anwenden	1, 2, 3, 4, 6
2	Recht der Europäischen Union (Geltung, harmonisierte Sicherheitsforderungen, Mindestforderungen)	Wissen	1, 2, 3, 4, 6

S04	Gefährdungsfaktoren – Entstehungszusammenhänge und Interventionsansätze		
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Spektrum der Faktoren; Zusammenwirken mehrerer Faktoren	Wissen	1, 3, 4, 6

S05	Gefährdungen durch den elektrischen Strom		
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S05 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S06	Mechanische Schwingungen (Vibrationen)		
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S06 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

6 Durchführung der Ausbildung

S07		Gefahrstoffe	
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Grundanliegen des Gefahrstoffrechts: Erkennbarmachen von Gefahrstoffen, Vorbeugung und Abwehr von Gefahren; Grundaufbau der Gefahrstoffverordnung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
4	Beispielhaft: Erscheinungsformen von Gefahrstoffen, Aufnahmewege in den Körper, Überblick zu Wirkungsweisen von Gefahrstoffen (Grundverständnis)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 6
4	Erkennen von Gefahrstoffen anhand von Gefahrenbezeichnungen, Gefahrensymbolen, R-Sätzen, Sicherheitsdatenblatt; Gefährdungsbeurteilung; Erkennen von Gefahren anhand von verschiedenen Instrumenten wie z.B. Liste § 4a GefStoffV, TRGS 905, TRGS 900; Umgang mit den Listen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6 Basis der Aufgaben können z.B. „gute“ Sicherheitsdatenblätter sein, die von den Teilnehmern gezielt zu interpretieren sind
4	Unterschiedliche Prinzipien der Grenzwerte; Dosis-Wirkungs-Prinzip	Verstehen von Zusammenhängen	3, 4, 6
4	Ermittlungspflichten: Elemente der Ermittlungspflicht, Reihenfolge der Pflichten (Wie bauen Pflichten aufeinander auf?)	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4, 6
4	Schutzkonzepte: Vorgehensweise zur Festlegung von Schutzmaßnahmen anhand von konkreten Beispielen; Schutzstufen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	1, 2, 3, 4, 6

S08		Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr	
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S08 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S09			
Ionisierende und optische Strahlung			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S09 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S10			
Klimatische und thermische Faktoren			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S10 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S11			
Licht und Farbe			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S11 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

S12			
Physische Faktoren			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
4	Überblick zu Wirkungen der Arbeit auf den Menschen: Skelettsystem, Herz-Kreislauf-System, Grundlagenwissen zur Arbeitsphysiologie	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 3, 4, 6
4	Anwendung des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts auf Beispiele aus dem Bereich der physischen Faktoren; Einflüsse auf die Art und Höhe der Beanspruchung: Körperhaltung und -bewegung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6
4	Ansätze und Grundregeln zur Gestaltung von Arbeit unter physiologischen Aspekten: kleine Fallbeispiele	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6
4	Überblick zu gesundheitsförderlichen Maßnahmen unter physiologischen Aspekten	Wissen	1, 2, 3, 4, 6

6 Durchführung der Ausbildung

S13 Biologische Arbeitsstoffe; Zusammenwirken von Gefährdungsfaktoren im Arbeitssystem			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Spektrum der Faktoren; Zusammenwirken mehrerer Faktoren	Wissen	1, 3, 4, 6

S14 Die rückschauende Analyse als Ansatzpunkt zum Erkennen von Gefährdungen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
6	Vollständige Unfallhergangsbeschreibung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	6, 7
6	Informanten, ihre besondere Situation	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 2, 6
6	Unfallursachenverständnis und Möglichkeiten zur Sicherung der Qualität der Informationen	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	1, 6

S15			
Vorausschauende Analysen zur Ermittlung von Gefährdungen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
6	Zerlegung von Arbeitsabläufen in Einzelvorgänge, Ermittlung und Zuordnung von Gefährdungen; Nutzen des Grundwissens über Gefährdungsfaktoren	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	4, 6, 7 Beschreibung von Arbeitssituationen, -abläufen, ggf. auch Video
6	Schrittfolge des Vorgehens bei der Gefährdungsanalyse und Einbeziehen von Experten, Führungskräften und Beschäftigten	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	6
6	Ursachengefüge für Gefährdungen	Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	3, 4, 6, 7 Skizzenhafte Darstellung des Ursachengefüges einer Gefährdung anhand kurzer Sachverhaltschilderung

S16			
Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
6	Abschätzen der Risiken von exemplarischen Gefährdungen und Gesamtschau der Gefährdungen mithilfe von Risikograf bzw. Risikomatrix u.a.	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen, Anwenden	4, 7
6	Betriebliches Vorgehen bei der Risikobewertung	Wissen, Verstehen von Zusammenhängen	6

S17			
Aufbereitung von Ermittlungsergebnissen			
Qualifikationsfeld	Inhalte der Lernerfolgskontrolle	Lernzielebene	Aufgabenform
	Prüfungsfragen zu S17 sind im zentralen Prüfungsfragenpool hinterlegt.		

6.1.1.4.3 Einrichtung einer Zentralstelle für die erste Lernerfolgskontrolle

Zur Qualitätssicherung der ersten Lernerfolgskontrolle der Sifa-Ausbildung wurde eine **Zentralstelle** eingerichtet.

Hierfür sprechen folgende **organisatorische** Gründe:

- Es können rechtzeitig Überarbeitungsbedarfe bzw. Revisionen des Referenzmodells festgestellt und formuliert werden.
- Im Zuge von Qualitätssicherung und Kundenorientierung können ausbildungsträgerübergreifend Anhaltspunkte gewonnen werden, wo die neue Sifa-Konzeption nicht optimal umgesetzt und vermittelt wird.

Aber auch hinsichtlich der **inhaltlichen Intentionen** der neuen Sifa-Ausbildungskonzeption gibt es gewichtige Gründe, die für die Einrichtung einer Zentralstelle sprechen. So sehen die Kriterien für die 1. LEK – die aus den zu erwerbenden Qualifikationen, Lernzielen und Lerninhalten abgeleitet worden sind – vor, dass sie nach der ersten Präsenz- und Selbstlernphase stattfinden und folgenden Charakter haben soll:

- Überprüfung von kognitivem Faktenwissen
- Nachweis der Selbstlernfähigkeit

- Schriftliche Einzelprüfung
- Maßnahme zur Qualitätssicherung der Ausbildung

Entsprechend einer Abstimmung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA),¹ den Ländern (LASI) und den Unfallversicherungsträgern (UVT) wurde die Zentralstelle zur Durchführung der Lernerfolgskontrolle 1 an das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) angegliedert.

Die Anschrift lautet:

Zentralstelle LEK 1
c/o Institut für Arbeit und Gesundheit
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden
Tel. 0351 4571541
Fax 03 51 4571545
E-Mail: zentralstelle.lek1@dguv.de
www.lek1.de

Die Zentralstelle LEK 1 hat folgende **Einzelaufgaben**:

- Zentrale Verwaltung aller Prüfungsfragen
- Koordinierung der regionalen Prüfungstermine und -orte für interessierte Ausbildungsträger
- Bereitstellen des aktuellen Prüfungsfragenpools für das Erstellen eines Prü-

¹ Jetzt: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

fungstages durch die Ausbildungsträger oder bei Nachfrage Erstellen des Prüfungstages für die Ausbildungsträger mit Zufallsgenerator bzw. entsprechender Software unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikationsfelder

- Sammelstelle für die Prüfungsunterlagen aller Ausbildungsträger
- Auswertung der Prüfungsergebnisse hinsichtlich der Qualitätssicherung
- Koordination der Weiterentwicklung des Prüfungsmodus: Fragestellungen, Schwierigkeitsgrad, Eindeutigkeit, Trennschärfe, Aktualisierung, testtheoretische Verbesserung etc.
- Koordination der Weiterentwicklung der Prüfungsfragen
- Ansprechstelle für Autoren/Dozenten

Die Aufgaben werden so wahrgenommen, dass eine Benachteiligung der freien Ausbildungsträger ausgeschlossen ist und die Belange des Datenschutzes gewährleistet werden.

Eine organisatorische, institutionelle Absicherung der Tätigkeit der Zentralstelle zur Durchführung der Lernerfolgskontrolle 1 ist notwendig. Dazu dienen folgende Maßnahmen:

- Einrichtung einer Geschäftsführung und eines Sekretariats zur Erledigung der organisatorischen Aufgaben

- Einrichtung eines Fachbeirats zur wissenschaftlichen, institutionellen Absicherung, besetzt mit Vertretern der relevanten Institutionen wie Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales (BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DGUV, Länder und Unfallversicherungsträger

- Eine der Aufgaben des Fachbeirats ist die Sicherstellung der Neutralität der Zentralstelle zur Durchführung der LEK 1.

- Einrichtung einer Fachgruppe zum Aufbau und zur Weiterentwicklung des Prüfungsfragenpools, zur Weiterentwicklung des Prüfungsmodus sowie zur Qualitätssicherung der Prüfungsfragen

- Für die Durchführung der LEK 1 werden keine Prüfungsgebühren erhoben, sofern die von BAuA und DGUV entwickelten Selbstlernmaterialien (CBT) erworben wurden. Werden die von BAuA und DGUV entwickelten Selbstlernmaterialien nicht gekauft, wird eine vom DGUV, BMAS und von der BAuA festgelegte Prüfungsgebühr erhoben. Über die Höhe der Prüfungsgebühr informiert die Zentralstelle LEK 1 in Dresden.

6.1.1.4.4 Kriterien für das Erstellen eines Prüfungstages

Bei der Zusammenstellung des Prüfungstages dürfen nur Prüfungsfragen aus dem bei der Zentralstelle für die Durchführung der LEK 1 geführten aktuellen Prüfungsfragenpool verwendet werden.

6 Durchführung der Ausbildung

Für jede Prüfung ist eine erneute Auswahl an Fragen in geänderter Zusammensetzung vorzunehmen.

Alle Prüfungstage werden nach den von der Zentralstelle LEK 1 vorgegebenen Auswahlkriterien entsprechend konfiguriert.

Es müssen alle Qualifikationsfelder und Lerneinheiten abgedeckt sein. Je Lerneinheit müssen mindestens zwei und maximal fünf Fragen gestellt werden.

Die Gesamtzahl der Prüfungsfragen wird von der Zentralstelle LEK 1 vorgegeben und ist beim Erstellen eines jeden Prüfungstages und für jeden Ausbildungsträger gleich.

Für die Bearbeitung der Prüfungsfragen stehen vier Stunden zur Verfügung.

Die Auswertung der Lernerfolgskontrollen erfolgt nach von der Zentralstelle LEK 1 vorgegebenen Musterlösungen.

Alle Ausbildungsträger übermitteln der Zentralstelle LEK 1 eine Auswertung des Prüfungstages, aus der die verwendeten Fragen und Ergebnisse hervorgehen.

Alle Ausbildungsträger erlassen eine Prüfungsordnung, der die Musterprüfungsordnung zugrunde liegt.

Für die Durchführung der Lernerfolgskontrolle sind vom Teilnehmer auszufüllende Printmedien vorzusehen.

Hilfsmittel sind bei der Durchführung der Prüfung nicht zulässig.

Einzelprüfungen von Teilnehmern sind nicht zulässig.

6.1.2 Lernerfolgskontrolle 2 (LEK 2)

6.1.2.1 Bezug zur Ausbildung

Abbildung 6.3:
Bezug der LEK 2 zur Ausbildung (Teil I)

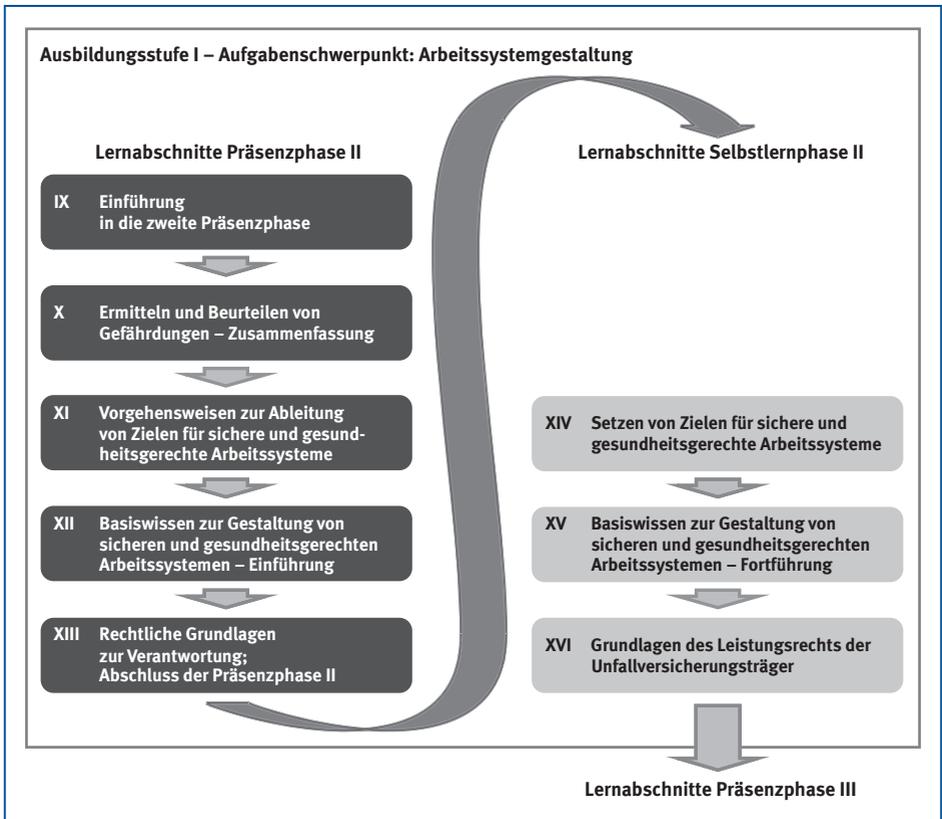
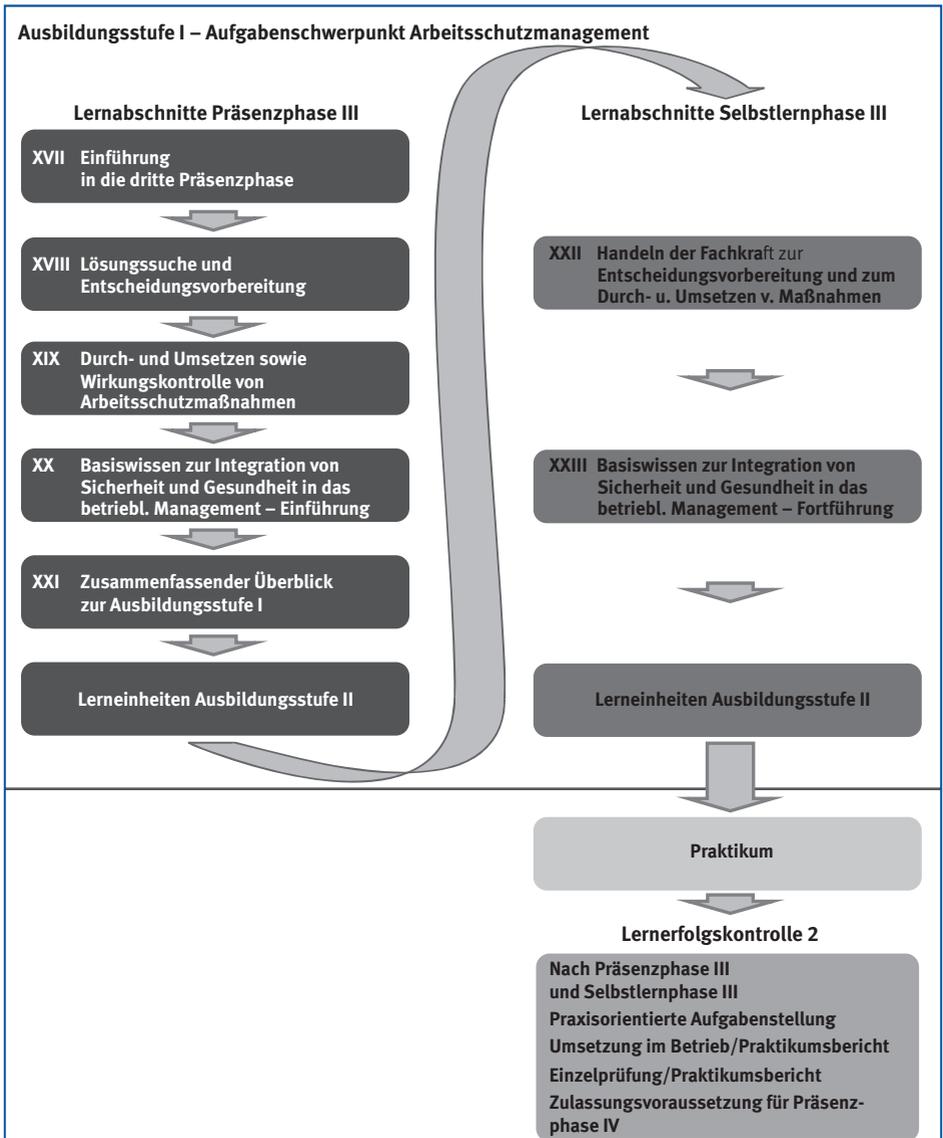


Abbildung 6.4:
Bezug der LEK 2 zur Ausbildung (Teil II)



6.1.2.2 Charakteristik der LEK 2

Gegenstand von LEK 2 ist ein auf der Basis des abgeleisteten Praktikums durch den Teilnehmer zu fertigender Praktikumsbericht.

Das Praktikum ist daher nicht als ein im landläufigen Sinne übliches Praktikum zu verstehen, bei dem es nur darum geht, erste betriebspraktische Erfahrungen zu sammeln. Im Rahmen der Sifa-Ausbildungskonzeption kommt dem Praktikum vielmehr die Funktion einer qualifizierten betriebspraktischen Arbeit zu, die dem Betrieb und dem Lehrgangsteilnehmer nützt.

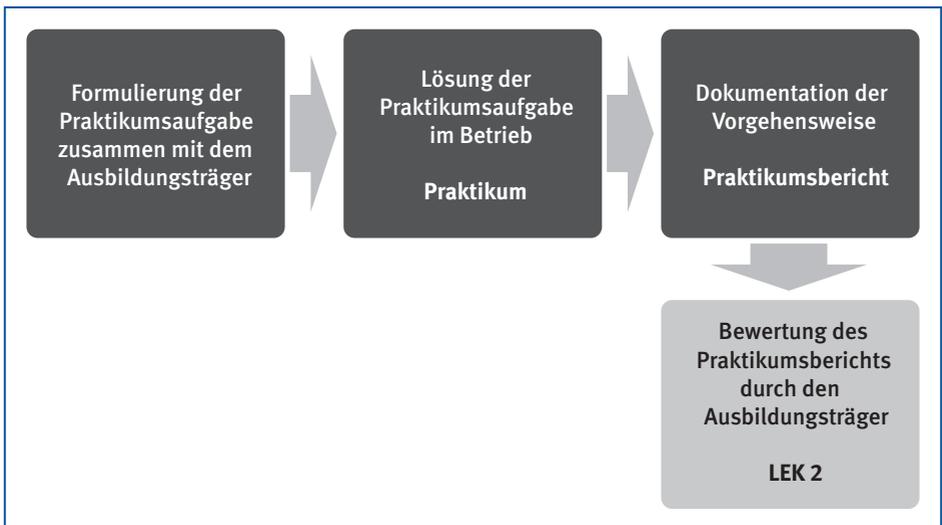
Die Praktikumsaufgabe ist daher in Absprache mit dem Betrieb vom Ausbildungsträger

zu formulieren. Sie ist so anzulegen, dass die Absolventen die Beherrschung des bisher erlernten Handwerkzeugs (zu Gefährdungsfaktoren, zur Arbeitssystemgestaltung und zum Arbeitsschutzmanagement) durch Lösen umfassender Aufgaben unter Beweis stellen müssen. Dazu ist das Arbeitsergebnis als Praktikumsbericht anzufertigen.

Im Praktikum setzt der Teilnehmer das Wissen in die Praxis um, das in LEK 1 und den in die Selbstlernphasen integrierten Lernerfolgskontrollen theoretisch nachgewiesen wurde.

Die Aufgabenstellung hat sich an den Zielgruppen Ingenieure einerseits und Techniker/Meister andererseits zu orientieren. Eine Übersicht zeigt Abbildung 6.5.

Abbildung 6.5:
Vorleistungen für die LEK 2



6 Durchführung der Ausbildung

6.1.2.3 Kriterien

6.1.2.3.1 Zeitpunkt der LEK 2

LEK 2 wird nach der Selbstlernphase III und vor Beginn der Präsenzphase IV durchgeführt.

6.1.2.3.2 Gewichtung der LEK 2

LEK 2 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung.

6.1.2.3.3 Gegenstand der LEK 2

Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphasen I bis III und der Selbstlernphasen I bis III.

Durch Lösen einer praktischen Aufgabe (Beispiele für Aufgaben siehe Abschnitt 6.1.2.4) ist der Nachweis zu erbringen, dass das in der bisherigen Ausbildung erworbene „Handwerkszeug“ auf schwierige und komplexe Aufgaben und deren Lösung angewendet werden kann.

Die Aufgabenstellung soll gewährleisten, dass folgende Schlüsselqualifikationen bei der Lösung angewendet werden:

- Denken in Systemzusammenhängen
- Kompetenz für Handlungsstrategien
- Problemlösungsfähigkeit
- Art und Weise der Aufbereitung der Ergebnisse

Das erfordert zum Beispiel für ...

