

**Das Berufsrollenverständnis
der Aufsichtsperson mit Meister-/ Technikerqualifikation
(AP II)
in der gesetzlichen Unfallversicherung**

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung	4
3	Die Aufgaben der Aufsichtsperson mit Meister-/ Technikerqualifikation (AP II)	5
	3.1 Der gesetzliche Auftrag	5
	3.2 Das Präventionsverständnis	6
	3.3 Die Aufgaben der Aufsichtsperson	9
4	Kompetenzprofil der Aufsichtsperson mit Meister-/ Technikerqualifikation (AP II)	10
	4.1 Grundsätzliches	10
	4.2 Die Basisqualifikationen	10
	4.3 Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz	11
4	Aktualisierung, Spezialisierung und Erweiterung der Kompetenzen nach der Ausbildung	13

1 Vorbemerkung

Die Prävention ist neben der Rehabilitation und Entschädigung die vorrangige Aufgabe der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sowohl in der gewerblichen Wirtschaft als auch in Betrieben der öffentlichen Hand. Hauptakteure in der Prävention der Unfallversicherungsträger sind die Aufsichtspersonen. Sie tragen Prävention u. a. durch Überwachung, Beratung und Schulung in die Betriebe einschließlich Bildungseinrichtungen

Voraussetzung für eine Ausbildung zur Aufsichtsperson (AP I) ist grundsätzlich eine Hoch- oder Fachhochschulausbildung mit anschließender mehrjähriger praktischer Berufserfahrung. Zur Unterstützung der AP I können in Branchen, die durch überwiegend örtlich wechselnde Arbeitsstätten und sich ständig ändernde Arbeitsstättenverhältnisse geprägt sind, Aufsichtspersonen mit Meister-/Technikerqualifikation (AP II) eingesetzt werden.

Bei der Tätigkeit der AP II liegt der Leitgedanke zu Grunde, dass sie bei ihrer Arbeit nach Möglichkeit als Generalist tätig wird und bei Bedarf für die Beteiligung von Experten entsprechender Fachdisziplinen sorgt. Diese können bei dem jeweiligen oder bei anderen Unfallversicherungsträgern, bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) oder deren Einrichtungen angesiedelt sein.

Aufbauend auf dem gesetzlichen Auftrag und dem heutigen Präventionsverständnis werden die Aufgaben der AP II beschrieben. Sie muss ein geeignetes Kompetenzprofil besitzen, um die aus den beschriebenen Aufgaben resultierenden Anforderungen erfüllen zu können (Kapitel 3).

Beim Kompetenzprofil ist zu unterscheiden zwischen Kompetenzen,

- die bereits bei der Einstellung der künftigen Aufsichtsperson vorliegen müssen,
- die in der Ausbildung vermittelt werden und
- im Sinne einer Professionalisierung durch lebenslanges Lernen weiterentwickelt werden müssen (Kapitel 5).

2 Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherungsträger

Die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand erstrecken sich auf zwei Bereiche:

- Prävention sowie
- Rehabilitation- und Entschädigung.

Unter **Prävention** verstehen die Unfallversicherungsträger alles, was dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten. Hinzu kommt als weiterer gesetzlicher Auftrag, Voraussetzungen für eine wirksame Erste Hilfe zu schaffen, um die Folgen von Arbeitsunfällen auch auf diesem Wege zu minimieren. Die Verknüpfung der Prävention mit der Rehabilitation und der Entschädigung nahm der Gesetzgeber aus zwei wesentlichen Gründen vor

- Vermeidung von menschlichem Leid (soziale Komponente) und
- Minimierung der Aufwendungen (wirtschaftliche Komponente).

Die Aufwendungen der Unfallversicherungsträger werden durch ihre Mitgliedsunternehmen aufgebracht. Eine Kostenminimierung gelingt am wirkungsvollsten durch präventive Maßnahmen. Deshalb gilt für die Unfallversicherungsträger als gesetzlich verankerter Leitgedanke:

Prävention mit allen geeigneten Mitteln.