Ingenieure	Techniker / Meister
<p>Systematische Vorgehensweise in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planungsphasen • Konzept- und Ausführungsphasen im gesamten Arbeitssystem (T–O–P) • Beachtung des Präventionsvorrangs 	<p>Systematische Vorgehensweise bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausführenden Arbeiten • kontrollierenden Arbeiten • im gesamten Arbeitssystem (T–O–P) • Beachtung des Präventionsvorrangs • Beteiligung an Planungs- und Konzeptphasen
<p>Analysieren, Beschreiben und Bewerten von Risiken bei Zusammenwirken mehrerer Gefährdungsfaktoren im gesamten Arbeitssystem, Berücksichtigung angrenzender Arbeitssysteme einschl. Ableiten der Arbeitsschutzforderungen</p>	<p>Analysieren, Beschreiben und Bewerten von Risiken in Bereichen, die über das Arbeitssystem „Einzelarbeitsplatz“ hinausgehen, Schnittstellen zu anderen Systemen berücksichtigen einschl. Ableiten der Arbeitsschutzforderungen</p>
<p>Beachtung unterschiedlicher Leistungsvoraussetzungen</p>	<p>Beachtung unterschiedlicher Leistungsvoraussetzungen</p>
<p>Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements, z.B. Regelwerksmanagements und ggf. Mitgestaltung des Integrierten Management-Systems (IMS)</p>	<p>Beiträge zum betrieblichen Arbeitsschutzmanagement, z.B. zum Regelwerksmanagement und ggf. zum integrierten Management-System</p>
<p>Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und anderen Funktionsträgern des Arbeitsschutzes und „betrieblichen Beauftragten“</p>	<p>Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und anderen Funktionsträgern des Arbeitsschutzes und „betrieblichen Beauftragten“</p>
<p>Erkennen von Koordinierungsbedarf</p>	<p>Erkennen von Koordinierungsbedarf</p>

6.1.2.3.4 Methode der LEK 2

LEK 2 besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten Praktikums zu fertigenden Praktikumsbericht.

Der Abgabetermin für den Praktikumsbericht wird zwischen den Beteiligten vereinbart.

Der Ausbildungsträger prüft und bewertet die eingereichte Arbeit.

Der Praktikumsbericht soll

- den Nachweis der Fähigkeit zur Ergebnisaufbereitung erbringen,

- logisch aufgebaut und nachvollziehbar sein,
- mindestens 10, höchstens 20 Seiten DIN A 4 umfassen (Grafiken, Fotografien, Zeichnungen usw. sind in einem Anhang beizufügen),
- vorangestellt eine Zusammenfassung von max. 1 Seite DIN A 4 enthalten.

6.1.2.3.5 Bewertung

Die Bewertung des Praktikumsberichts erfolgt nach folgenden Kriterien:

Kriterien	Erläuterungen: Beispiele der Aufgabenschritte	Punkte
Charakterisierung der betrieblichen Problemlage hinsichtlich der Aufgabenstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung/Abgrenzung des Projektes (Teilprojektes) hinsichtlich der Aufgabenstellung • Beschreibung der Aufgaben in den einzelnen Bearbeitungsphasen wie: Planen, Beschaffen, Bauen, Außerbetriebnahme, Durchführung von z.B. Instandhaltungsmaßnahmen, Wiederinbetriebnahme, Einrichten von z.B. Bildschirmarbeitsplätzen 	5
Handlungsschritte zur Lösung der Aufgabenstellung unter Beachtung der betrieblichen Situation	(Reihenfolge:) Analyse – Beurteilung – Setzen von Zielen – Entwickeln von Lösungsalternativen – Auswahl der Lösung (auch unter Erörterung wirtschaftlicher Aspekte) – Wirkungskontrolle	20
Beachten des in der Ausbildung vermittelten Verständnisses <ul style="list-style-type: none"> • von Prävention • zur Entstehung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen • bzgl. Gesundheitsförderung • zu Interventionsansätzen • zu Anforderungen an die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssystemgestaltung • zum Arbeitsschutzmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Präventive Maßnahmen vor korrekativen Maßnahmen • Räumliche und/oder zeitliche Kontaktmöglichkeiten Mensch/Faktor • Möglichkeiten der Gesundheitsförderung, ggf. mit externen Kooperationspartnern • Gestalten im gesamten Arbeitssystem (T–O–P) • Beraten, Unterstützen, Hinwirken etc. • Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation/in alle Führungsebenen 	15
Aufgaben- und problem-angemessene Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungs-Belastungs-Beurteilung • Risikoabschätzung – Risikobewertung • Beschreiben der Arbeitsschutzdefizite • Maßnahmen ableiten/vorschlagen • Adressaten der Vorschläge (Verantwortliche) • Einbeziehen von Kooperationspartnern, z.B. Koordinatoren • Termine • Kontrollen 	20

6 Durchführung der Ausbildung

Kriterien	Erläuterungen: Beispiele der Aufgabenschritte	Punkte
<p>Fachliche Richtigkeit, insbesondere hinsichtlich der Anwendung des Grundwissens</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu Gefährdungsfaktoren • zu Anforderungen an die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssystemgestaltung • zum Arbeitsschutzmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Benennen des nicht akzeptablen Risikos • Maßnahmenvorschläge nach dem Stand der Technik, ggf. Rechtsgrundlage(n) angeben (oder z.B. „Betriebserfahrung“) <ul style="list-style-type: none"> – in den Bereichen Technik – Organisation Personal – unter Beachtung der Maßnahmenhierarchie 	20
<p>Art und Weise der Aufbereitung der Ergebnisse für den Praktikumsbericht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logischer Aufbau • Nachvollziehbarkeit • Umfang, Zusammenfassung (Vorblatt) 	20
Summe		100

Diese Kriterien sind erforderlichenfalls aufgabenspezifisch weiter zu präzisieren, sodass ihre Anwendung zu nachvollziehbaren Ergebnissen führt.

Die Erzielung der erreichbaren Punkte auf der Grundlage vorgegebener Bewertungskriterien muss für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

Bestanden hat, wer sowohl mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl als auch mindestens 50 % der Punktzahl für das Kriterium „**Fachliche Richtigkeit**“ erreicht.

6.1.2.3.6 Verfahren bei Nichtbestehen

Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, wird der Praktikumsbericht zur Neubearbeitung zurückgereicht.

6.1.2.3.7 Organisation

Aus den beschriebenen Kriterien ergeben sich Auswirkungen auf die Vorbereitung und Durchführung des Praktikums, über die der Ausbildungsträger die Teilnehmer rechtzeitig zu informieren hat. Siehe hierzu Lerneinheit P37.

6.1.2.4 Anhang zur LEK 2

Nachfolgend wird versucht, die den Kriterien der Lernerfolgskontrolle 2 zugrunde liegenden Intentionen anhand von zwei beispielhaften Musteraufgaben zu verdeutlichen und sie in den Gesamtkontext der bisher absolvierten Lerneinheiten zu stellen.

Während im ersten Beispiel der Handlungsanlass und die Handlungsschritte weitest-

gehend vorgegeben sind, erfolgen beim zweiten Beispiel eher formale Vorgaben, die der Absolvent auf die vorgefundene und praktizierte Situation des eigenen Betriebes übertragen soll.

Unabhängig davon, an welcher Musteraufgabenstellung man sich orientiert, wobei auch noch viele weitere Varianten möglich sind, sollte die Aufgabenstellung so formuliert werden, dass sich die zentralen Begriffe, Inhalte und Vorgehensweisen, wie sie bis dahin in den Präsenz- und Selbstlernphasen vermittelt worden sind, im Praktikumsbericht widerspiegeln.

6.1.2.4.1 Beispiel „Praktikumsaufgabe 1 – Instandhaltung“

Handlungsanlass

In Ihrem Betreuungsbereich als Fachkraft für Arbeitssicherheit soll in einem Hallenbereich (z.B. Fertigung, Wareneingang, Versand, Lagerhalle, Speditionshalle, Straßenbahn- bzw. Busdepot, o.Ä.) eine Kran-Instandhaltung (Brückenkran, 10 t) erfolgen. Die wesentlichen bereits bekannten Arbeiten sind: Auswechseln der Laufräder, Überprüfen der Kranbahn, Überprüfen und falls erforderlich Auswechseln der Schleifleitung und Ausbessern etlicher Anstrichstellen. Unmittelbar beteiligt sind Schlosser, Elektriker und ein Anstreicher. Die Instandhaltungsarbeiten sollen mit firmeneigenem Personal während der normalen Schichtzeit durchgeführt werden.

Ihre Aufgabe

Führen Sie die erforderlichen Tätigkeiten als Fachkraft für Arbeitssicherheit **unter Beachtung der Handlungsschritte** durch in den Phasen

- Planung,
- Außerbetriebnahme,
- Durchführung der Instandhaltungsarbeiten,
- Wiederinbetriebnahme.

Die Lösung der praktischen Aufgabe ist in einem Praktikumsbericht schriftlich zu dokumentieren und dem Ausbildungsträger einzureichen. Der Praktikumsbericht soll erkennbar machen, dass die Begriffe und Inhalte der bisherigen Ausbildung bis einschließlich Selbstlernphase III verstanden worden sind. Dabei sind die relevanten Aspekte hinsichtlich

- der **Gefährdungsfaktoren**,
- der sicheren und gesundheitsgerechten **Arbeitssystemgestaltung** und
- des **Arbeitsschutzmanagements** (u.a. Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation bzw. in alle Entscheidungsebenen; Adressaten der Vorschläge; Strategie der Verwirklichung der Vorschläge)

deutlich zu beschreiben.

6 Durchführung der Ausbildung

Mit dem Bericht soll auch der Nachweis der Fähigkeit zur Ergebnisaufbereitung erbracht werden.

Grafiken, Fotografien, Zeichnungen usw. sind in einem Anhang beizufügen.

Der Umfang des Praktikumsberichts soll mindestens 10, höchstens 20 DIN-A-4-Seiten betragen, präsentationsfähige Anteile enthalten und logisch aufgebaut sowie nachvollziehbar sein.

Dem Praktikumsbericht ist eine Zusammenfassung (max. eine Seite DIN A 4) voranzustellen.

Hinweise zur Bewertung

Kriterien zur Bewertung des Praktikumsberichts	Punkte
Charakterisierung der betrieblichen Problemlage hinsichtlich der Aufgabenstellung	5
<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der Handlungsschritte • Vorgehensweise zur Lösung der Aufgabenstellung unter Beachtung der betrieblichen Situation 	20
Beachtung des in der Ausbildung vermittelten Verständnisses von	15
<ul style="list-style-type: none"> • Prävention • Gefährdungsfaktoren • Gesundheitsförderung • sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssystemgestaltung • prinzipiellen Interventionsansätzen • Arbeitsschutzmanagement 	
Aufgaben- und problemangemessene Methoden wie Gefährdungs-/Belastungs-Ermittlung, Risikoabschätzung/-bewertung, Maßnahmenvorschläge und Adressaten dafür, Kontrolle	20
Fachliche Richtigkeit, insbesondere hinsichtlich	20
<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsfaktoren • sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssystemgestaltung • Arbeitsschutzmanagement, u.a. Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation bzw. in alle Entscheidungsebenen 	
Art und Weise der Aufbereitung der Ergebnisse für den Praktikumsbericht	20
Summe	100

6.1.2.4.2 Beispiel „Praktikumsaufgabe 2 – Planung“

Handlungsanlass

Im Bereich X Ihres Betriebs soll ein dort vorhandenes Arbeitssystem (z.B. Fertigungsline, Verpackungsstraße, Montagearbeitsplatz, Abfüllanlage, Mühle, Rührwerksbehälter, Schweißanlage) neu gestaltet und durch ein neues System mit dem gleichen Zweck ersetzt werden.

In den benachbarten Bereichen wird die Produktion aufrechterhalten.

Als Fachkraft für Arbeitssicherheit des Betriebs erfahren Sie von diesem geplanten Vorhaben am Rande eines Gespräches mit dem Verantwortlichen für diesen Betriebsbereich am Mittagstisch.

Ihre Aufgabe

Versetzen Sie sich in die Situation Ihrer zukünftigen Aufgabe als die für den Betrieb zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit. Aus dieser Sichtweise heraus erstellen Sie den Praktikumsbericht, der darlegt, wie vorgehen ist.

Berücksichtigen Sie dabei die tatsächlichen technischen, organisatorischen und personellen Bedingungen des Betriebs.

Der Bericht sollte insbesondere auf folgende Aspekte eingehen:

- Analyse der Organisation solcher Projektabwicklungen
 - Vorschlag zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation
 - Benennung von Gesprächspartnern zur Umsetzung der Vorschläge und einen kurzen Abriss der Argumentationsketten gegenüber diesen Gesprächspartnern
 - Darlegung der Informationen, die Sie vom Lieferanten der neuen Anlage und von den verantwortlichen Stellen des Betriebes (diese bitte nennen) einholen wollen, um eine Beurteilung der Gefährdungen
 - während der Neugestaltung (z.B. Abbau der alten Anlage, Installation der neuen Anlage)
 - beim zukünftigen Betrieb der neuen Anlage
- durchführen zu können
- Beurteilung der gegenseitigen Gefährdungen während der gesamten Maßnahme
 - Hinweise für den Unternehmer zur Durchführung von organisatorischen Maßnahmen während der Neugestaltung des Arbeitssystems (gehen Sie davon aus, dass dazu Fremdfirmenmitarbeiter benötigt werden)

6 Durchführung der Ausbildung

- Hinweise für die einzelnen Verantwortlichen in diesem Arbeitsbereich (Produktionsleiter, Bereichsleiter, Meister, Vorarbeiter, Schichtleiter; bitte im Einzelnen benennen) bezüglich der notwendigen Einarbeitung von vorhandenem Personal in die Arbeitsweise im neuen Arbeitssystem
- Erstellung eines Ablaufplanes und einer Liste der Prüfungspunkte für die sicherheitstechnische Abnahme des neuen Arbeitssystems durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Praktikumsbericht soll erkennbar machen, dass die Begriffe und Inhalte der bisherigen Ausbildung bis einschließlich Selbstlernphase III verstanden worden sind.

Besonderer Wert wird dabei auf die zutreffende Darstellung

- der auftretenden Gefährdungsfaktoren,
- der Anwendung der Handlungsschritte,
- der Vorschläge zur Gestaltung des Arbeitssystems,
- der Analyse und der Vorschläge zur Optimierung des Arbeitsschutzmanagements

gelegt.

Der Umfang des Praktikumsberichts soll mindestens 10, höchstens 20 DIN-A-4-Seiten betragen. Er soll übersichtlich gegliedert, prägnant formuliert und für den fachkundigen Leser nachvollziehbar sein.

In einer Zusammenfassung sind die wesentlichen Merkmale auf maximal einer DIN-A-4-Seite darzulegen.

Hinweise zur Bewertung

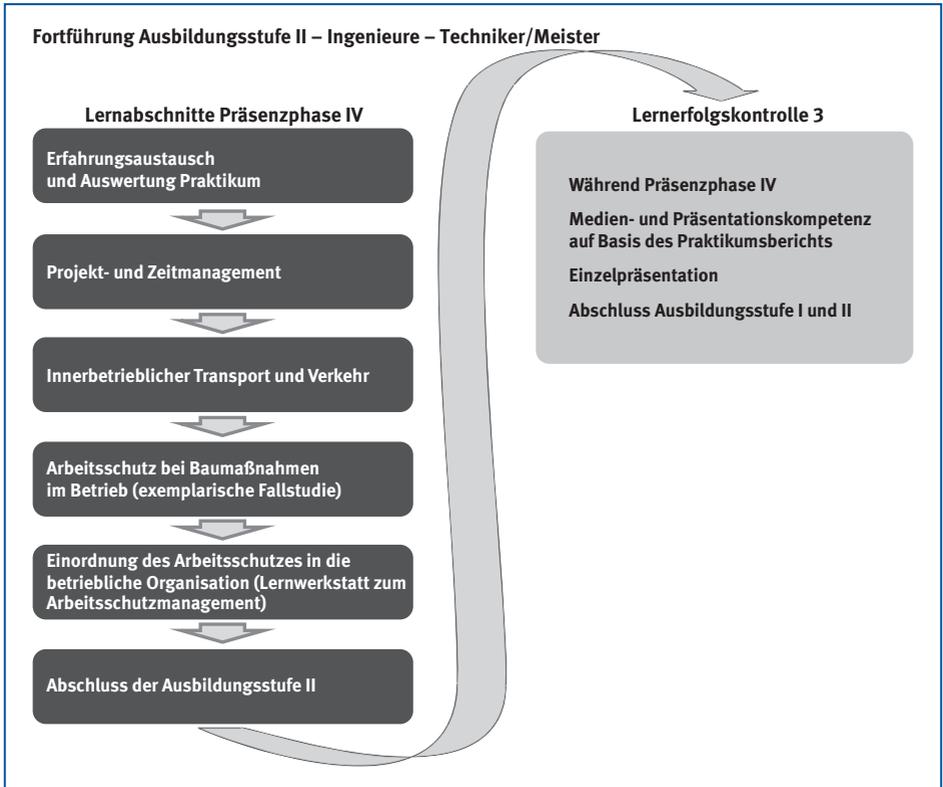
Kriterien zur Bewertung des Praktikumsberichts	Punkte
Charakterisierung der betrieblichen Problemlage hinsichtlich der Aufgabenstellung	5
<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung der Handlungsschritte • Vorgehensweise zur Lösung der Aufgabenstellung unter Beachtung der betrieblichen Situation 	20
Beachtung des in der Ausbildung vermittelten Verständnisses von	15
<ul style="list-style-type: none"> • Prävention • Gefährdungsfaktoren • Gesundheitsförderung • sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssystemgestaltung • prinzipiellen Interventionsansätzen • Arbeitsschutzmanagement 	
Aufgaben- und problemangemessene Methoden wie Gefährdungs-/Belastungs-Ermittlung, Risikoabschätzung/-bewertung, Maßnahmenvorschläge und Adressaten dafür, Kontrolle	20
Fachliche Richtigkeit, insbesondere hinsichtlich	20
<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsfaktoren • sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssystemgestaltung • Arbeitsschutzmanagement, u.a. Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation bzw. in alle Entscheidungsebenen 	
Art und Weise der Aufbereitung der Ergebnisse für den Praktikumsbericht	20
Summe	100

6 Durchführung der Ausbildung

6.1.3 Lernerfolgskontrolle 3 (LEK 3)

6.1.3.1 Bezug zur Ausbildung

Abbildung 6.6:
Bezug der LEK 3 zur Ausbildung



Im Dozentenleitfaden der jeweiligen Lerneinheit werden Hinweise gegeben, wo die Schwerpunkte der Wissensvermittlung für Ingenieure einerseits und Techniker/Meister andererseits gesetzt werden sollen.

6.1.3.2 Charakteristik der LEK 3

Zentrale Intention der Lernerfolgskontrolle 3 ist es, den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Medien- und Präsentationskompetenz, die notwendig sind, um im Betrieb wirksame Überzeugungsarbeit leisten zu können, nachzuweisen.

In diesem Kontext zielt die Aufgabenstellungen dahin zu überprüfen, wie bereits vorhandene und erworbene Kenntnisse so eingesetzt und genutzt werden können, dass sie betriebliche Veränderungen bewirken.

Die unterschiedlichen Intentionen dieser Ausbildungsstufe in Bezug auf die Zielgruppe Ingenieure einerseits und Techniker/Meister andererseits werden bei der Aufgabenstellung berücksichtigt.

6.1.3.3 Kriterien

6.1.3.3.1 Zeitpunkt der LEK 3

LEK 3 wird im Rahmen der Präsenzphase IV durchgeführt.

Für die Durchführung von LEK 3 einschl. Erfahrungsaustausch werden ca. zehn Lehreinheiten (à 45 min) benötigt.

6.1.3.3.2 Gewichtung der LEK 3

LEK 3 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Sie bescheinigt den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungsstufen I und II.

6.1.3.3.3 Gegenstand der LEK 3

Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase III und der Selbstlernphase III.

6.1.3.3.4 Methode der LEK 3

Auf der Basis des Praktikumsberichts bzw. der Ergebnisse der exemplarischen Fallbeispiele ist eine Präsentation durchzuführen, die insbesondere die betriebliche Durch- und Umsetzungsstrategie von Maßnahmen widerspiegelt.

Für die Präsentation sind 10 Minuten vorzusehen.

6.1.3.3.5 Bewertung

Das Gesamtergebnis setzt sich zusammen aus den Dimensionen Botschaft, Verständlichkeit, Durchführung sowie Sprache und nonverbale Sprache der Präsentation.

6 Durchführung der Ausbildung

Kriterien	Punkte
Botschaft	8
<ul style="list-style-type: none"> • Kernbotschaften der Präsentation müssen erkennbar sein 	
Verständlichkeit	4
<ul style="list-style-type: none"> • Fachlich richtige Argumentationsstrategie 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Logischer Aufbau 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Anschaulichkeit/Anregung 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Einfachheit/Kürze/Prägnanz 	
Durchführung	4
<ul style="list-style-type: none"> • Medieneinsatz 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Mediengestaltung 	
Sprache und nonverbale Sprache	4
<ul style="list-style-type: none"> • Sprache 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Nonverbale Körpersprache, teilnehmerorientiertes Verhalten 	
Summe	40

Die Erzielung der erreichbaren Punkte auf der Grundlage vorgegebener Bewertungskriterien muss für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht (siehe hierzu auch das Arbeitsblatt „Beurteilung von Präsentationen“ im Anhang zur LEK 3).

6.1.3.3.6 Verfahren bei Nichtbestehen

Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, können Defizite durch Nacharbeit während des Lehrgangs kompensiert werden.

6.1.3.3.7 Organisation

Aus den beschriebenen Kriterien ergeben sich Auswirkungen auf die Vorbereitung und Durchführung des Praktikums, über die der Ausbildungsträger die Teilnehmer rechtzeitig zu informieren hat. Siehe hierzu Lerneinheit P37.

6.1.3.4 Anhang zur LEK 3

6.1.3.4.1 Aufgabenstellung

Die Ergebnisse des Praktikums wurden von Ihnen in einem Praktikumsbericht dokumentiert.

Bereiten Sie eine Präsentation der Praktikumsergebnisse vor, wie sie vor Ihren betrieblichen Entscheidungsträgern erfolgen könnte.

Für diese Aussagen soll eine zielgruppenorientierte Medienauswahl getroffen und ein entsprechender Präsentationsablauf (Dramaturgie) entwickelt werden.

Aus dem Gesamtbericht sollen die präsentationsfähigen Anteile identifiziert werden, die vornehmlich Aspekte der betrieblichen Durch- und Umsetzungsstrategie beinhalten.

Beachten Sie, dass der Zeitrahmen von 10 Minuten unbedingt eingehalten werden muss.

6.1.3.4.2 Beurteilung von Präsentationen

Botschaft				
☹️ Kernbotschaft nicht erkennbar 0	Kernbotschaft eher nicht erkennbar 2	😊 4	Kernbotschaft eher erkennbar 6	😊 Kernbotschaft erkennbar 8
Fachlich richtige Argumentationsstrategie				
☹️ fachlich unlogische Abfolge 0	eher fachlich unlogische Abfolge 1	😊 2	eher fachlich folgerichtig 3	😊 fachlich folgerichtig 4
Logischer Aufbau				
☹️ zusammenhanglos 0	eher zusammenhanglos 1	😊 2	eher gegliedert 3	😊 gegliedert 4
Anschaulichkeit/Anregung				
☹️ abstrakt 0	eher abstrakt 1	😊 2	eher anregend/anschaulich 3	😊 anregend/anschaulich 4

6 Durchführung der Ausbildung

Einfachheit/Kürze/Prägnanz				
☹ weitschweifig/ kompliziert 0	eher weitschweifig 1	☺ 2	eher einfach/ prägnant 3	☺ einfach/prägnant 4
Medieneinsatz – Einsatz der Medien (Folien, Tafel, Flipchart usw.) war:				
☹ schlecht 0	eher schlecht 1	☺ mittel 2	eher gelungen 3	☺ gelungen 4
Mediengestaltung				
☹ schlecht 0	eher schlecht 1	☺ 2	eher gelungen 3	☺ gelungen 4
Sprache				
☹ unpassend 0	eher unpassend 1	☺ 2	eher unterstützend 3	☺ unterstützend/ wirkungsvoll 4
Nonverbale Körpersprache, teilnehmerorientiertes Verhalten				
☹ negativ 0	wenig positiv 1	☺ 2	eher positiv 3	☺ sehr positiv 4

Maximal erreichbare Punkte: 40

Gesamtpunktzahl – Summe:

Datum:

Unterschrift:

6.1.3.4.3 Erläuterungen zu den Beurteilungskriterien

Kriterien	Erläuterungen	Gewichtung
Botschaft		20 %
Kernbotschaften der Präsentation müssen erkennbar sein	<ul style="list-style-type: none"> • Wesentliche Schwerpunkte/Kernaussagen der Präsentation müssen deutlich werden, „klare Botschaften“ 	
Verständlichkeit		40 %
Fachlich richtige Argumentationsstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Folgerichtigkeit und fachlich richtige Argumentationskette 	
Logischer Aufbau	<ul style="list-style-type: none"> • Titel nennen • Gliederung: Sachlogisch und transparent (vom Überblick zum Detail), „Weniger ist mehr“, Gliederungspunkte (Teilschritte) sind überschaubar und nicht zu viele) • Logischer Aufbau: Logische Folgerichtigkeit, Reihenfolge von Aussagen und Argumenten schlüssig? 	
Anschaulichkeit	<p>Einsatz von anregenden Gestaltungselementen z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergleiche • Zitate • Bildsprache • Sprichworte • Beispiele • Anregende Zusätze: Video, Bücher, Prospekte, Cartoons, Fotos, Muster zum Anfassen usw. • Engagiert/persönlich vs. langweilig/unpersönlich: Überzeugt der Redner? 	
Einfachheit/Kürze/Prägnanz	<ul style="list-style-type: none"> • Kurze Sätze • Bekannte Wörter benutzen: Umgang mit Fachbegriffen, Erklärung von Abkürzungen • Freier Vortrag („Hörersprache“) • Hohes Abstraktionsniveau vermeiden • Nicht weitschweifig, kein Erzählcharakter • In kurzen Worten „auf den Punkt kommen“ • Nicht immer ein und dasselbe mit verschiedenen Worten darstellen 	

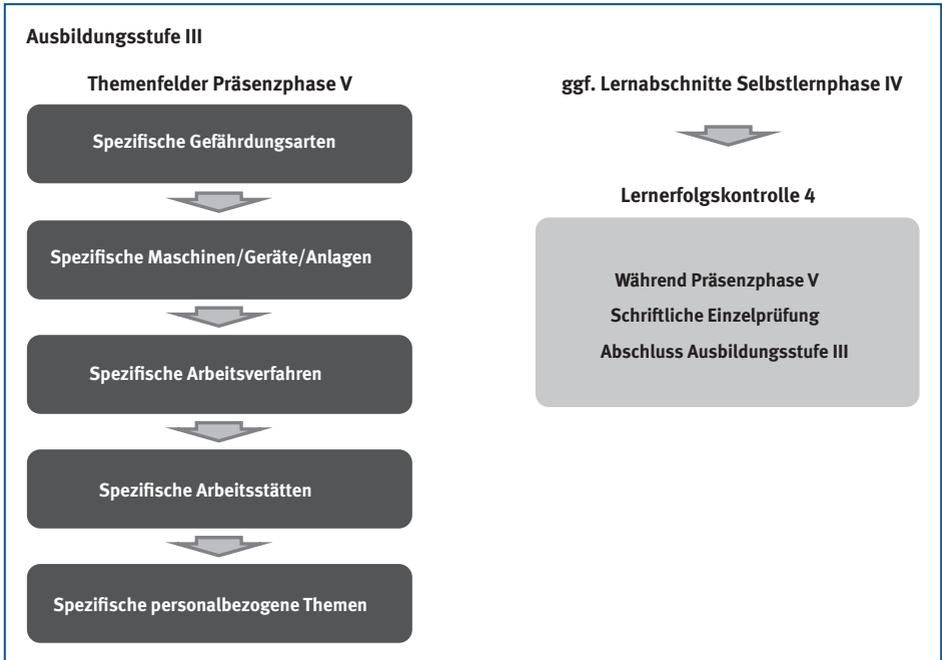
6 Durchführung der Ausbildung

Kriterien	Erläuterungen	Gewichtung
Durchführung		20 %
Medieneinsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Übereinstimmung Inhalt – Medium: Passt der gewählte Medieneinsatz zum Thema? • Angemessener Medieneinsatz: Passt der Medieneinsatz auch mit Blick auf die zur Verfügung stehende Zeit? • Motiviert er die Zuhörer? • Betont er die zu vermittelnden Informationen? • Vertrautheit im Umgang mit dem Medium? • Medienwechsel (Angemessenheit der Qualität und des Informationswertes der ausgewählten Visualisierungen, Ausgeglichenheit des Medieneinsatzes, kein „Medienfeuerwerk“) 	
Mediengestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativität, ansprechende visuelle Gestaltung, z.B. Schriftgröße, Farbe, Ton • Sind die Medien übersichtlich und nicht überfrachtet, z.B. Anzahl der Folien, Abbildungen auf Folien? • Inhalte für alle erkennbar und lesbar? 	
Sprache und nonverbale Sprache		20 %
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • Angemessene Lautstärke (nicht zu laut, nicht flüstern) • Betonung • Atmung • Tonlage und Klangfarbe • Artikulation, z.B. Deutlichkeit der Aussprache • Sprachtempo • Pausentechnik, z.B. Sprechpausen zum gedanklichen „Luftholen“ machen • Vermeidung von Redeschwächen, z.B. ähm, öhm, Floskeln, Jargon 	
Nonverbale Körpersprache, teilnehmerorientiertes Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamisches Verhalten (Gehen, Sitzen, Stehen) • Unterstützende Gestik und Mimik • Blickkontakt zu den Anwesenden halten • Zuwendung zum Zuhörer ausstrahlen, Offenheit demonstrieren • Aktivierungsphasen der Teilnehmer einbauen, z.B. durch offene Fragen • Sicheres Auftreten, aufmerksame und zugewandte Körperhaltung: Z.B. keine Hände in der Hosentasche, kein gesenkter Kopf • Eine dem Publikum angemessene Kleidung tragen • Sich an vereinbarte Präsentationszeiten halten 	
Summe:		100 %

6.1.4 Lernerfolgskontrolle 4 (LEK 4)

6.1.4.1 Bezug zur Ausbildung

Abbildung 6.7:
Bezug der LEK 4 zur Ausbildung



6.1.4.2 Charakteristik der LEK 4

Der Qualitätsnachweis für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 7 Arbeitssicherheitsgesetz setzt die Absolvierung aller Ausbildungsstufen voraus.

Die in den Ausbildungsstufen I und II durch Lernerfolgskontrollen sichergestellte hohe Qualität der Ausbildung muss auch in der Ausbildungsstufe III (wirtschaftsbereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde) gewährleistet sein.

6 Durchführung der Ausbildung

Eine Einbeziehung von Demonstrationsobjekten, Übungsmitteln und Exponaten ist der verbalen Auseinandersetzung mit der Thematik vorzuziehen.

Die Inhalte von LEK 4 orientieren sich an den wirtschaftsbereichsbezogenen Inhalten der Ausbildungsstufe III, die jeder Unfallversicherungsträger in seiner BG-Vorschrift auf der Grundlage der im Fachaufsichtsschreiben genannten Themenfelder festlegt.

6.1.4.3 Kriterien

6.1.4.3.1 Zeitpunkt der LEK 4

LEK 4 wird im Rahmen der Präsenzphase V durchgeführt. Für die Durchführung von LEK 4 ist ein ausreichender Zeitrahmen vorzusehen.

6.1.4.3.2 Gewichtung der LEK 4

LEK 4 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Sie bescheinigt den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungsstufe III.

6.1.4.3.3 Gegenstand der LEK 4

Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase V.

6.1.4.3.4 Methode der LEK 4

LEK 4 besteht aus einer angemessenen Zahl schriftlicher Fragen, für die eine Bearbeitungszeit von zwei Stunden zur Verfügung steht.

Als Aufgabenform sind Mehrfachwahlantworten mit vier Antwortalternativen vorzusehen. Mindestens eine und maximal drei davon müssen zutreffend sein. Die Zahl der richtigen Antworten je Aufgabe muss dem Teilnehmer in der Aufgabenstellung bekannt gemacht werden. Nur vollständig richtige Antworten werden mit Punkten bewertet. Für die Bearbeitung der Fragen sind keine Hilfsmittel zulässig.

6.1.4.3.5 Bewertung

Richtige Antworten werden mit Punkten bewertet.

Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.

6.1.4.3.6 Verfahren bei Nichtbestehen

Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, erfolgt eine mündliche Prüfung. Bei Nichtbestehen der mündlichen Prüfung muss die Präsenzphase V wiederholt werden.

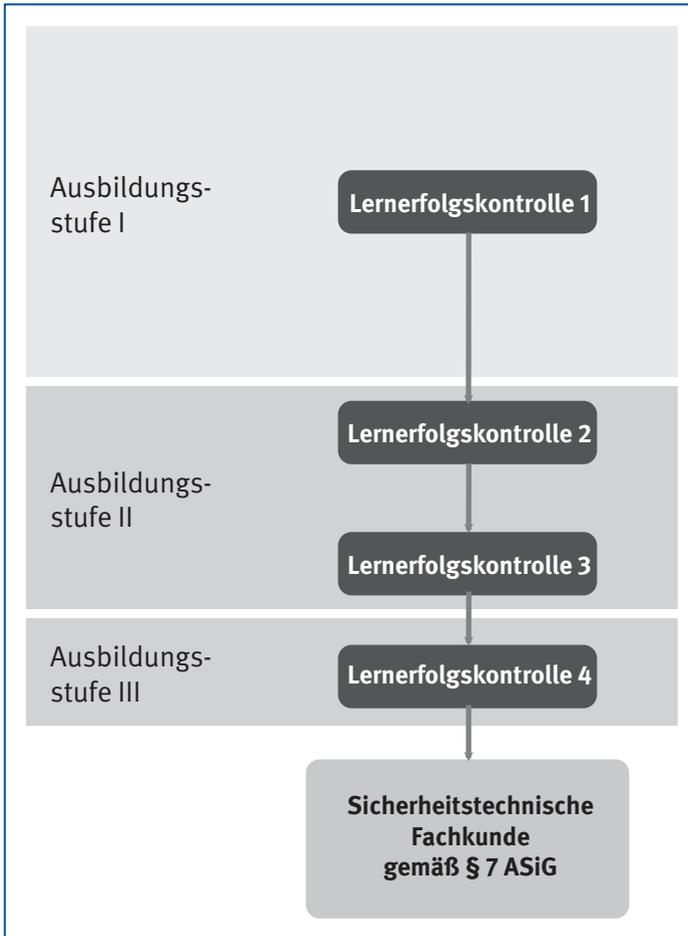
6.1.5 Lernerfolgskontrollen im Ausbildungsverlauf ¹

Abbildung 6.8:
Lernerfolgskontrollen
zum Erwerb
der Fachkunde

¹ Gemäß Ziffer 7 Fachaufsichtsschreiben kann die zeitliche Abfolge einzelner Ausbildungseinheiten bereichsbezogen variieren, soweit die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen vorhanden sind. Dies gilt insbesondere für LEK 4.

6.1.6 Muster-Prüfungsordnung¹

§ 1 Geltungsbereich, Grundsätze

- (1) Die Prüfungsordnung gilt für alle Personen, die an der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnehmen.
- (2) Die Prüfungsordnung wird dem Teilnehmer zu Beginn der Ausbildungsmaßnahmen ausgehändigt.
- (3) Die vorgesehenen Lernerfolgskontrollen (LEK 1 bis 4) sollen innerhalb eines angemessenen Zeitraums von höchstens drei Jahren absolviert werden.
- (4) Die Lernerfolgskontrollen sind grundsätzlich bei dem Ausbildungsträger abzulegen, bei dem die Ausbildung durchlaufen wird, wobei in Bezug auf die Lernerfolgskontrolle 1 auch andere örtliche Zuordnungen angeboten werden können.

§ 2 Lernerfolgskontrolle 1

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 1 wird nach Abschluss der Selbstlernphase I und vor Beginn der Präsenzphase II durchgeführt.

- (2) Die Lernerfolgskontrolle 1 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung.
- (3) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase I und der Selbstlernphase I.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 1 besteht aus einer angemessenen Zahl schriftlicher Fragen bzw. Aufgaben, für die eine Bearbeitungszeit von vier Stunden zur Verfügung steht.
- (5) Die für die Lernerfolgskontrolle 1 herangezogenen Fragen bzw. Aufgaben nach Abs. 4 werden aus einem bei der Zentralstelle für die Durchführung der LEK 1 geführten Fragenpool nach festgelegten Kriterien zusammengestellt.
- (6) Für die Bearbeitung der Fragen bzw. Aufgaben sind keine Hilfsmittel zulässig.
- (7) Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

¹ Die nachfolgende Muster-Prüfungsordnung beinhaltet Mindestanforderungen für die bundeseinheitliche Durchführung von Lernerfolgskontrollen. Aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen können sie von einzelnen Ausbildungsträgern fortgeschrieben und ausdifferenziert werden, solange die hier niedergelegten Anforderungen in ihrem Wesensgehalt nicht unterschritten werden.

- (8) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (9) Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, kann die Lernerfolgskontrolle 1 wiederholt werden. Werden auch dann 50 % der Gesamtpunktzahl nicht erreicht, muss die Ausbildung von Anfang an neu begonnen werden.
- (10) Zur Durchführung der Lernerfolgskontrollen können sich Ausbildungsträger zusammenschließen. Hierbei getroffene Vereinbarungen sind für den Prüfungsteilnehmer verbindlich.
- (5) Der Abgabetermin für den Praktikumsbericht wird zwischen den Beteiligten vereinbart.
- (6) Die Erzielung der erreichbaren Punkte auf der Grundlage vorgegebener Bewertungskriterien muss für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.
- (7) Bestanden hat, wer sowohl mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl als auch mindestens 50 % der Punktzahl für das Kriterium „Fachliche Richtigkeit“ erreicht.

§ 3 Lernerfolgskontrolle 2

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 2 wird nach der Selbstlernphase III und vor Beginn der Präsenzphase IV durchgeführt.
- (2) Die Lernerfolgskontrolle 2 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung.
- (3) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphasen I bis III und der Selbstlernphasen I bis III.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 2 besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten Praktikums zu fertigenden Praktikumsbericht.

- (8) Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, wird der Praktikumsbericht zur Neubearbeitung zurückgereicht.

§ 4 Lernerfolgskontrolle 3

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 3 wird im Rahmen der Präsenzphase IV durchgeführt.
- (2) Die Lernerfolgskontrolle 3 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Sie bescheinigt den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungsstufen I und II.
- (3) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase III und der Selbstlernphase III.
- (4) Auf der Basis des Praktikumsberichtes bzw. der Ergebnisse der exemplarischen Fallbeispiele ist eine Präsentation durchzuführen, die insbesondere die betriebliche Durch- und Umset-

6 Durchführung der Ausbildung

zungsstrategie von Maßnahmen widerspiegelt. Für die Präsentation sind 10 Minuten vorzusehen.

- (5) Die Erzielung der erreichbaren Punkte auf der Grundlage vorgegebener Bewertungskriterien muss für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.
- (6) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (7) Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, können Defizite durch Nacharbeit während des Lehrgangs kompensiert werden.

§ 5 Lernerfolgskontrolle 4

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 4 wird im Rahmen der Präsenzphase V durchgeführt.
- (2) Die Lernerfolgskontrolle 4 ist ein Element des Nachweises der sicherheitstechnischen Fachkunde. Sie bescheinigt den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungsstufe III.
- (3) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase V.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 4 besteht aus einer angemessenen Zahl schriftlicher Fragen, für die eine Bearbeitungszeit von zwei Stunden zur Verfügung steht.
- (5) Für die Bearbeitung der Fragen sind keine Hilfsmittel zulässig.

- (6) Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.
- (7) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (8) Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, erfolgt eine mündliche Prüfung. Bei Nichtbestehen der mündlichen Prüfung muss die Präsenzphase V wiederholt werden. Verlauf und Bewertung der mündlichen Prüfung werden dokumentiert.

§ 6 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zu den Lernerfolgskontrollen wird zugelassen, wer die erforderlichen Präsenz- und Selbstlernphasen absolviert hat.
- (2) Zu den Lernerfolgskontrollen wird nicht zugelassen, wer während einer Präsenzwoche mehr als 4 Lerneinheiten versäumt hat.

§ 7 Täuschungshandlungen

- (1) Bei Täuschungshandlungen oder erheblicher Störung des Prüfungsablaufs kann der Ausbildungsträger den Prüfungsteilnehmer von der jeweiligen Prüfung ausschließen. Die Prüfung gilt dann als nicht bestanden.

§ 8 Rücktritt, Nichtteilnahme

- (1) Der Prüfungsteilnehmer kann vor Beginn der Lernerfolgskontrollen 1, 3 und 4 durch schriftliche Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Lernerfolgskontrolle als nicht abgelegt.
- (2) Erfolgt der Rücktritt nach Beginn der Lernerfolgskontrolle oder nimmt der Prüfungsteilnehmer ohne Erklärung gemäß Absatz 1 an der Lernerfolgskontrolle nicht teil, so gilt diese als nicht bestanden.
- (3) Wer festgesetzte oder vereinbarte Fristen nicht einhält, wird zu nachfolgenden Lernerfolgskontrollen nicht zugelassen (§ 1 Abs. 3, § 3 Abs. 5).

§ 9 Feststellung des Prüfungsergebnisses

- (1) Bei den Lernerfolgskontrollen wird auf ein differenziertes Benotungssystem verzichtet. Als Ergebnis wird nur „Bestanden“ oder „Nicht bestanden“ festgestellt.
- (2) Die sicherheitstechnische Fachkunde ist erworben, wenn die Lernerfolgskontrollen 1 bis 4 erfolgreich abgelegt worden sind.

§ 10 Mitteilung über die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen

- (1) Die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen werden dem Prüfungsteilnehmer bekannt gegeben.

- (2) Über die erfolgreiche Teilnahme an Lernerfolgskontrollen und über den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erhält der Prüfungsteilnehmer jeweils eine Urkunde.

§ 11 Widerspruch

- (1) Gegen Entscheidungen des Ausbildungsträgers kann innerhalb von einem Monat nach Zustellung von Bescheiden bei dem Ausbildungsträger schriftlich oder zur Niederschrift Widerspruch eingelegt werden.
- (2) Der Ausbildungsträger entscheidet über den Widerspruch.

§ 12 Prüfungsunterlagen

- (1) Nach Abschluss jeder Lernerfolgskontrolle ist dem Prüfungsteilnehmer auf Wunsch Einsicht in seine Prüfungsunterlagen zu gewähren.
- (2) Kopien oder Abschriften der Prüfungsunterlagen mit Ausnahme der Urkunden dürfen nicht gefertigt werden.
- (3) Prüfungsunterlagen werden vom Ausbildungsträger fünf Jahre aufbewahrt.

§ 13 Gültigkeit

Werden einzelne Regelungen dieser Prüfungsordnung ungültig, gelten alle anderen Regelungen weiterhin.

§ 14 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

Diese Prüfungsordnung tritt am in Kraft.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

**6.1.7 Ergänzende Unterlagen
zur Lernerfolgskontrolle 1**

Nachfolgend sind die ergänzenden Unterlagen zur Lernerfolgskontrolle 1 (LEK 1) zusammengestellt:

- Kurzinfo zur Lernerfolgskontrolle 1 (LEK 1)¹
- Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen²
 - Anlage 1: Fragebogen Prüfungstermine
 - Anlage 2: Prüfungsprotokoll
 - Anlage 3: Seite 1 des Prüfungsbogens
 - Anlage 4: Auswertungstabelle LEK 1
 - Anlage 5: Rückmeldung Fragekritiken

¹ Stand: September 2009

² Stand: September 2009

Kurzinfo zur Lernerfolgskontrolle 1

Stand: 1. September 2009

Im Ausbildungskonzept der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Durchführung von Lernerfolgskontrollen (LEK) nach bundeseinheitlichen Kriterien als eine Maßnahme zur Qualitätssicherung für alle Ausbildungsträger einheitlich geregelt. Die LEK 1 nimmt eine Sonderstellung ein: Sie wird mit einem zentralen bundesweit verbindlichen Prüfungsfragen-Pool (inkl. Musterlösungen) gestaltet. Er wird von der Zentralstelle LEK 1 in Zusammenarbeit mit Autoren des Ausbildungs-konzeptes gepflegt.