Die Bedeutung dieses Leitgedankens wird durch die Erkenntnis unterstrichen, dass aus betrieblicher Sicht das Erreichen eines Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins weitere erhebliche wirtschaftliche Vorteile besitzt. Denn wer sicherheitsbewusst arbeitet, leistet einen wichtigen Beitrag für einen störungsfreien Betrieb und wird auch auf anderen Gebieten (z. B. Produktqualität, Mengen- und Energiebilanzen, Umweltschutz) mit einem hohen Maß an Verantwortung und Qualitätsbewusstsein arbeiten.

Eine zentrale Stellung bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags nimmt bei den Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand die AP I ein. Sie versteht sich als Bindeglied zwischen dem Unfallversicherungsträger und den Unternehmen. Die AP II unterstützt die AP I bei Bedarf in bestimmten Unternehmen (vgl. Kap. 1).

3 Die Aufsichtsperson mit Meister-/Technikerqualifikation in der gesetzlichen Unfallversicherung

3.1 Der gesetzliche Auftrag

Nach Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes hat jeder das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Für den Staat ergibt sich hieraus die Pflicht, für die Sicherheit und Gesundheit der in Deutschland lebenden Menschen zu sorgen.

Zur Umsetzung dieser Verpflichtung hat der Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch SGB VII die rechtlichen Rahmenbedingungen für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger als Bestandteil des Sozialversicherungssystems geschaffen. Sie haben gemäß § 14 SGB VII den Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen (Präventionsauftrag). Dabei sollen sie auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Bei den Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger beispielsweise mit den Krankenkassen zusammen.

Bei der Beratung und Überwachung der Unternehmen wirken die Unfallversicherungsträger mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden auf der Grundlage der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ zusammen (§ 20 SGB VII; §§ 20 a und 20 b ArbSchG).

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe ist nach § 21 SGB VII der Unternehmer. Damit er seine Pflichten erfüllen kann, haben die gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach § 17 Abs. 1 SGB VII den Unternehmer und die Versicherten in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu beraten.

Darüber hinaus gewährt § 17 Abs. 1 SGB VII den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern eine Überwachungsbefugnis, d. h. sie kontrollieren, ob die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe tatsächlich ergriffen worden sind. Die Durchführung solcher Maßnahmen kann im Wege der Anordnung nach § 19 Abs. 1 SGB VII durch die AP II verbindlich festgelegt werden.

Um die Aufgaben in der Praxis durchführen zu können, haben die Unfallversicherungsträger nach § 18 Abs. 1 SGB VII die für eine wirksame Überwachung und Beratung erforderliche Zahl von AP zu beschäftigen. Ihre Befugnisse, wie z. B. Betriebsgrundstücke und Gebäude zu betreten, Auskünfte zu verlangen oder betriebliche Unterlagen einzusehen, sind in § 19 Abs. 2 SGB VII festgelegt.

Damit die AP II ihre Aufgaben und ihre hoheitliche Funktion sachgerecht ausüben können, hat der Gesetzgeber die Unfallversicherungsträger verpflichtet, durch den Erlass einer Prüfungsordnung für ihre jeweiligen Aufsichtspersonen eine angemessene und einheitliche Qualifizierung im Sinne des gesetzlichen Auftrags zu gewährleisten (§ 18 Absatz 2 Satz 2 SGB VII).

3.2 Das Präventionsverständnis

Das Präventionsverständnis muss den aktuellen Sicherheits- und Gesundheitsproblemen in der komplexen Arbeitswelt mit unterschiedlichsten Betriebsarten entsprechen. So beobachten wir heute in der Arbeitswelt z. B. in vielen Branchen einen Rückgang körperlicher Arbeit bei gleichzeitiger Zunahme vorwiegend geistiger Tätigkeiten, Leistungsverdichtung, räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, Veränderung der Altersstruktur. Aus diesen Änderungen resultieren typische Belastungen, Beanspruchungen und Gefährdungen der Beschäftigten mit entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsproblemen.

Das Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat sich in den letzten Jahren gewandelt: Von einer überwiegend technisch ausgerichteten Unfallverhütung hin zu einer sowohl die Verhältnisse als auch das Verhalten umfassenden Prävention einschließlich der Förderung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins. In diesem modernen Verständnis leistet Prävention einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg von Unternehmen.

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger beschäftigt sich nicht nur mit unfallverursachenden, Berufskrankheiten- und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auslösenden Faktoren, sondern auch mit den Ansätzen, die dazu beitragen, körperliches, geistiges, emotionales und soziales Wohlbefinden bei der Arbeit zu fördern. Sie umfasst auch Beratung bei Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements.

Dies geschieht durch

- die Gestaltung der Verhältnisse in den Betrieben (Verhältnisprävention), z. B. durch sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Bedingungen und Prozesse bei der Arbeit
- Veränderung des Verhaltens (Verhaltensprävention), z. B. durch
 - Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, die die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern,
 - Festigung positiver Einstellungen zum sicheren und gesunden Verhalten,
 - Schaffung und Erhaltung der Motivation zum sicherheits- und gesundheitsförderlichen Handeln.

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger greift je nach Bedarf an allen Elementen des Arbeitssystems an (Bild 1).

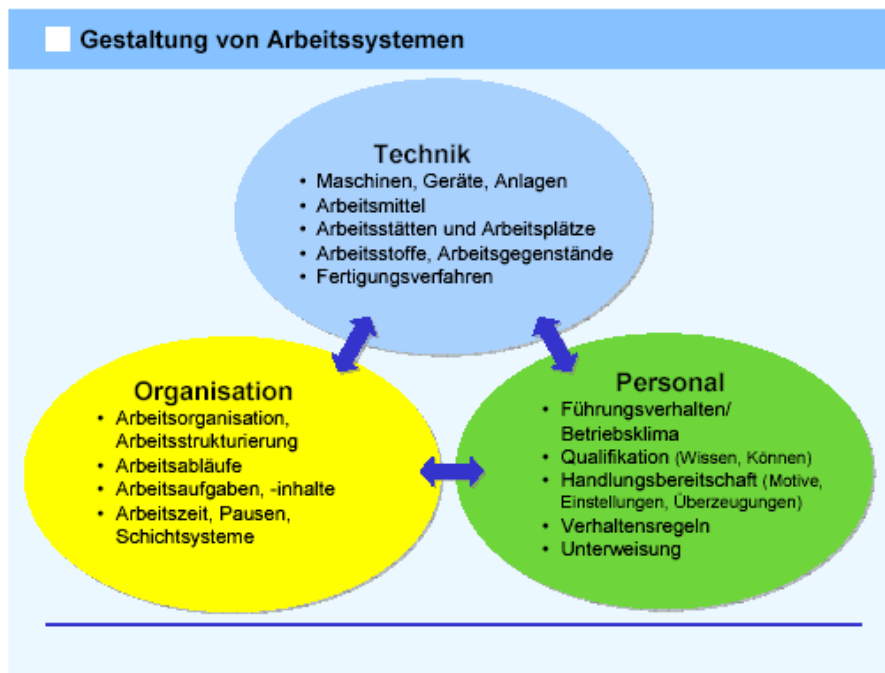


Bild 1: Technik, Organisation und Personal als Gestaltungsbereiche des Arbeitssystems

Die Bedeutung des umfassenden Präventionsansatzes wird in dem erweiterten Spektrum der sicherheits- und gesundheitsbeeinflussenden Faktoren deutlich. **Gegenüber den sicherheitsbeeinflussenden Faktoren gewinnen die gesundheitsbeeinflussenden Faktoren für die Prävention an Bedeutung** (gesundheitsbeeinflussende Faktoren sind z. T. auch sicherheitsbeeinflussende Faktoren). Insbesondere die nicht quantitativ beschreibbaren Faktoren sowie die multifaktoriellen Belastungen und Gefährdungen sind ein zunehmendes Phänomen. Die Vielzahl der Faktoren innerhalb dieser erweiterten Betrachtungsweise und die häufig komplexen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge erfordern **Kooperationen der AP mit weiteren Fachleuten aus den unterschiedlichsten Disziplinen.**