Alle Ausbildungsträger erhalten von der Zentralstelle LEK 1 die gleichen Dienstleistungen. Dabei werden die Belange des Datenschutzes strikt beachtet.

Nach vorheriger Anmeldung stellt die Zentralstelle LEK 1 den Ausbildungsträgern sämtliche Unterlagen zur Verfügung, die zur Durchführung der LEK 1 erforderlich sind. Der Träger kann zwischen zwei Möglichkeiten wählen:

1. Er erhält von der Zentralstelle LEK 1 die komplette LEK 1 mit Lösungsbogen rechtzeitig vor jedem Prüfungstermin als Kopiervorlage oder
2. er bekommt den Prüfungsfragen-Pool (inkl. Musterlösungen) zur Verfügung, aus dem er die LEK 1 entsprechend den vorgeschriebenen Kriterien selbst zusammenstellt.

Der Träger führt die LEK 1 durch und nimmt die Auswertung vor. Er meldet die Ergebnisse in Form einer Statistik an die Zentralstelle LEK 1 zurück. Zur Qualitätskontrolle des Prüfungsfragen-Pools fasst die Zentralstelle LEK 1 anonym die statistischen Ergebnisse der Träger aufgabenbezogen zusammen.

Für die Durchführung der LEK 1 werden keine Gebühren erhoben, sofern die von BAuA und HVBG (heute: DGUV) entwickelten Selbstlernmaterialien (CBT) erworben wurden. Werden die von BAuA und HVBG (heute: DGUV) entwickelten Selbstlernmaterialien nicht gekauft, wird eine Gebühr in Höhe von 50,00 Euro pro Teilnehmer erhoben.

Ausführliche Informationen bieten der „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1“ mit konkretisierenden Ausführungen, der im Internet unter www.lek1.de zur Verfügung steht.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Hausadresse:
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Postadresse:
Zentralstelle LEK 1
c/o Institut für Arbeit
und Gesundheit
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Ansprechpartner:
Michael Peters
Leiter der Zentralstelle
Tel.: 0351 4571540

Manuela Kaiser
Sachbearbeiterin
Tel.: 0351 4571541

Fax: 0351 4571545
E-Mail:
zentralstelle.lek1@dguv.de

Bankverbindung:
SEB AG Köln
Konto-Nr.: 1574 677 100
BLZ: 370 101 11

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

**Fachaufsichtsschreiben
des Bundesministeriums
für Arbeit und Sozial-
ordnung (BMA)**

**Bundesweit einheitliche
Kriterien für
Lernerfolgskontrollen**

Charakteristik der LEK 1

Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen

– Stand 1. September 2009 –

Im Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) vom 29. Dezember 1997 hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung festgelegt: „Als Qualifikationsnachweis für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 7 Arbeitssicherheitsgesetz sind den Vorgaben der Gesamtkonzeption folgende und nach bundeseinheitlichen Kriterien erarbeitete Lernerfolgskontrollen durchzuführen.“

Auf diesen Ausführungen fußend sind in der Schrift „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (nachfolgend mit Konzept bezeichnet) für alle Ausbildungsträger verbindliche, bundesweit einheitliche Kriterien zur Durchführung der Lernerfolgskontrollen zur Erlangung der sicherheitstechnischen Fachkunde festgelegt worden. Damit ist für alle Sifa-Ausbildungsträger eine verbindliche Grundlage zur Durchführung der Lernerfolgskontrollen gegeben. Für die Ausbildungsträger, die der Anerkennung bedürfen, ist die Anwendung dieser bundeseinheitlichen Kriterien eine wesentliche Voraussetzung für die Anerkennung durch die zuständigen Stellen.

Nähere Details zu dem Konzept sind der im Abschnitt 6 des Konzeptes vorgegebenen Musterprüfungsordnung zu entnehmen. Darüber hinaus wird die Konkretisierung der Lernerfolgskontrolle 1 entsprechend dem o.a. Konzept mit diesem Leitfaden begonnen und fortgeschrieben. Der Fachbeirat (s. S. 234) hat diesem Leitfaden zugestimmt.

Weitergehende Vorgaben der Zentralstelle LEK 1 werden vom Fachbeirat beschlossen und im Internet unter www.lek1.de bekannt gegeben und sind von den Ausbildungsträgern zu beachten.

In der Lernerfolgskontrolle 1 werden Kenntnisse zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren geprüft. Sie muss in einem frühen Stadium der Ausbildung ein möglichst objektives und nachvollziehbares Bild vom Leistungsvermögen der Teilnehmer liefern. Damit können diejenigen, die aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen und betrieblichen Bedingungen nicht erwarten lassen, dass sie die gesamte Ausbildung erfolgreich absolvieren, möglichst frühzeitig die Situation erkennen und die Ausbildung abbrechen.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Die LEK 1 wird nach Abschluss der Selbstlernphase I und vor Beginn der Präsenzphase II durchgeführt. Ihr Bestehen ist Voraussetzung für die Weiterführung der Ausbildung. Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Präsenzphase I und der Selbstlernphase I.

Die Prüfung besteht aus 100 schriftlichen Aufgaben, für die eine Bearbeitungszeit von vier Stunden zur Verfügung steht. Es werden aus jeder Lerneinheit mindestens zwei und höchstens fünf Aufgaben so ausgewählt, dass sie in ihrer Gesamtheit die Qualifikationsfelder 1 bis 4 und 6 abdecken. Für die Bearbeitung der Aufgaben sind keine Hilfsmittel zulässig.

Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, kann der Teilnehmer die LEK 1 wiederholen. Werden auch dann 50 % der Gesamtpunktzahl nicht erreicht, muss der Teilnehmer die Ausbildung abbrechen oder sie von Anfang an neu beginnen.

Zur Qualitätssicherung der ersten Lernerfolgskontrolle der Sifa-Ausbildung wurde die Zentralstelle LEK 1 eingerichtet. Entsprechend einer Abstimmung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, jetzt Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), den Ländern (LASI) und den Unfallversicherungsträgern (UVT) ist sie an das Berufsgenossenschaftliche Institut Arbeit und Gesundheit (jetzt Institut Arbeit und Gesundheit der DGUV), des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (jetzt Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) angegliedert worden.

Die Zentralstelle LEK 1 hat folgende Einzelaufgaben:

- Zentrale Verwaltung aller Prüfungsfragen
- Koordinierung der regionalen Prüfungstermine und -orte für interessierte Ausbildungsträger
- Bereitstellen des aktuellen Prüfungsfragenpools für das Erstellen eines Prüfungstages durch die Ausbildungsträger oder bei Nachfrage Erstellen des Prüfungstages für die Ausbildungsträger mit Zufallsgenerator bzw. entsprechender Software unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikationsfelder
- Sammelstelle für die Prüfungsunterlagen aller Ausbildungsträger
- Auswertung der Prüfungsergebnisse hinsichtlich der Qualitätssicherung

Verfahren bei Nichtbestehen

Aufgaben der Zentralstelle

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

- Koordination der Weiterentwicklung des Prüfungsmodus: Fragestellungen, Schwierigkeitsgrad, Eindeutigkeit, Trennschärfe, Aktualisierung, testtheoretische Verbesserung etc.
- Koordination der Weiterentwicklung der Prüfungsfragen
- Ansprechstelle für Autoren/Dozenten

Neutralität Datenschutz

Die Aufgaben werden so wahrgenommen, dass eine Benachteiligung einzelner Ausbildungsträger ausgeschlossen ist und die Belange des Datenschutzes gewährleistet werden. Dies gilt insbesondere für die Einzelaufgaben:

- Sammelstelle für die Prüfungsunterlagen aller Ausbildungsträger
- Auswertung der Prüfungsergebnisse hinsichtlich der Qualitätssicherung

Zur Unterstützung der Zentralstelle LEK 1 dienen die folgenden Einrichtungen:

Fachbeirat Fachgruppe

- Fachbeirat zur wissenschaftlichen, institutionellen Absicherung besetzt mit Vertretern der relevanten Institutionen wie Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA – jetzt BMAS), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), HVBG (jetzt DGUV), Länder und Unfallversicherungsträger. Eine der Aufgaben des Fachbeirats ist die Sicherstellung der Neutralität der Zentralstelle LEK 1 zur Durchführung der LEK 1.
- Fachgruppe zum Aufbau und zur Weiterentwicklung des Prüfungsfragenpools, zur Weiterentwicklung des Prüfungsmodus sowie zur Qualitätssicherung der Prüfungsfragen. Zusätzlich zu den Autoren der einzelnen Lerneinheiten der Sifa-Ausbildung wirken in der Fachgruppe Vertreter von BMWA (jetzt BMAS), BAuA, HVBG (jetzt DGUV) und der Länder mit.

Gebühren

Für die o.g. Leistungen der Zentralstelle LEK 1 werden keine Gebühren erhoben, sofern die von BAuA und HVBG (jetzt DGUV) entwickelten Selbstlernmaterialien (CBT) erworben wurden. Werden die von BAuA und HVBG (jetzt DGUV) entwickelten Selbstlernmaterialien nicht gekauft, wird eine Gebühr in Höhe von 50 Euro für jeden Teilnehmer erhoben.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Kriterien für das Erstellen eines Prüfungstages

Bei der Zusammenstellung des Prüfungstages dürfen nur Prüfungsfragen aus dem bei der Zentralstelle LEK 1 geführten aktuellen Prüfungsfragen-Pool verwendet werden.

Dabei sind folgende Kriterien beim Erstellen eines Prüfungstages zu beachten:

- Für jede Prüfung ist eine erneute Auswahl an Fragen in geänderter Zusammensetzung vorzunehmen.
- Es müssen alle Qualifikationsfelder und Lerneinheiten abgedeckt sein. Je Lerneinheit müssen mindestens 2 und maximal 5 Fragen gestellt werden.
- Die Gesamtzahl der Prüfungsfragen beträgt 100 und ist beim Erstellen eines jeden Prüfungstages und für jeden Ausbildungsträger gleich.
- Für die Bearbeitung der Prüfungsfragen stehen vier Stunden zur Verfügung.
- Die Auswertung der Lernerfolgskontrollen erfolgt nach von der Zentralstelle LEK 1 vorgegebenen Musterlösungen.
- Alle Ausbildungsträger übermitteln der Zentralstelle LEK 1 eine Auswertung des Prüfungstages (s. S. 242), aus der die verwendeten Fragen und Ergebnisse hervorgehen.
- Alle Ausbildungsträger erlassen eine Prüfungsordnung, der die Musterprüfungsordnung (Muster-PO) zugrunde liegt.
- Für die Durchführung der Lernerfolgskontrolle sind vom Teilnehmer auszufüllende Printmedien vorzusehen. Diese werden vom Ausbildungsträger als Kopien zur Verfügung gestellt.
- Hilfsmittel sind bei der Durchführung der Prüfung nicht zulässig.
- Einzelprüfungen von Teilnehmern sind nicht zulässig.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Bereitstellen der Prüfungsunterlagen

Der Ausbildungsträger erhält nach vorheriger Anmeldung von der Zentralstelle LEK 1 sämtliche Unterlagen, die zur Durchführung der LEK 1 erforderlich sind. Der Träger kann zwischen zwei Möglichkeiten wählen:

1. Er erhält von der Zentralstelle LEK 1 die komplette Prüfung mit Lösungsbogen rechtzeitig vor jedem Prüfungstermin als Kopiervorlage oder
2. er bekommt den Prüfungsfragen-Pool (inkl. Musterlösungen) zur Verfügung, aus dem er die Prüfung entsprechend den vorgeschriebenen Kriterien selbst zusammenstellt.

Die den Ausbildungsträgern bekannt gegebenen Prüfungsfragen **dürfen nicht weitergegeben** und veröffentlicht werden.

Bei der Festsetzung des Prüfungstermins ist zu beachten, dass die durchschnittliche Bearbeitungsdauer der Selbstlernphase ca. 60 Stunden beträgt. Die Ausbildungsträger erhalten auf Anforderung einen sog. „Prüfungstag“ von der Zentralstelle LEK 1, das ist die vollständige Prüfungsunterlage (Fragen inkl. Musterlösungen) für den Prüfungsteilnehmer. Der Versand erfolgt auf Wunsch des Ausbildungsträgers per Briefpost oder per E-Mail. Dieser muss eine korrekte Postadresse mit dem Namen des Verantwortlichen an die Zentralstelle LEK 1 melden, der die Prüfung leitet. Nur dieser Verantwortliche ist berechtigt, den inneren Briefumschlag mit dem Prüfungstag zu öffnen. Die Zentralstelle LEK 1 teilt dem Ausbildungsträger per E-Mail mit, wann sie die Post abgeschickt hat, um eine bessere Rückverfolgung des Postversands zu ermöglichen. Die Zentralstelle LEK 1 benötigt in jedem Fall also auch die eindeutig **persönlich zugeordnete** E-Mail-Adresse des Prüfungsverantwortlichen.

E-Mail-Versand

E-Mail-Versand wird von der Zentralstelle LEK 1 bevorzugt. Die E-Mail-Dateien werden im pdf-Format übertragen und sind mit einem Passwort gesichert, das der Verantwortliche von ihr erhält. An diesen Dateien können keine Änderungen vorgenommen werden, man kann sie nur ausdrucken. Voraussetzung: Das Programm „Acrobat Reader“ ist auf dem Rechner installiert. Weitere Einzelheiten können telefonisch abgestimmt werden.

Der Prüfungstag ist vom Prüfungsträger nach Zahl der Prüfungsteilnehmer zu kopieren. Wenn die notwendige Zahl Kopien bei der Zentralstelle LEK 1 bestellt werden, muss diese pro Teilnehmer 1,00 Euro berechnen, darin sind auch die zusätzlichen Versandkosten enthalten.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Wenn ein Ausbildungsträger die LEK 1 selbst zusammenstellen möchte, muss er die o.a. Kriterien anwenden. In diesem Fall ist bei der Zentralstelle LEK 1 der Prüfungsfragen-Pool anzufordern. Dabei ist anzumerken, dass eine manuelle Erstellung eines Prüfungstages aufwendig ist, da der Ausbildungsträger nicht nur die Auswahlkriterien bei der Zusammenstellung eines Prüfungstages beachten muss, sondern außerdem viele Ausschlussfragen, die sich aufgrund inhaltlicher Überschneidungen ergeben. Daher ist es günstig, den kompletten Prüfungstag von der Zentralstelle LEK 1 anzufordern, der in der Regel kostenlos ist (s. S. 234). Außerdem besteht die Möglichkeit, den Prüfungstag mit der Filialversion des Prüfungsverwaltungsprogramms zu erstellen.

Die Zentralstelle LEK 1 verwendet die speziell entwickelte Prüfungsverwaltungssoftware „Prüfung 2002“ mit Zufallsgenerator zur Zusammenstellung der Prüfungsaufgaben. Auskunft darüber ist bei der Zentralstelle LEK 1 erhältlich.

Jeder Ausbildungsträger soll der Zentralstelle LEK 1 auf dem „Fragebogen Prüfungstermine“ (Anlage 1) mitteilen, ob er zu den Prüfungen LEK 1 auch Teilnehmer anderer Ausbildungsträger zulassen würde, wenn noch Platz vorhanden wäre. Als Ergebnis dieser Umfrage veröffentlicht die Zentralstelle unter www.lek1.de regelmäßig eine aktuelle Terminliste, welche Prüfungstermine bei welchem Ausbildungsträger für Teilnehmer anderer Ausbildungsträger geöffnet sind.

Fachgruppe und Fachbeirat haben in diesem Zusammenhang festgelegt, dass nur der Ausbildungsträger, bei dem der Teilnehmer die Präsenzphase I durchgeführt hat, die Anmeldung zu einem anderen Prüfungstermin bei einem anderen Ausbildungsträger vornehmen kann. Der Ausbildungsträger wird von dem die Prüfung durchführenden Träger über das Prüfungsergebnis informiert, sodass der Ausbildungsträger kontrollieren kann, dass der Teilnehmer die LEK 1 höchstens zweimal ablegt.

Die Anmeldung eines Teilnehmers zur Prüfung bei einem anderen Träger sollte mindestens vier Wochen vor Prüfungstermin erfolgen. Der Ausbildungsträger zahlt die Reisekosten an den Prüfling und übernimmt ggf. anfallende Kosten für Übernachtung und Verpflegung, sofern vom Prüfling davon Gebrauch gemacht wurde. Bezüglich einer evtl. anfallenden Aufwandsentschädigung z.B. für die Organisation der Prüfung und das Kopieren der Prüfungsunterlagen etc. muss sich der Ausbildungsträger mit dem die Prüfung durchführenden Träger in Verbindung setzen.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Durchführen der Prüfung

Um Täuschungsversuche „präventiv“ zu minimieren, sollten die Teilnehmer in der Einladung zur LEK 1 gebeten werden, ihren Personalausweis mitzubringen. Ob die Ausweise tatsächlich kontrolliert werden, obliegt der Entscheidung der einzelnen Ausbildungsträger.

Bei der Vorbereitung des Raums ist auf ausreichenden Abstand zwischen den Prüfungsteilnehmern zu achten und für eine Aufsicht zu sorgen. Aus rechtlichen Gründen sollten zwei Aufsicht führende Personen während der Prüfung anwesend sein.

Protokoll

Über den Ablauf der Prüfung ist ein Protokoll (Anlage 2) zu führen, das vom Verantwortlichen und einer weiteren Aufsicht zu unterzeichnen und in Kopie an die Zentralstelle LEK 1 zu senden ist.

Der Ausbildungsträger sollte eine Teilnehmerliste führen, die von den Teilnehmern unterschrieben wird.

Ebenfalls ist darauf zu achten, dass die Prüfungsteilnehmer keine Unterlagen und kein Handy mit sich führen.

Die Prüfungsteilnehmer erhalten ihr Prüfungsexemplar zu Beginn der Prüfung. Sie sollen zuerst die Seite 1 mit den Hinweisen lesen. Eventuelle Fragen sind dann zu beantworten. Erst dann soll die Prüfungszeit beginnen und die Teilnehmer die Seite 2 aufschlagen. Die genaue Uhrzeit für das Ende der Prüfung muss allen Teilnehmern laut und deutlich mitgeteilt werden (am besten visualisieren, z.B. auf Flipchart).

Während der Prüfung können Verständnisfragen durch die Prüfungsaufsicht beantwortet werden; dies sollte stets individuell unter vier Augen erfolgen in einer Lautstärke, dass kein anderer Prüfungsteilnehmer gestört wird. Die Antworten dürfen natürlich nicht inhaltlich auf die Lösungen hinweisen. Im Protokoll ist festzuhalten, zu welchen Aufgaben Fragen gestellt werden.

Prüfungsteilnehmer, die ihren Prüfungsbogen (Prüfungstag) unter vollständiger Angabe des Namens oder (falls verwendet) der Prüfkennziffer abgegeben haben, können den Raum verlassen. Um Rücksicht auf die anderen wird gebeten.

Auf S. 1 des Prüfungsbogens rechts oben (Anlage 3) ist zu vermerken, wann der Teilnehmer seine Unterlagen abgegeben hat. Die Prüfkennziffer wird derzeit von der Zentralstelle LEK 1 nicht belegt.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

**Mündliche Prüfungen
nicht zulässig!
Keine Hilfsmittel!**

Bewertungsschema

Die Ausbildungsträger erhalten von der Zentralstelle LEK 1 einen sog. „Lösungsbogen“ mit eingetragenen Lösungen, den maximal erreichbaren Punkten und besonderen Bewertungshinweisen. Jede Prüfung sollte von zwei Prüfern kontrolliert werden, um Fehler bei der Auswertung zu vermeiden.

Mündliche Prüfungen sind nicht zulässig.

Ebenfalls dürfen keine Hilfsmittel wie Wörterbücher eingesetzt werden. Diese Entscheidung beruht u.a. auf der Prämisse, dass ein Teilnehmer in der Lage sein muss, auch die Sifa-CBTs inhaltlich zu verstehen und zu verarbeiten, um die Ausbildung erfolgreich absolvieren und später als Sifa tätig sein zu können.

Der Ausbildungsträger hat Prüfungsverantwortliche zu bestellen. Diese müssen neben der Prüfungsaufsicht auch das Ergebnis der Prüfung feststellen. Dem Teilnehmer wird das Prüfungsergebnis nach den Kriterien „bestanden“ oder „nicht bestanden“ mitgeteilt. Genaue Punktzahlen werden nur zur Qualitätskontrolle des Prüfungsfragen-Pools festgehalten und in anonymisierter Form an die Zentralstelle LEK 1 übermittelt. Der Teilnehmer hat nach § 12 Muster-PO das Recht auf Einsicht in die Prüfungsunterlagen.

Die folgenden Informationen zur Ermittlung der Punktzahl dienen zur Transparenz des im Konzept zur Lernerfolgskontrolle festgelegten Bewertungsverfahrens.

In Verbindung mit den Lernzielebenen: „Wissen“, „Verstehen von Zusammenhängen“ und „Anwenden“ sind

- Mehrfachwahlantworten,
- Lückentextaufgaben,
- Zuordnungsaufgaben und
- Rechenaufgaben

vorzusehen.

Ausbildung zur
 Fachkraft für
 Arbeitssicherheit
 Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Bei der Aufgabenform „Mehrfachwahlantworten“ (Multiple-Choice-Aufgaben) sind vier Antwortalternativen vorzugeben. Mindestens eine und maximal drei davon müssen zutreffend sein. Die Zahl der richtigen Antworten je Aufgabe muss dem Teilnehmer in der Aufgabenstellung bekannt gemacht werden. Nur vollständig richtige Antworten werden mit Punkten bewertet.

Bei der Aufgabenform „Zuordnungsaufgaben“ sind zwei Listen mit jeweils drei Elementen vorzugeben.