Bei der nachfolgenden Zusammenstellung (Bild 2) ist zu beachten, dass die Größen ›Expositionsdauer‹, ›Belastungshöhe‹ und ›individuelle Konstitution‹ den jeweiligen Einfluss auf den arbeitenden Menschen bestimmen. Viele der genannten Faktoren können erwünschte (positive) und unerwünschte (negative) Wirkungen haben.

Unfallbewirkende Faktoren	Krankheitsbewirkende Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Mechanische Faktoren <i>(bewegte Maschinenteile, freie Bewegungen von Teilen, gefährliche Oberflächen und Formen, Sturz- und Absturzgefahren)</i> • Elektrizität <i>(Potentialdifferenzen, elektrische Entladung)</i> • Thermische Energie <i>(heiße bzw. kalte Medien, Strahlungsenergie)</i> • Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, ätzende Stoffe, brennbare / explosive Stoffe)</i> • Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische Strahlung und Felder)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische Strahlung und Felder)</i> • Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, ätzende Stoffe, brennbare / explosive Stoffe)</i> • Biologische Faktoren <i>(Mikroorganismen, Zellkulturen, gentechnisch veränderte Organismen)</i> • Physische Faktoren <i>(muskuloskeletale Belastungen, metabolische Belastungen)</i> • Psycho-mentale Faktoren <i>(Monotonie, Reizüberflutung, Zeitdruck, Verantwortung, Überforderung, Unterforderung, Stress, Handlungsspielräume, Arbeitsinhaltsgestaltung, ekelerregende Zustände, Suchtgefahren)</i> • Psycho-soziale Faktoren <i>(Betriebsklima, Führungsstile, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung, Akzeptanz, soziale Geltung, Gruppenzugehörigkeit, Arbeitsorganisation)</i>

Bild 2: Wesentliche sicherheits- und gesundheitsbeeinflussende Faktoren bei der Arbeit

Prävention und Gesundheitsförderung bei der Arbeit sind letztendlich nur dann nachhaltig wirksam, wenn sie von allen Beteiligten und Betroffenen nicht als eine zusätzliche Aufgabe verstanden werden, sondern als integrale Bestandteile des Managements der Arbeit und der Ausbildung sowie als Bestandteil der Kultur eines Unternehmens (Bild 3).

Die Präventionsarbeit erfolgt auf der Grundlage der Positionen der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention.