Die Punkte für die richtige Lösung ermittelt die Fachgruppe entsprechend den Vorgaben des Konzeptes. Die Zahl der für eine Aufgabe erhältlichen Maximal-Punktzahl ergibt sich aus den drei Kriterien Qualifikationsfeld, Aufgabenform und Lernzielebene.

Die Inhalte einer jeden Lerneinheit der Ausbildung werden einem oder mehreren bestimmten Qualifikationsfeldern zugeordnet.

Richtige Antworten zu Fragen aus den Qualifikationsfeldern werden nach den vorgegebenen Gewichtungsfaktoren bewertet:

**Tabelle
 Bewertungsschema**

Nummer des Qualifikationsfeldes ¹	Qualifikationsfeld als Gegenstand der Lernerfolgskontrolle	Punktzahl
1	Verständnis von Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Kontext des betrieblichen Arbeitsschutzsystems	2
2	Grundwissen zum überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem, Rechts- und Normungswissen	2
3	Grundverständnis zu Prävention, Entstehung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, prinzipiellen Interventionsansätzen	2
4	Grundlagenwissen zu Gefährdungsfaktoren	3
6	Handlungswissen zur Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Handlungsschritte)	4

¹ Die Qualifikationsfelder 5 „Kompetenzen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen“ und 7 „Kompetenzen zum Arbeitschutzmanagement als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit“ sind nicht Gegenstand der Lernerfolgskontrolle I.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Für die Aufgabenform „Rechenaufgaben“ werden zwei zusätzliche Punkte vergeben; für die Lernzielebenen „Anwenden“ und „Probleme lösen“ werden noch einmal zwei zusätzliche Punkte addiert.

Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmer erkennbar sein.

Die in der Tabelle vorgenommene Gewichtung ist am Inhalt orientiert, nicht am Schwierigkeitsgrad der Aufgabe! Vor allem die neuen Ausbildungsinhalte im Qualifikationsfeld 6 „Handlungswissen“ sollten in ihrer Bedeutung für die Sifa-Ausbildung hervorgehoben werden. Dies kann dazu führen, dass z.B. eine relativ leichte offene Aufgabe aus Qualifikationsfeld 6 mit fünf Punkten bewertet werden muss, während eine schwere Multiple-Choice (MC)-Aufgabe aus Qualifikationsfeld 3 nur zwei Punkte erhält.

Fachgruppe und beauftragte Bearbeiter berücksichtigen diese Kriterien bei ihrer Arbeit zur Pflege des Prüfungsfragen-Pools. Anregungen und Kritiken zu neuen oder bestehenden Aufgaben werden der Zentralstelle übermittelt, die diese an die zuständigen Bearbeiter weitergibt. Der jeweils zuständige Bearbeiter wird sich dann mit dem Kritiker in Verbindung setzen und das Ergebnis der Zentralstelle LEK 1 mitteilen. Sollten in Prüfungs-Aufgaben offensichtliche Mängel enthalten sein, können sie von der Zentralstelle LEK 1 sofort korrigiert werden. Bitte verwenden Sie für Ihre Kritik an einer Frage das Formular „Rückmeldung Fragekritiken“ (Anlage 5).

Wenn Sie die Punkte für die Antworten vergeben, müssen Sie also unbedingt folgendes beachten:

- Bei Mehrfachwahlantworten gilt das Prinzip „Alles oder nichts“, d.h., alle verlangten Lösungen müssen vollständig richtig sein, dann gibt es die volle Punktzahl; ist nur ein Teil der Antworten richtig, gibt es keine Punkte!
- Anders ist es bei Zuordnungsaufgaben und offenen Aufgaben: Hier kann eine Teilbewertung vorgenommen werden. Dies ist auch für den Prüfungsteilnehmer dadurch kenntlich gemacht, dass bei diesen Aufgaben hinter der Maximalpunktzahl noch der Vermerk „Teilbewertung“ im Prüfungsbogen eingefügt ist; wie viele Punkte hier für welche Antworten vergeben werden sollen, ist in den Bewertungshinweisen aufgeführt.

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

- Anmerkungen zu Prüfungsfragen sollen im Prüfungsprotokoll festgehalten werden.

Nach der Addition der vergebenen Punkte soll der Ausbildungsträger die erreichte Gesamtpunktzahl auf S. 1 des Prüfungsbogens (Anlage 3) unter dem Namen des Prüfungsteilnehmers eintragen. Name, Datum, Unterschrift, fertig!

Die Namen oder sonstige persönliche Daten von Teilnehmern verbleiben ausschließlich beim Ausbildungsträger!

Das Ergebnis der Prüfung – bestanden oder nicht bestanden – teilt der Ausbildungsträger dem Prüfungsteilnehmer schriftlich mit. Über die erfolgreiche Teilnahme an der Prüfung erhält der Prüfungsteilnehmer von dem Ausbildungsträger eine Urkunde (s. § 10 Muster-PO).

Die Prüfungsunterlagen sind beim Ausbildungsträger für fünf Jahre aufzubewahren (§ 12 Muster-PO).

Bei der Zentralstelle LEK 1 vom Ausbildungs- träger einzureichende Unterlagen

Nach einer Prüfung sind vom Ausbildungsträger, der die Prüfung durchgeführt hat, an die Zentralstelle LEK 1 folgende Unterlagen einzureichen:

- a) Prüfung wurde durch die Zentralstelle LEK 1 erstellt:
 - Protokoll der LEK 1 mit Angaben für die Teilnehmerstatistik (Anlage 1)
 - Excel-Tabelle zur statistischen Auswertung (Aufgabenstatistik) als Stichprobe nach Aufforderung durch die Zentralstelle LEK 1 (Anlage 4)
- b) Ausbildungsträger hat die Prüfung selbst erstellt:
 - Ausdruck des jeweiligen Prüfungstages mit den entsprechenden Lösungen
 - Protokoll der LEK 1 mit Angaben für die Teilnehmerstatistik (Anlage 1)
 - Excel-Tabelle zur statistischen Auswertung (Aufgabenstatistik) als Stichprobe nach Aufforderung durch die Zentralstelle LEK 1 (Anlage 4)

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Folgende Auswertungen sind vom Ausbildungsträger für die Statistik vorzunehmen:

- 1) Zahl der TN pro Prüfung
- 2) Zahl bestanden/nicht bestanden pro Prüfung

Die Teilnehmerstatistik ist unmittelbar nach jeder Prüfung in das Protokoll der LEK 1 (Anlage 1) aufzunehmen und an die Zentralstelle LEK 1 zu senden.

Auf Aufforderung der Zentralstelle LEK 1 ist als Stichprobe von den Ausbildungsträgern eine Aufgabenstatistik durchzuführen (Anlage 4).

Die Zentralstelle veröffentlicht die zusammengefassten Ergebnisse der Teilnehmerstatistik in anonymisierter Form unter www.lek1.de. Die Aufgabenstatistik dient der Pflege des Prüfungsfragenpools.

Aufgaben Statistik

Anlage 1

zum „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen“:

Fragebogen Prüfungstermine

Zentralstelle LEK 1 • Königsbrücker Landstr. 2 • 01109 Dresden

An alle Ausbildungsträger
in der Ausbildung zur
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Ausbildung zur
Fachkraft für
Arbeitssicherheit

Lernerfolgskontrolle 1

Zentralstelle

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht vom
Unser Zeichen
(bitte stets angeben)
Ansprechpartner/in
Telefon
Fax
E-Mail
Internet

ZS LEK 1 - Kai
Manuela Kaiser
0351 457-1541
0351 457-1545
manuela.kaiser@dguv.de
www.dguv.de

Datum XX.XX.XXXX

LEK 1, hier: Fragebogen Prüfungstermine

Mit Ihren Angaben in diesem Fragebogen verpflichten Sie sich **nicht**, Teilnehmer anderer Ausbildungsträger zu ihren LEK 1 anzunehmen. Sie erklären sich lediglich damit einverstanden, dass Ihre Termine anderen Ausbildungsträgern mitgeteilt werden. Im Bedarfsfall wird der andere Ausbildungsträger dann bei Ihnen konkret anfragen.

- 1. Wir wollen unsere Prüfungstermine nicht in einer Liste für andere Ausbildungsträger veröffentlicht sehen, weil wir grundsätzlich keine externen Teilnehmer zu unseren LEK 1 aufnehmen können.
- 2. Wir sind damit einverstanden, dass unsere Termine allen Ausbildungsträgern in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mitgeteilt werden.

(Nur ausfüllen, wenn Sie 2. angekreuzt haben:)

Anfragen wegen Teilnahme an einem unserer Termine sind zu richten an :

Name: _____

Telefon: _____

Email: _____

(Diese Angaben werden in der Liste veröffentlicht.)

Bitte an uns zurückschicken. Vielen Dank!

Hausadresse:
Königsbrücker Landstr. 2
01109 Dresden

Tel.: 0351 457-1540/1541
Fax: 0351 457-1545
Internet: www.lek1.de

Anlage 2
zum „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen“:
Prüfungsprotokoll

**Ausbildung zur
 Fachkraft für Arbeitssicherheit**

Lernerfolgskontrolle 1 (LEK 1)

Protokoll

Ausbildungsträger: _____

Anschrift: _____

Ort, Datum: _____

Verantwortlich für die Durchführung der Prüfung: _____

Prüfungsaufsicht: _____

Beginn der Belehrung; _____ Uhr

Die Teilnehmer wurden befragt, ob sie sich gesundheitlich in der Lage fühlen, die Prüfung abzulegen und darüber belehrt, dass ein Rücktritt von der Prüfung noch vor Beginn durch schriftliche Erklärung möglich ist (gemäß § 8 Abs. 1 und 2 Muster-PO). Sie wurden außerdem darauf hingewiesen, dass Täuschungsversuche den Ausschluss von der Prüfung zur Folge haben und die Prüfung als nicht bestanden gewertet wird (§ 7 Muster-PO). Organisatorische Regelungen zum Ablauf der Prüfung wurden mitgeteilt.

Nach Ausgabe der Prüfungsfragen wurden die Hinweise auf Seite 1 gelesen und ggf. erläutert.

Beginn der Bearbeitungszeit: _____ Uhr

Ende der Bearbeitungszeit: _____ Uhr

Fragen wurden zu folgenden Aufgaben gestellt:

Sonstige Vorkommnisse:

Ergebnis:

Zahl der Teilnehmer: _____ Davon bestanden: _____ Nicht bestanden: _____

 Ort, Datum

 Unterschrift Verantw.

 Unterschrift Aufsicht

Anlage 4
zum „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen“:
Auswertungstabelle LEK 1

Auswertungstabelle LEK 1

Träger:
 Datum:
 Ort:

TN-Zahl:

Durchschritt:
 Schwierigkeit:

Fragen-Nr. Punkte-Nr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	#DIV/0!																		
TN Name/Funkte																			
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			
30																			
Schwierigkeit:	#DIV/0!																		

6.2 Pflichtenheft zur Qualifizierung von Dozenten der Ausbildung¹

Vorbemerkungen

Ein neues, langfristig wirkungsvolles Konzept zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit muss Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Ausbildung beinhalten. Ausbildungsträger benötigen Vorgaben und Orientierungen, anhand derer sie Maßnahmen ergreifen können, um die erforderliche Qualität der Ausbildung nachprüfbar sicherstellen zu können.

Qualitätssicherung muss sich auf das Gesamtsystem der Ausbildung zu Fachkräften für Arbeitssicherheit richten. Dazu zählen in erster Linie die Teilsysteme „Ausbildungsträger“, „Ausbildungsmaterialien“, „Lernerfolgskontrolle“ und vor allem das Teilsystem „Lernfeld“, welches das Zusammenwirken von Dozent und Lernenden in einem gestalteten Lernprozess unter vorgegebenen Lernzielen beinhaltet.

Dozentenqualifikation und -verhalten und insbesondere die Rolle, in der sich der Dozent selbst sieht, haben grundlegenden Einfluss auf Gestaltung, Verlauf und Ergebnis

von Lernprozessen und vor allem auf die Umsetzung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.² Aus diesem Grunde sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Dozenten von zentraler Bedeutung für die Qualitätssicherung im Bereich der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.

In diesem Zusammenhang verfolgt das vorliegende Pflichtenheft „Qualifizierung der Dozenten im Ausbildungsbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ folgende Intentionen:

- Die im Teil 1 beschriebenen „idealtypischen“ Anforderungen und das im Teil 2 auf Richt- und Grobzielebene beschriebene Qualifizierungskonzept dienen dem Ausbildungsträger zu Auswahl, Einsatz und Qualifizierung der Dozenten.
- Das Pflichtenheft enthält curriculare Grundlagen für die Entwicklung eines detaillierten Qualifizierungskonzeptes auf Feinlernzielebene sowie für die Erarbeitung der für diesen Qualifizierungsprozess notwendigen Lehr- und Lernmaterialien.
- Das Pflichtenheft ist Orientierungshilfe für die Erfüllung der Aufgaben der „anerkannten Stellen“ auf diesem Gebiet.

¹ Erstellt von der Fachgruppe „Dozentenqualifizierung“, Stand: 1. April 2000

² Als verbindliche curriculare Grundlage zur Umsetzung der Gesamtkonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Ausbildungspraxis sind folgende Unterlagen anzusehen:

1. Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (1996)
2. Fachaufsichtsschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Dezember 1997 zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
3. Leitlinien für die Umsetzung der Neukonzeption der Ausbildung zu Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe Kapitel 4 dieser Dokumentation)
4. Referenzmodell zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe Kapitel 5 dieser Dokumentation)

Das Pflichtenheft wurde auf Veranlassung des BMA durch die Fachgruppe „Dozentenqualifizierung“ erarbeitet, die aus Vertretern des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (heute: DGUV) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin besteht. Für die Erarbeitung eines konkreten Themen-Zeitplanes im Sinne eines detaillierten Qualifizierungskonzeptes werden von dieser Fachgruppe folgende Empfehlungen gegeben:

1. Das detaillierte Qualifizierungskonzept wird lernzielorientiert entwickelt. Die hierfür erforderlichen Feilernziele sind aus den Richt- und Groblernzielen des Pflichtenheftes zu deduzieren.
2. Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ist mit ca. zehn Tagen (= 80 Lerneinheiten) anzusetzen.
3. Die zu entwickelnden Lerneinheiten sollten in Themenblöcken zusammengefasst angeboten werden. Soweit Kenntnisse seitens der Dozenten im Sinne des Anforderungsprofils nachgewiesen werden können, entscheidet der Ausbildungsträger über eine mögliche Anrechnung.
4. Die Ausbildungsträger entwickeln ein geeignetes Verfahren zur Überprüfung der Qualifikation der von ihnen zum Einsatz vorgesehenen Dozenten.

6.2.1 Teil 1: Anforderungsprofil

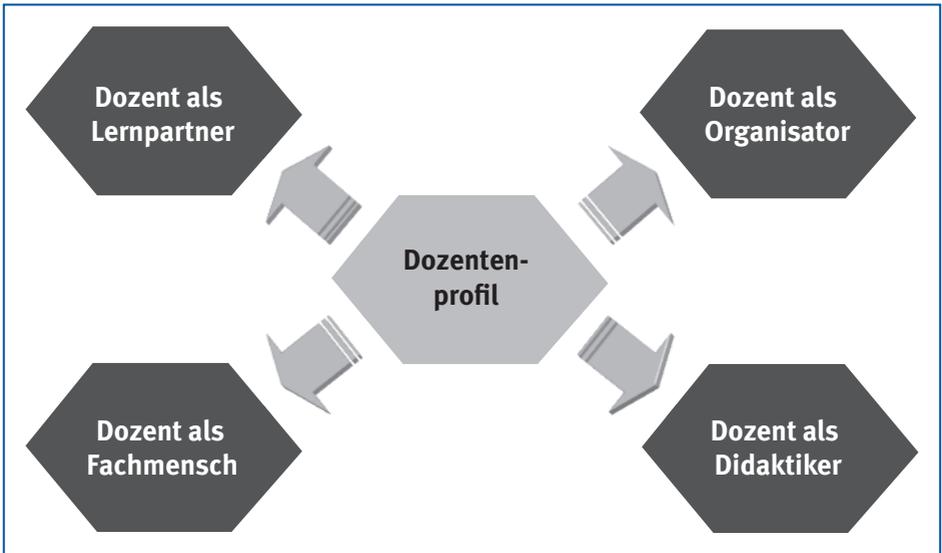
Dozent in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)

Generell gilt, dass der Dozent in der Sifa-Ausbildung die gleichen Anforderungen zu erfüllen hat, wie jeder Dozent, der in der Erwachsenenbildung tätig ist: Er muss über fachliche, psychosoziale, didaktische, methodische und mediale Kompetenzen verfügen, welche eine lernziel- und teilnehmerorientierte Gestaltung des Seminars erst ermöglichen. Allerdings muss das Anforderungsprofil an den Dozenten in der Sifa-Ausbildung zusätzlich auf das stark handlungsorientierte Gesamtkonzept der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zugeschnitten sein.

Lernen ist ein aktiver Prozess, dessen Ziel es ist, zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen beizutragen. Lehren ist nicht primär „Informationsvermittlung“. Die professionelle Kompetenz eines Dozenten besteht vielmehr darin, durch eine didaktisch-methodische Gestaltung des Lernprozesses dieses Ziel erreichen zu helfen.

Ein an „Verständnis“ und „Verständigung“ mit den Lernenden orientiertes Dozentenprofil beruht auf vier zentralen Qualifikationsfeldern, die ihrerseits untereinander verschränkt sind (Abbildung 6.9).

Abbildung 6.9:
Vier zentrale Qualifikationsfelder des Dozenten



Grundlage zur erfolgreichen Wirkung der professionellen Kompetenzen in den unterschiedlichen Qualifikationsfeldern sind bei dem Dozenten in der Sifa-Ausbildung bestimmte Werthaltungen und Einstellungen auf dem Gebiet arbeitsschutzrelevanter Lehr- und Lernprozesse:

- An der Dozententätigkeit interessiert sein
- Sich mit dem Grundanliegen von Sicherheit und Gesundheitsschutz identifizieren
- Gesamtausbildungskonzeption loyal vertreten
- Kooperationsbereit sein
- Verantwortungsbewusst sein
- Bereit sein zur Weiterentwicklung und Weiterbildung
- Teilnehmer achten und wertschätzen

Auf dieser Basis ergeben sich im Hinblick auf die Ausfüllung der Qualifikationsfelder folgende Anforderungen an den Dozenten im Ausbildungsbereich „Fachkraft für Arbeitssicherheit“:

Anforderungen/Kompetenzbereiche

1 Individualkompetenz	<ul style="list-style-type: none">• ausreichend/angemessen vorgebildet sein• bereit sein zur Weiterentwicklung und Weiterbildung• selbstsicher agieren• unvoreingenommen sein• sich in die Situation der Teilnehmer einfühlen können• Teilnehmer motivieren können• flexibel sein
2 Soziale Kompetenz	
2.1 Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Interaktionen analysieren und situationsgerecht reagieren können• Kritik annehmen und äußern können• konfliktfähig sein• sich sprachlich angemessen ausdrücken können• sich verständlich ausdrücken• Körpersprache unterstützend nutzen können• Teilnehmer aussprechen lassen/zuhören können• Teilnehmerbeiträge aufgreifen und einsetzen können
2.2 Führungsvermögen, Organisationsvermögen	<ul style="list-style-type: none">• Seminarorganisation und -ablauf zielorientiert<ul style="list-style-type: none">– gestalten– ausrichten– steuern können• gruppendedynamische Prozesse erkennen und damit umgehen können• ein positives Lernklima schaffen können• kooperationsfähig sein• fähig sein, Konsens herzustellen/herbeizuführen• belastbar sein• Teilnehmer gleich behandeln• eigenes Verhalten für Teilnehmer nachvollziehbar machen
3 Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none">• umfangreiches Grundwissen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben• Gesamtausbildungskonzeption und Referenzmodell kennen• über ausreichende(s)<ul style="list-style-type: none">– Wissen– Kenntnisse– Erfahrungenbei/in den jeweiligen Seminarthemen verfügen• Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennen• Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit kennen• über praxisbezogenes Handlungswissen verfügen

Anforderungen/Kompetenzbereiche	
4 Didaktische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Lernformen (z.B. Präsenz-, Selbstlernen) anleiten können • Lernprozesse und Lernverläufe planen und strukturieren können • lernzielorientierte Vermittlungskonzepte adressaten- und handlungsorientiert umsetzen können • Lernprozesse steuern können • Lernzielerreichung überprüfen können
5 Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Lehr- und Lernmethoden nachvollziehen können • teilnehmerorientierte aktive Lernmethoden (z.B. Fallstudie, Leittextmethode) anwenden können • unterschiedliche Lehrmethoden (z.B. Team-Teaching, Moderation) kennen und lernzielorientiert anwenden können • Lernprozesse durch Visualisierung unterstützen können • Lernerfolgskontrollen durchführen können
6 Medienkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge der Anforderung an Mediengestaltung kennen • Medien in Grundzügen kennen und lernzielorientiert anwenden können • Multimedia-Anwendung, insbesondere CBT/WBT kennen • Experimente, Demos, Modelle, Simulation usw. gezielt einsetzen können

6.2.2 Teil 2: Qualifizierungskonzept

Mit den im Folgenden aufgeführten Richt- und Grobzielen sollen die im Anforderungsprofil genannten Kompetenzen erreicht werden.

Richtziele	Grobziele
1 Philosophie der Sifa-Neuordnung	<ul style="list-style-type: none"> • Verändertes Rollenbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit : Management-Berater, Generalist/Spezialist • Systemischer Arbeitsschutzmanagement-Ansatz • Orientierung an Handlungsschritten der Sifa • Funktion des Dozenten als Lernprozessbegleiter (Lernpartner, Organisator, Fachmensch, Didaktiker)
2 Ablauf der Sifa-Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtausbildungskonzeption und Referenzmodell • Interaktiver Aufbau und Verknüpfung zwischen den Lerneinheiten/roter Faden • Aufbau und Verknüpfung von Präsenz- und Selbstlernphasen nach Handlungsschritten der Sifa • Aufbau der Dozentenleitfäden u.a.: didaktischer Leitfaden, Medienangebot, Teilnehmerunterlagen)
3 Didaktisch-metho- dische Ausrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibler Rollenwechsel des Dozenten: Lernpartner, Organisator, Fachmensch, Didaktiker • Umgang mit der Selbstlernphase (Hinführen, Auswerten, evtl. Betreuen) • Umgang mit den Dozentenleitfäden • Beispielhafte Vermittlung von: <ul style="list-style-type: none"> – Team-Teaching – Moderation – Fallbeispiel – Leittextmethode – Lehrgespräch – Präsentation – Lernzielbezogene Funktion von Medien (z.B. Folie, CBT, Video) und deren sinnvoller Einsatz
4 Umsetzung des systemischen Ansatzes in der Sifa-Ausbildung am Beispiel der komplexen Fallstudien	<p>Bearbeiten von ein bis zwei Fallstudien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientiert an den Handlungsschritten der Sifa: <ul style="list-style-type: none"> – Analyse der Arbeitsbedingungen – Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Zielformulierung – Lösungsalternativen – Entscheidungsvorbereitung – Um- und Durchsetzung der Maßnahme – Wirkungskontrolle

Richtziele	Grobziele
4 (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Unter Einbezug vor allem der neueren Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsschutzmanagement – Wirtschaftlichkeit – Mitarbeiterbeteiligung – Gefährdungsbeurteilung/multifaktorielle Gefährdungen – Arbeitssystemgestaltung – Arbeitsorganisation – Gesundheitsschutz – Psychische Faktoren
5 Selbstevaluation	Ermittlung des zusätzlichen persönlichen Qualifizierungsbedarfs

6.3 Tutorielle Betreuung¹

Erfordernis

Die Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa-Ausbildung) als Einheit von Präsenz- und Selbstlernphasen schließt im Interesse ihrer Ganzheitlichkeit und Effizienz eine tutorielle Lernbegleitung der Teilnehmer in den Selbstlernphasen ein. Besondere Anforderungen hierfür ergeben sich aus der Gestaltung der Selbstlernphasen als Computer-Based-Training (CBT) bzw. Web-Based-Training (WBT).

Der Einsatz dieses Mediums erfordert gegenüber konventionellem Lernen eine andere Lernhaltung und Lernorganisation. Der Lernende muss sich selbstständig seine eigene Lernumgebung schaffen. Das Lernen erfolgt selbst gesteuert und in eigener Verantwortung des Lernenden unter Nutzung von Medien, die für diesen Lernprozess aufbereitet und strukturiert wurden. In diesem

Prozess muss eine Rückkopplung mit dem Ausbildungsträger oder entsprechend eingesetzten Organisationen erfolgen können, um die Lernenden zu betreuen. Es ist vorrangige Aufgabe der tutoriellen Betreuung, die Teilnehmer im Prozess des Selbstlernens zu unterstützen und zu begleiten.

Inhalt der Lernbegleitung

Die tutorielle Begleitung muss sich auf vier Bereiche beziehen:

- Organisatorische und instrumentelle Unterstützung

Hierzu gehören insbesondere die Unterstützung der Lernenden bei auftretenden Schwierigkeiten zur Installation bzw. im Umgang mit CBT/WBT, deren Installation sowie EDV-Systemunterstützung.

¹ Gemeinsam zwischen damaligem HVBG (jetzt DGUV) und BAuA am 28. Juni 2001 vereinbart.

- **Fachlich-inhaltliche Unterstützung**

Hierzu gehören die Unterstützung der Lernenden bei Fachfragen, Hinweise zum fachlichen Hintergrund zum jeweiligen Thema, Verknüpfung mit Lerninhalten korrespondierender Lerneinheiten in den Präsenzphasen bzw. anderen Selbstlerneinheiten.

- **Lernunterstützung**

Hierzu gehören die Unterstützung bei Lernproblemen, Hilfen beim Erschließen der Möglichkeiten des Mediums zur umfassenden Nutzung im Lernprozess (z.B. generelle Systematik der Anwendung, Nutzungsmöglichkeiten des Notizbuches, Anwendung des Glossars).

- **Motivationsunterstützung**

Hierzu gehören Ermutigung der Teilnehmer zum Lernen, Erkennen von Frust und Konflikten sowie Hilfestellung zu deren Bewältigung, Hervorheben positiver Erlebnisse, Verdeutlichen der Ziele und ggf. der Berufschancen.

Formen der Lernbegleitung

Die Teilnehmer müssen die Möglichkeit haben, im Lernprozess bei auftretenden Problemen Hilfe und Unterstützung zu erhalten und sie müssen auch in diesem Prozess motivierend und aktiv begleitet werden. Das erfordert fachlich-inhaltliche, motivierende, lernprozessorientierte Unterstützung, auch Hilfestellung bei auftretenden Hard- und

Softwareproblemen. Diese verschiedenen Inhalte der Lernbegleitung sind miteinander vernetzt vom Tutor anzubieten und sicherzustellen. Teilnehmerprobleme beinhalten im Allgemeinen Elemente aus allen vier inhaltlichen Problemfeldern.

Für eine **aktive und passive Begleitung** in dieser Breite ist ein Kompetenz-Center erforderlich, das entsprechende Fragen der Teilnehmer beantworten kann und zugleich das Selbstlernen aktiv begleitet und steuert. Bei dieser „aktiven Betreuung“ führt der Tutor den Teilnehmer bewusst durch die Selbstlernphasen, indem er z.B. den Lernfortschritt des Teilnehmers beobachtet, Lernschwierigkeiten und Widerstände registriert, darauf von sich aus durch Kontaktaufnahme reagiert und im Bedarfsfall angemessene Hilfestellung gibt. So wird Einfluss auf Intensität und Dauer des Lernprozesses genommen.

Das Kompetenz-Center kann ein Call-Center nutzen. Ein Call-Center beantwortet über ein bis zwei Filterebenen (Anfänger, Profis, Experten) telefonisch oder elektronisch eingehende Fragen. Bei dieser „passiven Betreuung“ steht dem Teilnehmer ein Ansprechpartner/Tutor zur Verfügung, der im engen Zusammenwirken mit dem Kompetenz-Center (oder das Call-Center verfügt selbst direkt über die erforderlichen Kompetenzen) Teilnehmerfragen beantwortet.

Organisation der Lernbegleitung

Denkbare Formen der Organisation:

- Eigene tutorielle Betreuung durch den Ausbildungsträger direkt (z.B. einzelne Berufsgenossenschaften)
- Poolbildung verschiedener Ausbildungsträger (z.B. mehrere Berufsgenossenschaften)
- Zentrale Betreuung (z.B. IAG in Dresden oder andere Anbieter)
- Betreuung durch externe Institute/Stellen

Die Teilnehmer müssen die Möglichkeit haben, über unterschiedliche Medien und zu Zeiten auch außerhalb normaler Dienst- und Arbeitszeiten das Kompetenz-Center zu erreichen.

Hilfestellung muss vom Kompetenz-Center zeitnah zur Nachfrage gewährleistet sein.

Das Kompetenz-Center muss unter Beachtung der **datenschutzrechtlichen Bestimmungen** eine teilnehmerbezogene Datenbank für jeden Ausbildungsträger führen, die für jeden Lernenden nachvollziehbar die einzelnen Kontakte im Sinne einer Dokumentation des Kommunikationsprozesses (einschl. inhaltlicher Sachverhalte des Kontaktes) enthält.

Die Nachweise sowie weitere Erkenntnisse und Erfahrungen aus der tutoriellen Begleitung müssen für die Qualitätsentwicklung

der Ausbildung, einschließlich der Ausbildungsmaterialien, generell nutzbar sein.

Anforderungsprofil an Lernbegleiter

Das Tutoring im Rahmen der zukünftigen Sifa-Ausbildung steht und fällt mit der Fähigkeit des Tutors, Probleme und Chancen des Selbstlernens mit CBT/WBT frühzeitig zu antizipieren. Um den komplexen Aufgaben gerecht zu werden, sind folgende Kompetenzen erforderlich bzw. zu entwickeln:

- Fachlich-inhaltliche Kompetenzen
 - Kompetenz zu allen inhaltlichen Fragen von Sicherheit und Gesundheit

Es muss Wissen zu allen Inhalten der neuen Ausbildung vorhanden sein. Dies umfasst insbesondere Kompetenzen

- zu allen Gefährdungsfaktoren und zu Faktoren der Gesundheitsförderung,
- zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitssystemen,
- zum Arbeitsschutzmanagement und Führungskonzepten einschl. der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation sowie in Managementsysteme,
- zu Aufgaben und Rolle der Fachkraft, zu systematischen Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit, zu Anforderungen an die Fachkraft in

- den verschiedenen Handlungsschritten, zum Aufgabenverständnis und sozialen Kompetenzen der Fachkraft.
- Detailkenntnisse zum Gesamtkonzept der Ausbildung, zu den Inhalten in den verschiedenen Lerneinheiten in Präsenz- und Selbstlernen, der Verzahnung zwischen Präsenz- und Selbstlerneinheiten
- Tiefgründige Kenntnisse zum fachlichen Inhalt aller Selbstlerneinheiten
- Kenntnisse über den Inhalt der Lernerfolgskontrollen
- Kompetenzen zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitsschutz, insbesondere zu neuen Vorschriften, die zum Inhalt der jeweiligen Selbstlerneinheiten gehören, aber hier noch nicht eingearbeitet wurden
- Soft- und Hardware-Kompetenz
 - Bedienung, Beherrschung, Beratung bezüglich der zu nutzenden Informationstechnologien
 - Hilfestellung bei computertechnischen Fragestellungen auf der Basis selbst erfahrener Kenntnisse im CBT/WBT-Lernen
 - Verknüpfung der bereitgestellten Medien mit dem Web
- Lehr- und Lernkompetenz
 - Kompetenz, den Lernern Selbstlernfähigkeiten zu vermitteln
 - Detailkenntnisse zum didaktischen Konzept jeder einzelnen Selbstlerneinheit und zur jeweiligen Struktur des Lernprozesses
 - Lernprobleme erkennen und bei der Lösung unterstützen
 - Kenntnisse über mögliche Lernklippen in den Selbstlernmedien; Verknüpfung mit Ansatzpunkten aus den Präsenzlerneinheiten zur möglichen Hilfestellung gegenüber den Lernenden
 - Fähigkeit, Lernprozesse anzustoßen, E-Learn-Prozesse zu initiieren sowie zur didaktischen Lernorganisation
 - Kompetenz zum Wissensmanagement sowie zu Informationsströmen in vernetzten Systemen
 - Kompetenz zur telefonischen Beratung
- Organisationelle Kompetenz
 - Organisatorische Fragen des Selbstlernens in der Ausbildung beim jeweiligen Ausbildungsträger allgemein
 - Hintergrundwissen zur jeweiligen Ausbildungseinrichtung

Qualitätssicherung der tutoriellen Begleitung

Im einzusetzenden Kompetenz-Center müssen Maßnahmen zur internen Qualitätssicherung durchgesetzt sein. Das betrifft insbesondere:

- Strukturqualität
 - Sicherung der Qualifikation der mit der Begleitung befassten Personen, z.B. durch Teilnahme an Maßnahmen zur Dozentenqualifizierung und durch aktiven Einsatz als Dozent in den Präsenzphasen
 - Verfügbarkeit von personellen Ressourcen zur Durchführung der Begleitung
 - Zuweisung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten
 - Kontrolle der Wahrnehmung der Aufgaben
- Prozessqualität
 - Festlegungen von Verfahrensweisen zur Begleitung der Lernenden

- Festlegungen zum organisatorischen Ablauf
- Sicherung eines internen Erfahrungsaustauschs
- Anwendung inhaltlicher Maßstäbe
- Feedback zum Ausbildungsträger bezüglich der gewonnenen Erkenntnisse
- Ergebnisqualität
 - Bewertung des erreichten Niveaus
 - Auswertung von Teilnehmerrückmeldungen, speziell von Beschwerden

Zur Sicherung der Struktur-, Prozess und Ergebnisqualität sind entsprechende Anforderungen und Maßnahmen zu treffen und in Form von Eigenaudits zu überprüfen.

Die Durchführung der tutoriellen Begleitung erfordert mindestens eine ständige Marktbeobachtung nach neuer Technikentwicklung im Netz sowie nach medienpsychologischen und -pädagogischen Erkenntnissen zur selbst organisierten Kompetenzentwicklung. Notwendig erscheint zudem die ständige Adaption auf Lernprozesse im Arbeitsschutz.

6.4 Durchführung des Praktikums

Nachfolgend werden die Randbedingungen für das Praktikum beschrieben. Weitere Hinweise zur Durchführung des Praktikums sind in den Unterlagen zur Lerneinheit P21 sowie insbesondere P34 „Vorbereitung des Praktikums“ enthalten.

Randbedingungen aus der Ausbildungskonzeption	
Praktikumsbetrieb	<ul style="list-style-type: none">• Das Praktikum ist in einem Betrieb (Produktions- oder Dienstleistungs- bzw. Verwaltungsunternehmen) durchzuführen.• In der Regel soll das Praktikum in dem Betrieb durchgeführt werden, in welchem der Teilnehmer beschäftigt ist und später als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig wird.
Lernziele	<ul style="list-style-type: none">• Es soll eine Auswahl des bisher in der Grundausbildung Gelernten in der Praxis selbstständig angewandt und umgesetzt werden.• Die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit soll sich selbst in Absprache mit dem Praktikumsbetrieb ein arbeitsschutzrelevantes Praktikumsthema, entsprechend der in der Grundausbildung vermittelten Qualifikation, suchen, welches vom Ausbildungsträger genehmigt werden muss.• Es soll ein arbeitsschutzrelevantes Schwerpunktthema bearbeitet werden.• Informations-, Abstimmungs- und Entscheidungserfordernisse sollen erfahren, beachtet und realisiert werden.• Der Themenstellung und den sachlichen Erfordernissen entsprechend sollen die Teilnehmer lernen, Betriebsangehörige und ggf. Betriebsfremde in Kommunikationsprozesse und Kooperationen einzubinden, und dafür die betriebsorganisatorischen Voraussetzungen kennen lernen.• Es ist ein Praktikumsbericht (LEK 2) nach vorgegebenen Anforderungen zu erstellen.• Materialien, z.B. Grafiken, Bilder, Videos, Demonstrationsobjekte, für das zu Beginn der vertiefenden Ausbildung zu haltende Referat (Präsentation) über Durchführung, Ergebnisse des Praktikums sind zu sammeln bzw. vorzubereiten.

Randbedingungen aus der Ausbildungskonzeption

Themenwahl, Bearbeitung und Betreuung

- Der Ausbildungsträger kann eine Liste mit Vorschlägen zu Praktikumsthemen zur Verfügung stellen.
- Eigenständige Themensuche des Teilnehmers. Ein Thema entsprechend der in der Grundausbildung vermittelten Qualifikation, in Abstimmung mit dem Betrieb, in dem das Praktikum durchgeführt werden soll, ist anzustreben.
 - Das Thema soll sich am Ausbildungsstand der Grundausbildung orientieren und selbstständig, planmäßig und entlang der Handlungsschritte bearbeitet werden. Das Thema für das Praktikum orientiert sich an den Grundaufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gestaltung von Arbeitssystemen und Arbeitsschutzmanagement, und ist aus einem der folgenden Themenfelder auszuwählen: Sicherer Betrieb und Beschaffung von Maschinen, Geräten und Anlagen
 - Sichere Arbeitsverfahren/Fertigungsprozesse
 - Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation
 - Arbeitsmedizinische Maßnahmen und Gesundheitsförderung im Betrieb
 - Qualifikatorische und verhaltensbezogene Maßnahmen
 - Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
 - Betriebliche Arbeitsschutzprogramme
- Das Praktikumsthema soll so angelegt sein, dass eine Unterstützung des Unternehmens in Fragen des Arbeitsschutzes erfolgt.
- Zur Themenbearbeitung sollen sich wiederholende Tätigkeiten nur in geringem Umfang notwendig sein.
- Die Kommunikation und Kooperation mit anderen betrieblichen Experten (z.B. Arbeitsmediziner) und mit internen Stellen bzw. Führungskräften ist zur Durchführung des Praktikums und für die Bewertung der Ergebnisse von großer Bedeutung.
- Das Thema muss mit dem Ausbildungsträger abgestimmt werden und bedarf dessen Genehmigung.
- Eine im Arbeitsschutz erfahrene Person sollte als Mentor im Betrieb zur Verfügung stehen. Dieses kann z.B. eine im Betrieb tätige Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine vom Ausbildungsträger benannte Person sein
- Der Ausbildungsträger benennt den Teilnehmern bei Bedarf Ansprechpartner wie z.B. Aufsichtspersonen

Randbedingungen aus der Ausbildungskonzeption	
Bearbeitungsdauer	Der gesamte Zeitrahmen der praktischen Themenbearbeitung, d.h., die Zeitspanne, innerhalb der das Praktikumsthema bearbeitet wird, richtet sich nach den Erfordernissen, die sich aus Themenstellung und betrieblichen Gegebenheiten (z.B. Wartezeiten) ergeben, und sollte grundsätzlich zwei Monate nicht überschreiten.
Bericht	<ul style="list-style-type: none"> • Der schriftliche Bericht ist mit einem Textverarbeitungssystem anzufertigen; er soll 10 bis max. 20 Seiten DIN A 4 bei 1,5-fachem Zeilenabstand und 2,5 cm linkem und 2,5 cm rechtem Rand bei einer Schriftgröße von „11“ ohne Anlagen umfassen. • In den Bericht sind zwecks Anschaulichkeit möglichst Grafiken, Tabellen etc. zu integrieren, die auch bei der Präsentation verwendet werden können. • Die Gliederung des Berichtes kann durch den Ausbildungsträger vorgegeben werden. Der Bericht gliedert sich in: <ol style="list-style-type: none"> 1 Titelseite mit Angabe des Themas, des Verfassers, des Praktikumsbetriebs, des betrieblichen Mentors, des Ansprechpartners seitens des Ausbildungsträgers, des Ausbildungsträgers, des Erstellungszeitraums, des Abgabedatums 2 Abstract (maximal eine Seite) 3 Inhaltsverzeichnis 4 Inhalt 5 Literatur und sonstige Quellen (z.B. Internet) 6 Anlagen (soweit vorhanden, z.B. Messprotokolle, Fragebögen, Skizzen) 7 Schriftliche Versicherung des TN mit Ort und Zeitangabe, dass er den Bericht selbst und ohne andere als die angegebenen Hilfsmittel verfasst hat. • Der Praktikumsbericht ist rechtzeitig vor Beginn der vertiefenden Ausbildung dem Ausbildungsträger vorzulegen. Die diesbezügliche organisatorische Abwicklung muss durch den jeweiligen Ausbildungsträger näher spezifiziert werden, der auch das Praktikum insgesamt zu bewerten hat. • Der Ausbildungsträger kann die Berichterstellung weiter spezifizieren. • Nach Möglichkeit ist das Einverständnis des Betriebes einzuholen, den Bericht auch an anderer Stelle für Ausbildungszwecke verwenden zu können.

7 Anerkennung von Ausbildungsträgern freier Träger

7.1 Merkblatt zum Antrag auf Anerkennung von Ausbildungslerngängen freier Träger für Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die Länder bzw. Unfallversicherungsträger¹

Die für die Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde kann außer in berufsgenossenschaftlichen oder staatlichen Lehrgängen auch in berufsgenossenschaftlich oder staatlich anerkannten Lehrgängen freier Lehrgangsträger vermittelt werden.

Dabei steht es dem Lehrgangsträger frei zu entscheiden, ob er eine staatliche oder berufsgenossenschaftliche Anerkennung beantragt.

A Anerkennungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Anerkennung ist, dass die Lehrgänge der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erarbeiteten Ausbildungskonzeption und den darauf aufbauenden Ausbildungsmaterialien entsprechen.

Dies bedeutet, dass der Lehrgangsträger sich entweder ganz oder teilweise der genannten Ausbildungsmaterialien bedienen oder aber auch ganz oder teilweise gleichwertige eigene Ausbildungsmaterialien einsetzen kann.

Die genannten Materialien können für die Ausbildungsstufen I und II vom

IAG – Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

und für die Ausbildungsstufe III vom jeweiligen Unfallversicherungsträger bezogen werden.

Informationen über die Ausbildungskonzeption ergeben sich aus

- „Umsetzung der Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (siehe Kapitel 1 bis 5),
- „Tutorielle Betreuung – Lernbegleitung der Selbstlernphasen im Rahmen der Neukon-

¹ Dieser Abschnitt gibt das von den Ländern in Abstimmung mit den Unfallversicherungsträgern erarbeitete Merkblatt mit seinen Anhängen – Stand 1. September 2006 – wieder, das nachträglich ergänzt wurde mit kursiv gestellten Verweisen auf die entsprechenden Abschnitte dieser Schrift.

zeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (siehe Abschnitt 6.3),

- Pflichtenheft „Qualifizierung der Dozenten im Ausbildungsbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (siehe Abschnitt 6.2),
- „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (siehe Abschnitt 6.1),
- „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen“ (siehe Abschnitt 6.1.7),
- „Kurzinformativ zur Lernerfolgskontrolle 1“ (siehe Abschnitt 6.1.7),

die in diesem Kompendium (DGUV-Report) aufgeführt sind.

Dieses Kompendium ist kostenlos zu beziehen bei:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)
Fachbereich 1
Stabsstelle Senior Policy Advisor (SPA)
Postfach 17 02 02
44061 Dortmund

oder beim

IAG – Institut für Arbeit und Gesundheit
der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung (DGUV)
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Darüber hinaus stehen die Unterlagen zur Lernerfolgskontrolle im Internet unter www.lek1.de zur Verfügung.

B Zuständigkeiten

Zuständig für die Anerkennung der Ausbildungslehrgänge der freien Träger ist entweder ein Unfallversicherungsträger oder das Land, in dessen Bereich der Lehrgangsträger seinen Hauptsitz hat, oder bei ausländischen Lehrgangsträgern ohne Sitz in Deutschland das Land, in welchem der erste Lehrgang durchgeführt werden soll.