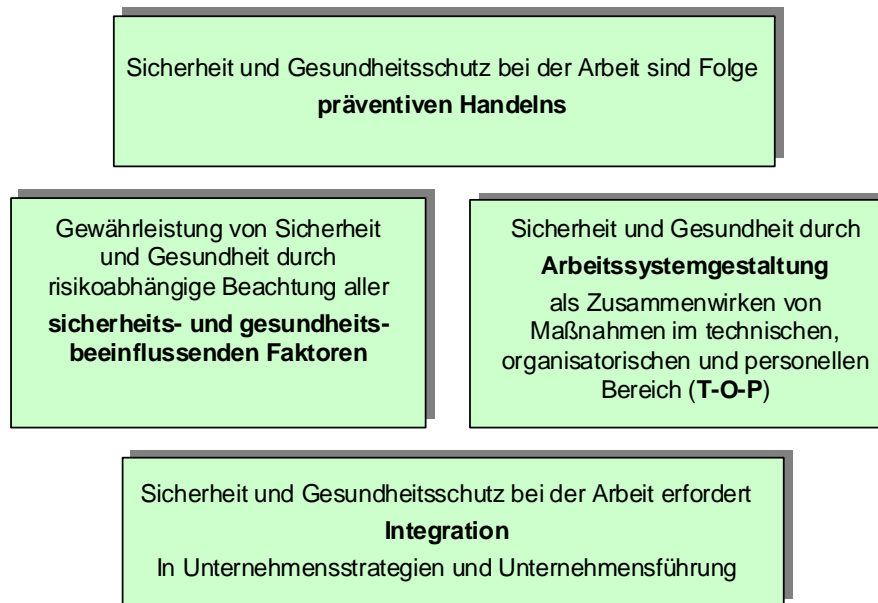


Bild 3: Zeitgemäßes Verständnis von Arbeitsschutz

3.3 Die Aufgaben der Aufsichtsperson mit Meister-/ Technikerqualifikation (AP II)

Der durch Gesetz zugewiesene Präventionsauftrag der Unfallversicherungsträger wird unter Berücksichtigung aller für die Sicherheit und die Gesundheit relevanten Bedingungen mit dem Ziel wahrgenommen, als Dienstleister den bestmöglichen Arbeitsschutz¹ für die Versicherten zu erreichen. Die Erbringung der Dienstleistung orientiert sich dabei an den gesetzlichen Grundlagen und an den Bedürfnissen sowie den Erfordernissen der Unternehmer und der Versicherten sowie an der Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention.

Grundlage der Arbeit der AP II ist das systematische Erfassen und Beurteilen der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, also ein systematisch durchgeführter Soll-Ist-Abgleich der Ausprägung der Arbeitsschutz- und Präventionsqualität sowie des Sicherheits- und Gesundheitsniveaus in den Unternehmen (Grundlage: §§17, 19 SGB VII). Dieser Soll-Ist-Abgleich ist nicht auf die technische Sicherheit begrenzt, sondern bezieht auch andere Aspekte des Systems mit ein (Arbeitsaufgabe, Organisation, Umgebung etc.).

Die AP II verfügt über ein branchenübergreifendes Grundverständnis sowie branchenspezifisches Spezialwissen und sorgt bei Bedarf für die zusätzliche Beteiligung von anderen Aufsichtspersonen oder von Experten entsprechender Fachdisziplinen. Sie wird damit auch in einer Generalistenrolle tätig.

¹ Der Begriff „Arbeitsschutz“ beinhaltet alles, was mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu tun hat.

Ein wichtiges Instrument des Soll-Ist-Abgleichs ist die Überwachung (§ 17 SGB VII) z. B. in Form von Betriebsbesichtigungen. Tatsächlich wird bei jeder Präventionsleistung im Betrieb (Beratung, Überwachung, Ermittlung) begleitend ein Soll-Ist-Abgleich durchgeführt. Dieser hat das Ziel, Handlungsbedarf in der Prävention durch Ermittlung von Gefährdungspotentialen oder der Durchführung von Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen möglichst bereits im Vorfeld festzustellen, Maßnahmen zu planen und damit letztlich die Notwendigkeit und den Praxisbezug der Präventionsleistungen sicherzustellen.

4 Kompetenzprofil der Aufsichtsperson mit Meister-/ Technikerqualifikation (AP II)

4.1 Grundsätzliches

Die Aufgabenwahrnehmung stellt Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der AP II: Sie benötigt insbesondere fachliche, aber auch methodische und soziale Kompetenzen.

Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Bedeutender Bestandteil der Aufgabenerfüllung ist die Betrachtung des Arbeitssystems im Zusammenwirken von Maßnahmen im technischen, organisatorischen und personellen Bereich.

Die Kombination aus Theorie und Praxis sowie aus branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der AP II sowohl das Fundament zur Ausübung ihrer Generalistenrolle, in der sie steuernd und vermittelnd agiert, als auch die Möglichkeit zur Spezialisierung.

4.2 Die Basisqualifikationen

Die Basisqualifikationen ermöglichen der AP II mit der Vielzahl von konkreten Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen. Hierzu gehören insbesondere

- Fähigkeiten, Handlungsbedarf zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle transportieren zu können,
- Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen durchsetzen zu können,
- Handlungs- und Umsetzungskompetenzen zur Beschaffung von Informationen, deren Bewertung und Auswertung
- Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren
- Teamfähigkeit

Die Ausbildung zum Erreichen der Basisqualifikationen einer AP II baut auf die in der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Praxis erworbenen Vorkenntnisse und Fertigkeiten auf. Sie vertieft und erweitert sie entsprechend den Erfordernissen des Berufsprofils.

4.3 Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz

Die AP II nutzt bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrages ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die sie durch

- eine abgeschlossene Meister-/ Technikerqualifikation an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Einrichtung,
- praktische betriebliche Kenntnisse, die durch eine mindestens zweijährige, diese Vorbildung voraussetzende und dem späteren Tätigwerden als AP II förderliche Vollzeittätigkeit und
- die Ausbildung zur AP II

erworben hat.

Eine Zusammenstellung von erforderlichen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die eine AP II in ihrer Unterstützungsfunktion benötigt, ist in der folgenden Tabelle (Bild 4) aufgelistet. Sie werden in einer Breite und Tiefe gefordert, die auf die Wahrnehmung des eher operativ ausgerichteten Beratungs- und Überwachungsgeschäfts ausgerichtet ist.

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Branchenbezogenes Fachwissen bezüglich des ganzheitlichen Ansatzes von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und in Bildungseinrichtungen Branchenübergreifendes Wissen Kenntnisse des Rechtssystems insbesondere <ul style="list-style-type: none"> - des Sozialversicherungsrechtes - des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung - des staatlichen Arbeitsschutzrechtes - des allgemeinen Verwaltungsrechtes Kenntnisse über Gefährdungen und Belastungen in Betrieben	Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen: Entwicklung von Lernbereitschaft, Systemdenken, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit Kenntnisse zu Methoden der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung Kenntnisse der Vortrags- und Präsentationstechniken Kenntnisse in EDV-Anwendungen Organisationsfähigkeit Kenntnisse im Zeit- und Ressourcenmanagement	Kooperationsfähigkeit Kommunikationsfähigkeit Toleranz Konfliktfähigkeit Verantwortungsbewusstsein Teamfähigkeit Überzeugungsfähigkeit Durchsetzungsfähigkeit Moderationsfähigkeit Fähigkeit zur Zielorientierung Kenntnisse in Gesprächsführung Fähigkeit zu motivieren

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
<p>Fähigkeit Gefährdungen und Belastungen im Betrieb sowie angemessene Problemlösungen zu erkennen</p> <p>Fähigkeit zur Veranlassung rechtssicherer Maßnahmen</p> <p>Kenntnisse über Unternehmensorganisation und Wirtschaftlichkeit</p> <p>Kenntnisse über das Zusammenwirken mit inner- und außerbetrieblichen Stellen, insbesondere mit der Betriebsvertretung und den für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Stellen</p>		

Bild 4: Erforderliche fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der AP II

5 Aktualisierung, Spezialisierung und Erweiterung der Kompetenzen nach der Ausbildung

Die Ausbildung der AP II erhebt den Anspruch, insbesondere die Fachkompetenzen in Umfang und Tiefe soweit zu vermitteln, dass sie nach Abschluss der Ausbildung ihrer Generalistenrolle gerecht werden kann.

Nach der Ausbildung ist ein Prozess zu initiieren, der es der AP II ermöglicht, systematisch und anforderungsgerecht weitere Handlungs- und Gestaltungskompetenz zu erwerben. Der Prozess des lebenslangen Lernens wird damit zu einer Grundvoraussetzung, sich den kontinuierlichen Veränderungen der Arbeitswelt erfolgreich stellen und das Präventionsverständnis und die Präventionsleistungen des Unfallversicherungsträgers befördern zu können. Damit erlangt die Lernbiographie einer Aufsichtsperson einen besonderen Stellenwert. Dies fordert von dem UVT, die Entwicklung und Umsetzung einer bedarfs- und zielgruppenspezifischen Lernkonzeption zum lebenslangen Lernen der AP II .