Die von einem Land erteilte Anerkennung berechtigt einen Träger bundesweit, Lehrgänge entsprechend der Anerkennung durchzuführen, ohne dass es einer weiteren Anerkennung bedarf.

Unabhängig von ggf. erforderlichen Anerkennungsverfahren z.B. nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz vom 14. Dezember 2000 (BGBl. I, S. 1671) können die Länder bzw. Unfallversicherungsträger auch Fernlehrgänge mit Präsenzphase freier Träger anerkennen. Bei staatlicher Anerkennung ist in der Regel das Land zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich der freie Träger seinen Hauptsitz hat.

C Antragsteller und Antragsform

Der Antrag ist von einer vertretungsberechtigten Person des Lehrgangsträgers zu stellen. Er ist schriftlich in dem in Abschnitt 7.2.1 beigefügten Antragsvordruck an einen Unfallversicherungsträger oder an die von

der zuständigen obersten Landesbehörde für die Anerkennung bestimmten Stelle zu richten.

Die Anschrift dieser Stelle kann bei der für den Lehrgangsträger zuständigen obersten Landesbehörde erfragt werden.

D Antragsunterlagen

Die in den Antrag aufzunehmenden Angaben und die beizufügenden Unterlagen ergeben sich aus dem Antragsvordruck.

Bei der Erstellung der Unterlagen ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- Umfang der Anerkennung

Der Antragsteller hat darzulegen, ob er für die Ausbildungsstufen I und II oder I, II und III oder nur für III eine Anerkennung beantragt. Da die Ausbildungsstufen I und II fließend ineinander übergehen, können nur Anträge anerkannt werden, die beide Ausbildungsstufen umfassen.

Eine Anerkennung für die Ausbildungsstufe III erfolgt nur dann, wenn der Ausbildungsträger die Ausbildungsstufe III gemäß den Vorgaben der Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2) zumindest eines Unfallversicherungsträgers vollständig anbietet. Darüber hinaus steht es dem Ausbildungsträger frei, weitere Rahmenthemen sowie die vollständige Ausbildungsstufe III weiterer Unfallversicherungsträger anzubieten.

- Dozentenqualifikation

Der Nachweis über die Dozentenqualifikation ist entsprechend in dem in Abschnitt 7.2.2 beigefügten Muster in Anlehnung an die in A angeführte Schrift zu führen.

Der Träger hat auch die Möglichkeit, einen verantwortlichen Dozenten, der die Qualifikation entsprechend Teil 2 der in A angeführten Schrift nachweist, als Multiplikator zu bestimmen, der die erforderlichen Kenntnisse anderen Dozenten vermittelt.

- Ausbildungsmaterialien

Die von BAuA und DGUV für die Ausbildungsstufen I und II erarbeiteten Ausbildungsmaterialien umfassen

- die Lehrgangsmaterialien für die entsprechenden Präsenzphasen und
- die Materialien für die entsprechenden Selbstlernphasen.

Sollen die von BAuA und DGUV erarbeiteten Ausbildungsmaterialien eingesetzt werden, ist eine Selbstverpflichtung dahingehend beizufügen, dass der Antragsteller einen entsprechenden Nutzungsvertrag mit der DGUV eingehen wird.

Beim Einsatz eigener Ausbildungsmaterialien ist auf der Basis einer Synopse (Nebeneinanderstellung der Vorgaben der von BAuA und DGUV erarbeiteten Ausbildungskonzeption und Ausbildungs-

materialien und eigener Vorgaben des Antragstellers) der Beleg zu erbringen, dass die Materialien den von BAuA und DGUV (zu Ausbildungsstufen I und II) bzw. von einem Unfallversicherungsträger (zu Ausbildungsstufe III) erarbeiteten Ausbildungsmaterialien entsprechen. Ggf. sind die eigenen Materialien vorzulegen.

Sollen für die Selbstlernphasen I bis III nicht die von BAuA und DGUV entwickelten CBT-Materialien eingesetzt werden, ist der Nachweis zu erbringen, dass die eingesetzten Materialien den von BAuA und damaligen HVBG (jetzt DGUV) erarbeiteten Anforderungen im Pflichtenheft zur Gestaltung der Selbstlernphasen als Computer-Based-Training CBT bzw. Web-Based-Training WBT erfüllen. Der Nachweis ist über ein Gutachten, in Abstimmung mit der anerkennenden Stelle, zu erbringen.

Entsprechendes gilt bezüglich der Ausbildungsstufe III bei dem Einsatz von Ausbildungsunterlagen eines Unfallversicherungsträgers.

BAuA und DGUV passen die von ihnen erarbeiteten Ausbildungsmaterialien bei Bedarf an die Fortentwicklung der Vorschriften und des Standes der Technik bezüglich des Arbeitsschutzes an. Über diese „Updates“ werden die freien Träger, die mit dem DGUV einen Nutzungsvertrag über die von ihm und der BAuA erarbeiteten Ausbildungsmaterialien abgeschlossen haben, vom DGUV aufgrund des Vertragsverhältnisses informiert.

Setzt der freie Träger eigene Ausbildungsmaterialien ein, hat er diese entsprechend fortzuentwickeln.

Die Lehrgangsträger haben hierzu im Rahmen der Antragstellung eine entsprechende Verpflichtungserklärung abzugeben.

Bietet der Ausbildungsträger die Ausbildungsstufe III eines Unfallversicherungsträgers an, so orientieren sich die Inhalte an den vom jeweiligen Unfallversicherungsträger in seiner Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2) vorgegebenen bereichsbezogenen Rahmenthemen, die in der jeweiligen Durchführungsanweisung der Unfallverhütungsvorschrift durch Angaben zum vorgesehenen Mindestumfang (Anzahl der Lehrereinheiten) und zu den Inhalten erläutert sind. Letzteres gilt auch für die Inhalte einer eventuell vorgesehenen Selbstlernphase IV.

Werden vom Ausbildungsträger darüber hinaus weitere Rahmenthemen angeboten, so hat sich der Ausbildungsträger hinsichtlich der zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung des jeweiligen Rahmenthemas an den Vorgaben der Unfallverhütungsvorschrift des Unfallversicherungsträgers zu orientieren, der das Rahmenthema in seiner Ausbildungsstufe III vorsieht.

Sind die Rahmenthemen in der Ausbildungsstufe III mehrerer Unfallversicherungsträger vorgesehen, so hat der Aus-

bildungsträger hinsichtlich der zeitlichen und inhaltlichen Ausgestaltung jedes zusätzlichen Rahmenthemas die Wahl, an welcher Unfallverhütungsvorschrift er sich orientiert.

Für den Fall, dass ein Ausbildungslehrgang der Ausbildungsstufe III durchgeführt werden soll, ist darzulegen, welche der in der Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2) der zu benennenden Unfallversicherungsträger vorgegebenen Rahmenthemas die Ausbildung beinhalten soll.

- **Praktikum**

Es ist darzulegen, wie die Durchführung des Praktikums zeitlich, inhaltlich und organisatorisch sichergestellt wird. Dabei kommt in Betracht,

- dass der Lehrgangsträger die Praktikumsplätze vermittelt und/oder
- dass sich die Lehrgangsteilnehmer(innen) selbst um Praktikumsplätze bemühen, wobei der Lehrgangsträger diese auf ihre Eignung zu prüfen hat.

- **Organisation der Selbstlernphasen**

Der für die Selbstlernphasen vorgegebene Einsatz mediengestützter Lernmethoden setzt voraus, dass die Lehrgangsteilnehmer(-innen) in ausreichend zeitlichem Umfang über die hierfür erforderliche apparative Ausstattung verfügen können.

Ist dies einzelnen Lehrgangsteilnehmer(-inne)n nicht möglich, hat der Lehrgangsträger für eine Nutzungsmöglichkeit Sorge zu tragen (z.B. von Geräten in den Räumen des Lehrgangsträgers, Leihgeräte zur Verfügung stellen), anderenfalls darf er den (die) Lehrgangsteilnehmer(in) nicht annehmen.

Sollen die Selbstlernphasen für alle Lehrgangsteilnehmer(innen) in den Räumen des Lehrgangsträgers stattfinden, hat dieser sicherzustellen, dass für alle Lehrgangsteilnehmer(innen) in ausreichend zeitlichem Umfang Geräte für den Einsatz der mediengestützten Lernmethoden vorhanden sind.

Der Antragsteller hat insoweit die Organisation der Selbstlernphase einschließlich deren apparative Ausstattung bei den Lehrgangsteilnehmer(inne)n bzw. beim Lehrgangsträger darzulegen.

- **Tutorielle Lernbegleitung der Selbstlernphasen**

Es ist darzulegen, wie die tutorielle Lernbegleitung entsprechend der in A angeführten Schrift (siehe Abschnitt 6.3) sichergestellt wird.

- **Lernerfolgskontrollen**

Die Lernerfolgskontrollen sind entsprechend den bundeseinheitlichen Kriterien der in A benannten Schriften durchzuführen. Abweichungen sind nicht zulässig.

Die erste Lernerfolgskontrolle (LEK 1) nimmt eine Sonderstellung ein: Sie wird mit einem zentralen, bundesweiten einheitlichen Prüfungsfragenpool, inkl. Musterlösungen, gestaltet. Diese für alle Ausbildungsträger verbindlichen Unterlagen werden von der beim Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften eingerichteten Zentralstelle LEK 1 in Dresden bereitgestellt und gepflegt.

Nähere Informationen zur Durchführung der LEK 1 sowie die Anschrift der Zentralstelle LEK 1 sind der Schrift „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“, der „Kurzinformatik zur Lernerfolgskontrolle 1“ sowie dem „Leitfaden für die Lernerfolgskontrolle 1 mit konkretisierenden Ausführungen“ zu entnehmen, dessen Ausführungen für alle Ausbildungsträger verbindlich sind. Organisation und Durchführung der Lernerfolgskontrollen 2, 3 und 4 liegen in der Verantwortung des Lehrgangsträgers. Die für alle Ausbildungsträger verbindlichen, bundesweit einheitlichen Kriterien zur Durchführung dieser Lernerfolgskontrollen sind in der Schrift „Lernerfolgskontrollen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (siehe Abschnitt 6.1) festgelegt.

- Prüfungsordnung

Mit der Antragstellung ist eine Prüfungsordnung in Anlehnung an die Musterprüfungsordnung der in A angeführten Schrift „Lernerfolgskontrolle im Rahmen der

Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“ vorzulegen.

- Teilnahmebescheinigungen/Urkunden

Über die erfolgreiche Teilnahme an den Lernerfolgskontrollen 1 bis 4 und über den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrgangs erhält der (die) Prüfungsteilnehmer(in) jeweils eine Urkunde. Dabei können die Urkunde für die erfolgreiche Teilnahme an der Lernerfolgskontrolle 3 in die Bescheinigung über die Teilnahme an einem Lehrgang der Ausbildungsstufen I und II und die Urkunde für die erfolgreiche Teilnahme an der Lernerfolgskontrolle 4 in die Bescheinigung über die Teilnahme an einem Lehrgang der Ausbildungsstufe III integriert werden.

Es sind Muster für die Teilnahmebescheinigungen/Urkunden vorzulegen, wobei die Teilnahmebescheinigung für den Lehrgang der Ausbildungsstufen I, II und III sowie die Abschlussurkunde entsprechend den Vorgaben gemäß Abschnitt 7.2.3 gestaltet sein müssen.

Die Urkunden für die Lernerfolgskontrollen 1 und 2 können frei gestaltet werden.

E Anerkennung/Befristung/Gebühren

Ein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Anerkennung besteht nicht.

In der Regel ist die Anerkennung zu versagen, wenn die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Die Anerkennung wird zeitlich auf drei Jahre befristet. Eine Verlängerung bis zu jeweils weiteren fünf Jahren ist möglich.

Eine Anerkennung kann insbesondere dann widerrufen oder zurückgenommen werden, wenn die Bedingungen, die zur Erteilung geführt haben, nicht oder nicht mehr erfüllt sind.

Die Anerkennung ist gebührenpflichtig.

F Weitergabe von Daten

Die für die Anerkennung zuständige Stelle leitet eine Kopie des Anerkennungsbescheides an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für eine dort geführte Übersicht der anerkannten Lehrgänge.

Außerdem stellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin mit dem Einverständnis des Lehrgangsträgers die Lehrgangsanerkennungen sowie die Dauer der Zulassung in das Internet (www.baua.de) »Informationen für die Praxis« Fachkraft für Arbeitssicherheit) ein. Sollte hieran Interesse bestehen, ist dem Antrag eine entsprechende Einverständniserklärung beizufügen.

Hinweise zur Lehrgangsdurchführung

- Ausbildungsstufe III

Die sicherheitstechnische Fachkunde im Sinne des § 7 Absatz 1 ASiG gilt als nachgewiesen, wenn (neben den Ausbildungsstufen I und II) die Ausbildungsstufe III

gemäß den Vorgaben der Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2) eines Unfallversicherungsträgers absolviert ist. Bei einem Branchenwechsel der Fachkraft für Arbeitssicherheit entscheidet die Berufsgenossenschaft über den erforderlichen Umfang an bereichsbezogener Fortbildung.

- Teilnehmerkreis

Eine besondere Betrachtung bedarf der Zugang für Personen mit einer Hoch- bzw. Fachhochschulausbildung, die aber nicht die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ führen dürfen, da diese Personengruppe in der entsprechenden Unfallverhütungsvorschrift einiger Unfallversicherungsträger nicht als gleichwertig eingestuft ist.

Entsprechende Lehrgangsteilnehmer sind daher vom Träger vor Vertragsunterzeichnung schriftlich darüber zu informieren, dass ihr späterer Einsatz als Fachkraft für Arbeitssicherheit ggf. nur über eine Ausnahmegenehmigung, welche der Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitsschutzverwaltung zu beantragen hat, zulässig ist.

- Verkürzung des Ausbildungsumfangs

Die freien Träger können auf Antrag des (der) Lehrgangsteilnehmers(in) über eine Verkürzung des Ausbildungsumfangs zur Präsenzphase I und zur Selbstlernphase I aufgrund von theoretischen und praktischen Vorkenntnissen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz entscheiden.

7 Anerkennung von Ausbildungsträgern...

In diesem Zusammenhang bewertet der Träger die Nachweise (Zeugnisse, Belege) über Ausbildungszeiten im Arbeitsschutz hinsichtlich der Lehrgangsziele. Dabei

- darf eine Ausbildung auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz nicht länger als fünf Jahre zurückliegen,
- kann der Inhalt dieser Ausbildung nur insoweit angerechnet werden, wie er der neuen Ausbildungskonzeption entspricht,

- entbindet die Verkürzung des Ausbildungsumfangs in keinem Fall von der Teilnahme an der Lernerfolgskontrolle.

Die folgenden Abschnitte 7.2.1, 7.2.2 und 7.2.3 enthalten:

- Antragsvordruck
- Trägernachweis über die Dozentenqualifizierung
- Muster Teilnahmebescheinigungen/ Urkunden

7.2 Muster für die Anträge der freien Ausbildungsträger

7.2.1 Antragsvordruck (Anhang 1 zum Merkblatt)

Antrag auf Anerkennung zur Durchführung von Ausbildungslehrgängen
für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

(Firmenstempel)

Adresse der anerkennenden Stelle

Datum:

.....

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich für den oben aufgeführten Lehrgangsträger die Anerkennung für die Durchführung von Ausbildungslehrgängen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die:¹

- Ausbildungsstufen I und II
- Ausbildungsstufen I, II und III
- Ausbildungsstufe III

1	Allgemeine Angaben			
1.1	Name des Antragstellers:			
1.2	Anschrift:			
1.3	Kommunikationsverbindungen: Tel.:	Fax	E-Mail.....	
1.4	Vertretungsberechtigte Person	a) Name:	
		b) Position im Unternehmen:	
1.5	Schulungseinrichtungen, für die die Anerkennung gelten soll ²	a) Einrichtung:	
		Anschrift:	
		
		b) Einrichtung:	
		Anschrift:	
			

¹ Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen.

² Sollte die vorgegebene Auflistung nicht ausreichen, bitte gesonderte Liste als Anlage ... beifügen.

7 Anerkennung von Ausbildungsträgern...

2	Personelle Ausstattung		
2.1	Lehrgangsverantwortliche	a) Name:	b) Position im Unternehmen:
2.2	Verantwortliche(r) Dozent(in)	Name:	Trägernachweis über die Dozentenqualifikation: Anlage
2.3	Lehrgangsplan mit Angabe der Dozenten	Anlage	
2.4	Nachweis der Dozentenqualifikation	Trägernachweis über die Dozentenqualifikation:	Anlage ¹

3	Ausbildungsinhalte		
3.1.1	Für die Präsenzphasen I bis IV werden die Ausbildungsmaterialien von BAuA und DGUV in der jeweils geltenden Fassung verwendet.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
	Wenn ja:	Die Selbstverpflichtung, dass ein Nutzungsvertrag mit dem DGUV eingegangen wird, ist als Anlage ... beigefügt.	
	Wenn nein:	Die Synopse, welche die Gleichwertigkeit der Ausbildungsmaterialien belegt, und eine Selbstverpflichtung, dass die Ausbildungsmaterialien an die Fortentwicklung der Vorschriften und des Standes der Technik angepasst werden, sind als Anlagen ... beigefügt.	
3.1.2	Für die Selbstlernphasen I bis III werden die CBT-Materialien von BAuA und DGUV in der jeweils geltenden Fassung verwendet.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
	Wenn ja:	Die Selbstverpflichtung, dass ein Nutzungsvertrag mit dem DGUV eingegangen wird, ist als Anlage ... beigefügt.	
	Wenn nein:	Das Gutachten, das die eingesetzten Materialien den Anforderungen zur Gestaltung der Selbstlernphasen erfüllen, und eine Selbstverpflichtung, dass die Ausbildungsmaterialien an die Fortentwicklung der Vorschriften und des Standes der Technik angepasst werden, ist als Anlage ... beigefügt.	

¹ Für jeden Dozenten ist ein gesondertes Nachweisblatt vorzulegen.

3.1.3¹ Folgende Rahmenthemen in der Ausbildungsstufe III werden gelehrt:²

a) <input type="checkbox"/> Brand- und Explosionschutz	b) <input type="checkbox"/> Arbeiten in Bereichen mit Kontaminationsgefahren	c) <input type="checkbox"/> Organisation der Instandhaltung, Störungsbeseitigung
d) <input type="checkbox"/> Schutz vor Sturz aus der Höhe, in die Tiefe	e) <input type="checkbox"/> Verkettete und flexible Systeme	f) <input type="checkbox"/> Chemische Verfahren
g) <input type="checkbox"/> Arbeiten mit, in der Nähe von Energieträgern und Strahlungsquellen	h) <input type="checkbox"/> Erzeugung, Bearbeitung, Verarbeitung und Veredelung von Werk- und Baustoffen	i) <input type="checkbox"/> Erstellung, Instandhaltung und Beseitigung von baulichen Einrichtungen und Anlagen
j) <input type="checkbox"/> Biologische Sicherheit	k) <input type="checkbox"/> Gewinnung von Rohstoffen	l) <input type="checkbox"/> Gefährdung, Belastung bestimmter Personengruppen
m) <input type="checkbox"/> Komplexe Verkehrssituationen	n) <input type="checkbox"/> Betriebsartenspezifische Aufgaben, Tätigkeiten im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der typischen Organisationsstrukturen	

3.1.4 Für die Ausbildungsstufe III werden die Ausbildungsmaterialien eines Unfallversicherungsträgers verwendet. ja nein

Wenn ja: Bitte das Rahmenthema und den UVT angeben.³

Nr.	UVT

Die Selbstverpflichtung, dass ein Nutzungsvertrag mit dem jeweiligen UVT eingegangen wird, ist als Anlage ... beigefügt.

Wenn nein: Die Synopse, welche die Gleichwertigkeit der verwendeten Ausbildungsmaterialien mit denen eines UVT belegt, ist als Anlage ... beigefügt.

3.2 Durchführung des Praktikums

In Anlage ... ist dargelegt, wie die Durchführung des Praktikums zeitlich, inhaltlich und organisatorisch sichergestellt wird.

¹ Nur ausfüllen, wenn die Anerkennung der Durchführung der Ausbildungsstufe III beantragt wird.
² Die Reihenfolge ist willkürlich gewählt und entspricht u.U. nicht der Reihenfolge in der DGUV Vorschrift 2.
³ Sollte der vorgegebene Platz nicht ausreichen, bitte gesonderte Liste als Anlage ... beifügen

7 Anerkennung von Ausbildungsträgern...

3.2.1	Die Lehrgangsteilnehmer(innen) haben vor Beginn der Ausbildung einen Praktikumsplatz nachzuweisen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
	Kann ein(e) Lehrgangsteilnehmer(in) vor Beginn der Ausbildung keinen Praktikumsplatz nachweisen, wird vom Ausbildungsträger ein geeigneter Praktikumsplatz vermittelt.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
	Verantwortliche Person für die Prüfung der fachlichen Eignung der Praktikumsplätze	Name: Qualifikation:

4	Organisatorisches	
4.1	Teilnehmerkreis Die Ausbildungslehrgänge sind für eine maximale Teilnehmerzahl von Personen (maximal 25) konzipiert.	
4.2	Selbstlernphasen Die Selbstlernphasen werden durchgeführt: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> im entsendenden Betrieb des (der) Teilnehmers(in) <input type="checkbox"/> beim Lehrgangsträger <input type="checkbox"/> im Privatbereich des (der) Teilnehmers(in) <input type="checkbox"/> Sonstiges Die Organisation der Selbstlernphasen einschließlich deren zeitlichen Rahmens sowie deren apparative Ausstattung ist in Anlage ... dargestellt.	
4.3	Tutorielle Lernbegleitung Das Konzept und die Dokumentation der tutoriellen Lernbegleitung der Selbstlernphasen ist in Anlage ... dargestellt.	
4.4	Lernerfolgskontrollen	
4.4.1	Die Lernerfolgskontrollen werden durchgeführt:	<input type="checkbox"/> in den Räumlichkeiten des Antragstellers <input type="checkbox"/> in den Räumlichkeiten
4.4.2	Durchführung der LEK ¹ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Der Prüfungstag wird aus dem Prüfungsfragenpool der Zentralstelle LEK 1 entsprechend den vorgegebenen Kriterien selbst zusammengestellt. Für jede Prüfung wird eine erneute Auswahl an Fragen in geänderter Zusammenstellung vorgenommen. <input type="checkbox"/> Der von der Zentralstelle LEK 1 unter Anwendung einer Software mit Zufallsgenerator für jede Prüfung neu erstellte Prüfungstag wird verwendet. <input type="checkbox"/> Der Ausbildungsträger schließt sich der regionalen Koordination der Prüfungstermine und -orte durch die Zentralstelle LEK 1 an. 	

¹ Mit der Unterschrift unter den Antrag verpflichtet sich der Antragsteller, die in Abschnitt 6.1.1.4.3 genannten Einzelaufgaben von der Zentralstelle wahrnehmen zu lassen.

4.4.3	Das Konzept zur Organisation und Durchführung der Lernerfolgskontrollen 1, 2, 3 und 4 ist in Anlage ... dargestellt.
4.5	Die Prüfungsordnung ist als Anlage ... beigefügt.
4.6	Die Entwürfe der Teilnahmebescheinigungen für die LEK, der Teilnahmebescheinigung für die Ausbildungsstufen I und II sowie der Abschlussurkunde sind in Anlage ... beigefügt.
4.7	Ich bin damit einverstanden, dass der Antragsteller als anerkannter Lehrgangsträger von der BAuA im Internet veröffentlicht wird. ¹ <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<p>.....</p> <p>Unterschrift</p>	

¹ Wird die Frage nicht beantwortet, wird von der Zustimmung ausgegangen.

7.2.2 Trägernachweis für die Dozentenqualifizierung (Anhang 2 zum Merkblatt)

Nachweis über die Dozentenqualifikation¹

1 Grunddaten des Ausbildungsträgers

Name:

Anschrift:

Tel. Fax E-Mail

Rechtsform:

Ansprechpartner(in):

1.1 Eventuelle weitere Standorte, an denen die Ausbildung durchgeführt wird²

2 Daten/Voraussetzungen des(der) Dozenten(in)

2.1 Name:

Anschrift:

Berufsabschluss:

Sifa-Ausbildung ja
 nein

Derzeitige hauptberufliche Tätigkeit:

¹ Für jeden Dozenten ist ein gesondertes Nachweisblatt anzulegen.

² Für jeden Standort gesonderte Angaben als 1.1 bis 1.n, mit der gleichen Unterteilung wie bei 1.

- 2.2 Wie ist seitens des Trägers sichergestellt, dass der(die) vorstehend angeführte Dozent(in) die im Pflichtenheft Qualifizierung der Dozenten im Ausbildungsbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Teil 1 Anforderungsprofil, beschriebenen Kompetenzen gewährleistet?

Kompetenz	Wie ist die Kompetenz gewährleistet?
1. Individualkompetenz
2. Sozialkompetenz
3. Fachkompetenz
4. Didaktische Kompetenz
5. Methodenkompetenz
6. Medienkompetenz

- 2.3 Wie, von wem und wann ist der(die) Dozent(in) zum Qualifizierungskonzept entsprechend Teil 2 des Pflichtenheftes Qualifizierung der Dozent(inn)en im Ausbildungsbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit geschult worden?

.....

 Falls eine entsprechende Qualifizierung noch nicht durchgeführt wurde, ist darzulegen, wann und durch wen die Qualifizierung noch durchgeführt wird.

- 2.4 Ist der(die) Dozent(in) als Multiplikator(in) für das Qualifizierungskonzept entsprechend Teil 2 des Pflichtenheftes Qualifizierung der Dozenten im Ausbildungsbereich Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestimmt? ja nein

Wenn ja: Teilnahmebescheinigung beifügen.

Falls eine Qualifizierung nicht durch das BGAG in Dresden erfolgt ist, ist ergänzend der Zeitplan sowie eine Inhaltsbeschreibung der Qualifizierungsmaßnahme beizufügen.

- 2.5 Welche der für die Ausbildungsstufen I, II und III vorgegebenen Themen werden von dem(der) Dozenten(in) vermittelt?¹ ggf. Auflistung beifügen
-

- 2.6 Darstellung
- a) der fachlichen Qualifizierung
 - b) des praktischen Bezugs
 - c) der Fortbildungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren zu den in 2.5 vorgegebenen Themen

¹ Angabe der Kurzbezeichnung der Lernabschnitte entsprechend Referenzmodell reichen aus.

Anhang 3b zum Merkblatt

Teilnahmebescheinigung

Herr/Frau.....

geb. am in

hat an dem Ausbildungslehrgang
zur Vermittlung der für die Erfüllung von
Aufgaben nach dem Gesetz über Betriebsärzte,
Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit
erforderlichen sicherheitstechnischen Fachkunde
– Ausbildungsstufe III –

in der Zeit vom bis.....

zu den folgenden Rahmenthemen

.....
.....
.....

gemäß BGV A2 des UVT.....

teilgenommen. Darüber hinaus wurden folgende Rahmenthemen

.....
.....

gemäß BGV A2 des UVT..... vermittelt.

Die Lernerfolgskontrolle 4 wurde mit Erfolg abgeschlossen.

Der Lehrgang ist

vom.....

mit Bescheid vom

als Ausbildungslehrgang gemäß § 7 Abs. 1 des Gesetzes über Betriebsärzte,
Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit i. V. m. § 4 der BG-
Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) anerkannt worden.

Ort..... Datum.....

Lehrgangsträger

Lehrgangsverantwortlicher

(vertretungsberechtigte Person)

Anhang 3c zum Merkblatt

Abschlussurkunde

Herr/Frau.....
geb. am in

hat an dem Ausbildungslehrgang „Fachkraft für Arbeitssicherheit“
zur Vermittlung der für die Erfüllung von
Aufgaben nach dem Gesetz über Betriebsärzte,
Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

gemäß BGV A2 des UVT.....
mit Erfolg teilgenommen.

Die Ausbildung erfolgte gemäß Fachaufsichtsschreiben der BMA vom 29. Dezember 1997.

Ort..... Datum.....

Lehrgangsträger
(vertretungsberechtigte Person)

Lehrgangsverantwortlicher

Anhang

Anhang 1: Arbeitssicherheitsgesetz Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 –III b 7-36042-5–

In meinem Fachaufsichtsschreiben vom 2. Juli 1979 hatte ich Grundsätze für die Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit festgelegt. Die theoretische Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit umfasste darin mindestens 5 Wochen. Sie setzte sich zusammen aus den Grundlehrgängen A und B von je zwei Wochen Dauer, deren Inhalte nach den von der damaligen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallverhütung (BAU) herausgegebenen Unterlagen „Grundlehrgänge A und B“ zu gestalten waren und einem darauf aufbauenden branchenorientierten Aufbauseminar von mindestens einwöchiger Dauer.

Das bisher gültige Ausbildungskonzept der Fachkräfte für Arbeitssicherheit kann aufgrund der vielfältigen Entwicklungen in der Arbeitswelt, der Zunahme wissenschaftlicher Erkenntnisse und der inzwischen erfolgten rechtlichen Änderungen den aktuellen und zukünftigen Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz nicht mehr gerecht werden, so daß nach einhelliger Auffassung der Fachkreise eine Weiterentwicklung der

bisherigen Ausbildungskonzeption notwendig ist.

Leitlinie der neuen Ausbildungskonzeption ist ein zeitgemäßes, ganzheitliches Arbeitsschutzverständnis, welches konsequent auf Prävention setzt. Charakteristisch für die neue Ausbildungskonzeption ist ein aufgaben- und handlungsbezogenes Lernen, welches den Erwerb fachlich-inhaltlicher, methodischer und betriebspraktischer Kompetenz in geeigneter Weise miteinander verknüpft.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und der in drei umfangreichen Forschungsprojekten gewonnenen Erkenntnisse über die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird das Fachaufsichtsschreiben vom 2. Juli 1979 durch mein heutiges Schreiben ersetzt. Auf die dazu geführten Abstimmungen, insbesondere das Gespräch am 30. Oktober 1997, nehme ich Bezug.

Als Grundsätze für die Ausbildung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz sind in Zukunft anzuwenden:

1. Die theoretische Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit umfaßt drei aufeinander aufbauende Ausbildungsstufen, nach deren erfolgreicher Absolvierung die erforderliche Fachkunde als nachgewiesen angesehen werden kann.

2. Um das unterschiedliche Anforderungsprofil sowie unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen zu können, werden für Sicherheitsingenieure einerseits und Sicherheitstechniker bzw. Sicherheitsmeister andererseits spezifische Ausbildungslehrgänge durchgeführt.
3. Die Ausbildungsstufen I bis III sind in einem zeitlichen Rahmen durchzuführen, der die betriebliche Abwesenheitszeit der bisherigen Ausbildung (i.d.R. 6 Wochen in Seminarform) nicht übersteigt. Um die vorgesehenen Ausbildungsinhalte vollständig vermitteln zu können, sollen insbesondere moderne Techniken der Wissensvermittlung (z.B. mediengestützte Lernmethoden, Lernen im Betrieb) verstärkt eingesetzt werden.
4. In der Ausbildungsstufe I (Grundausbildung) wird insbesondere Grundlagenwissen über arbeitsbedingte Belastungen und Gefährdungen sowie zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme vermittelt. Die Teilnehmer erwerben Verständnis für die Rolle und das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Kenntnisse über das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem und das Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes.
5. In der Ausbildungsstufe II (vertiefende Ausbildung) wird das in der Grundausbildung erworbene Wissen zur Planung, Umsetzung und Lösung komplexerer Aufgaben insbesondere anhand von Fallbeispielen angewendet.
6. Die konkreten Inhalte der Ausbildungsstufen I und II sind entsprechend der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften erarbeiteten Ausbildungskonzeption und den darauf aufbauenden Ausbildungsmaterialien zu gestalten.
7. In der Ausbildungsstufe III (bereichsbezogene Ausbildung) werden die erforderlichen bereichsbezogenen Kenntnisse vermittelt, wobei i.d.R. auf das in den Ausbildungsstufen I und II erworbene Wissen aufgebaut wird. Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsstufe III wird durch die zuständigen Unfallversicherungsträger entsprechend dem Bedarf an bereichsbezogener Vervollständigung der Fachkunde in ihren Unfallverhütungsvorschriften „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ festgelegt. Dabei sind die in der Anlage aufgeführten Rahmenanforderungen gemäß der Ausbildungskonzeption zu berücksichtigen. Die zeitliche Abfolge einzelner Ausbildungseinheiten kann bereichsbezogen variieren, soweit die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen vorhanden sind.
8. Soweit Kenntnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachgewiesen werden können, entscheidet die zuständige Berufsgenossenschaft über eine mögliche Anrechnung. Die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die

- Unfallversicherungsträger vereinbaren hierzu ein geeignetes Verfahren, um den Belangen der nach § 12 Arbeitssicherheitsgesetz zuständigen Behörde Rechnung zu tragen.
9. Begleitend zu der theoretischen Ausbildung ist ein Praktikum durchzuführen, in dem das erworbene Wissen in der Praxis selbständig, aufgabenorientiert und betriebsbezogen angewendet wird; dies kann insbesondere in Form von Arbeitsaufgaben zur Lösung konkreter betrieblicher Arbeitsschutzprobleme geschehen. Die Praktikumsaufgaben sollen i.d.R. innerhalb von acht Wochen abgeschlossen werden.
 10. Die theoretische Ausbildung und das Praktikum sollen innerhalb eines angemessenen Zeitraums von höchstens drei Jahren absolviert werden.
 11. Als Qualifikationsnachweis für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 7 Arbeitssicherheitsgesetz sind den Vorgaben der Gesamtkonzeption folgende und nach bundeseinheitlichen Kriterien erarbeitete Lernerfolgskontrollen durchzuführen.
 12. Bereits bestellte Fachkräfte für Arbeitssicherheit können auch weiterhin als solche tätig sein. Eine nach dem alten Konzept begonnene Ausbildung kann innerhalb von 2 Jahren nach dem alten Konzept abgeschlossen werden.
 13. Bei einem Branchenwechsel der Fachkraft für Arbeitssicherheit entscheidet die Berufsgenossenschaft über den erforderlichen Umfang an bereichsbezogener Fortbildung. Die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger vereinbaren hierzu ein geeignetes Verfahren, um den Belangen der nach § 12 Arbeitssicherheitsgesetz zuständigen Behörde Rechnung zu tragen.
 14. Auch externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in überbetrieblichen Diensten müssen über die erforderlichen Branchenkenntnisse verfügen.
- Ich bitte, ab 1. Januar 2001 nach diesen Grundsätzen zu verfahren.
- Im Auftrag
B i e n e c k

**Anlage
Rahmenanforderungen an
die wirtschaftsbereichsbezogene
Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde
in Ausbildungsstufe III¹**

Die Ausbildungsstufe III sollte die nach-
genannten 5 Themenfelder umfassen, die
entsprechend der Branchenspezifität zu unter-
setzen sind:

1. Spezifische Gefährdungsfaktoren
2. Spezifische Maschinen, Geräte, Anlagen
3. Spezifische Arbeitsverfahren
4. Spezifische Arbeitsstätten
5. Spezifische personalbezogene Themen

¹ In: *Bundesarbeitsblatt* 3/1998, S. 71/72

Anhang 2: Struktur des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für die Unfallkassen

Parallel zum Referenzmodell von DGUV und BAuA für die gewerblichen Berufsgenossenschaften existiert eine Ausbildung „Fernlehrgang mit Präsenzphasen“, die für die Unfallkassen der öffentlichen Hand entwickelt und als gleichwertig anerkannt wurde. Die Grundstruktur zeigt die unten stehende Abbildung.

Eine detaillierte Darstellung dieser anerkannten Ausbildungsform ist nicht Gegenstand dieser Veröffentlichung. Sie ist enthalten in:

- BG/GUV 80.0
Zeitgemäßer Arbeitsschutz –
Präventionsverständnis, Anforderungsprofil, Ausbildung
- BG/GUV 80.1
Ausbildung zur Fachkraft
für Arbeitssicherheit
- BG/GUV 80.2
Fernlehrgang mit Präsenzphasen
bei der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung

Downloads möglich unter:
<http://fernlehrgang.unfallkassen.de/>

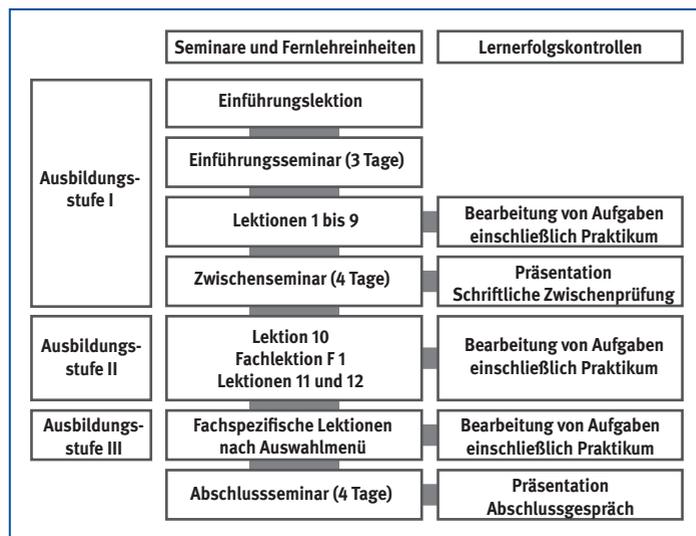


Abbildung:
Struktur der
Ausbildung zur
Fachkraft für Arbeits-
sicherheit im Fern-
lehrgang mit
Präsenzphasen
bei der DGUV

Anhang 3:

Liste aller Lerneinheiten im Überblick – Stand Januar 2010

S00	Vorinformation für die Teilnehmer			Zurück vom Seminar (Einführung in das Selbstlernen – Starthilfe)
-----	-----------------------------------	--	--	--

Ausbildungsstufe I

Lerneinheiten Präsenzphase I (Woche 1)			Lerneinheiten Selbstlernphase I	
P01	Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit	10 LE	E123	Einführung
			S01	Historische Entwicklung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschutzverständnisses
			S02	Das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem
			S03	Das Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes – Überblick
P02	Grundlagen des Entstehens und Vermeidens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen	4 LE		
P03	Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Grundlage zur Gestaltung der Arbeit	4 LE		
P04	Mechanische Faktoren	4 LE		
P05	Schall	2 LE		
P06	Psychische Faktoren	4 LE		
P07	Übersicht zur Gesamtheit der Gefährdungsfaktoren	2 LE	S04	Gefährdungsfaktoren – Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen
			S05	Gefährdungen durch den elektrischen Strom
			S06	Mechanische Schwingungen (Vibrationen)
			S07	Gefahrstoffe
			S08	Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr

			S09	Ionisierende und optische Strahlung
			S10	Klimatische und thermische Faktoren
			S11	Licht und Farbe
			S12	Physische Faktoren
			S13	Biologische Arbeitsstoffe; Zusammenwirken von Gefährdungsfaktoren im Arbeitssystem
P08	Analysen – Grundlagen für das Tätigwerden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	1 LE	S14	Die rückschauende Analyse als Ansatzpunkt zum Erkennen von Gefährdungen
P09	Gesamtüberblick zur Ermittlung von Gefährdungen	3 LE	S15	Vorausschauende Analysen zur Ermittlung von Gefährdungen
			S16	Beurteilen von Gefährdungen – Risikobeurteilung
			S17	Aufbereitung von Ermittlungsergebnissen
P10	Einführung in das Selbstlernen	2 LE		

Lerneinheiten Präsenzphase II (Woche 2)			Lerneinheiten Selbstlernphase II	
P11	Erfahrungsaustausch I	2 LE		
P12	Beurteilung der Arbeitsbedingungen als betriebliches Handlungskonzept	2 LE		
P13	Anwendung der vorausschauenden Gefährdungsanalyse und der Risikobeurteilung	5 LE		
P14	Ziele setzen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	5 LE	S18	Beziehung zwischen festgelegten Zielen und Lösungen zur Zielerreichung
			S19	Betrachtung der Wechselwirkungen bei der Arbeitssystemgestaltung
P15	Anforderungen an Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren	4 LE	S20	Einordnung von Maschinen, Geräten und Anlagen in betriebliche Arbeitssysteme
			S21	Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsplätze
P16	Anforderungen an Arbeitsaufgaben	3 LE	S22	Anforderungen an Arbeitsabläufe sowie an Arbeitszeit- und Pausengestaltung
			S23	Persönliche Schutzausrüstung

P17	Grundlagen der arbeitsmedizinischen Maßnahmen	4 LE	S24	Gesundheitsförderung
P18	Verhaltensbezogene Maßnahmen	5 LE	S25	Soziale Beziehungen
			S26	Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels
P19	Die Verknüpfung der Ansatzpunkte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme	1 LE	S27	Integrative Arbeitssystemgestaltung – Anwendungsbeispiel
P20	Rechtspflichten und Rechtsfolgen	4 LE	S28	Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherungsträger
P21	Einführung in die Selbstlernphase II	1 LE		

Lerneinheiten Präsenzphase III (Wochen 3 und 4)			Lerneinheiten Selbstlernphase III	
P22	Erfahrungsaustausch II	2 LE		
P23	Präsentation als Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit	3 LE		
P24	Anwendungsbeispiel zur integrativen Arbeitssystemgestaltung	6 LE		
P25	Vernetztes Betriebsgeschehen und Entwicklung von Lösungsalternativen	2 LE		
P26	Gesprächsführung, Moderation, Kooperation	14 LE		
P27	Beurteilung von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung – Auswahl von Lösungen, Wirtschaftlichkeit	5 LE	S29	Beurteilen von Lösungsvorschlägen
			S30	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen
P28	Der Beitrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie Wirkungskontrolle	4 LE	S31	Rolle und Aufgaben der Fachkraft im Handlungsschritt Durch- und Umsetzen
P29	Grundverständnis von Arbeitsschutzmanagement	2 LE	S32	Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
P30	Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Aufbauorganisation	4 LE	S33	Betriebliche Programme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

P31	Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Ablauforganisation	8 LE	S34	Mitarbeiterbeteiligung im Arbeitsschutz
P32	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess der Organisation des Arbeitsschutzes	4 LE	S35	Verknüpfung des Arbeitsschutzes mit Managementsystemen
P33	Zusammenfassung der Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	2 LE		
P34	Vorbereitung des Praktikums	1 LE		
			S36	Betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit
			S37	Arbeitsschutz bei der Kooperation mit Fremdbetrieben und Einsatz von Zeitarbeitnehmern
			S38	Systematisches Vorgehen bei Kontrollen

Ausbildungsstufe II

Lerneinheiten Präsenzphase III (Wochen 3 und 4)			Lerneinheiten Selbstlernphase III	
P35	Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf konzeptionellem und planerischem Gebiet	1 LE	S39	Präventive Handlungsanlässe für die Fachkraft für Arbeitssicherheit
P36	Umgestaltung von Arbeitsstätten (exemplarische Fallstudie)	13 LE	S40	Präventives Handeln im Planungsprozess – Anwendungsbeispiel Büro
P37	Einführung in die Selbstlernphase III	1 LE		

Lerneinheiten Präsenzphase IV (Woche 5)				
P38	Erfahrungsaustausch und Auswertung Praktikum (LEK)	10 LE		
P39	Projekt- und Zeitmanagement	6 LE		
P40	Innerbetrieblicher Transport und Verkehr	2 LE		
P41	Arbeitsschutz bei Baumaßnahmen im Betrieb (exemplarische Fallstudie)	8 LE		

P42	Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (Lernwerkstatt zum Arbeitsschutzmanagement)	8 LE		
P43	Abschluss der Ausbildungsstufe II	2 LE		

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung (DGUV)**

Mittelstraße 111

10117 Berlin

Telefon: 030 288763800

Fax: 030 288763808

