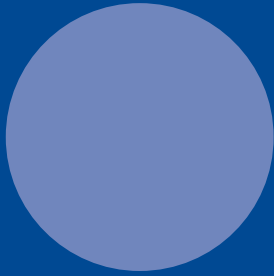


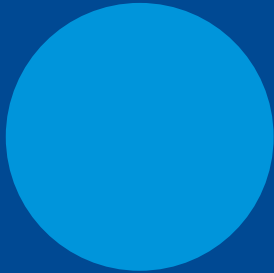
80.0

BG/GUV 80.0



Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Zeitgemäßer Arbeitsschutz



Präventionsverständnis
Anforderungsprofil
Ausbildung



Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Erarbeitet im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung von:
Werner Hamacher, Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung, Köln, in Zusammenarbeit mit dem
Beirat "Aus-, Fort und Weiterbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit" der Unfallkassen

Layout & Gestaltung:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Bereich Medienproduktion

Ausgabe April 2012

BG/GUV 80.0 zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Zeitgemäßer Arbeitsschutz

Präventionsverständnis

Anforderungsprofil

Ausbildung

Inhaltsverzeichnis

	Seite		
1 Vorbemerkung	6	5.6	Praktikum
Lesehinweis	7	5.7	Didaktische Gesamtkonzeption
2 Wandel der Arbeitswelt		6 Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der	
Wandel des Arbeitsschutzes		Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)	28
Reform der Ausbildung zur Fachkraft		6.1	Struktur und Elemente des Fernlehrgangs
für Arbeitssicherheit	8		mit Präsenzphasen
2.1 Wandel der Arbeitswelt	8	6.2	Übersicht zu den Inhalten des Fernlehrgangs
2.1.1 Trends und Strukturwandel in Verwaltung, Wirtschaft und			mit Präsenzphasen
Gesellschaft	8	6.2.1	Einführung in die Ausbildung – Einführungslektion
2.1.2 Wandel der Arbeitssysteme, des betrieblichen Handlungs-			und Einführungsseminar
rahmens und Wirkungen auf den Menschen	9	6.2.2	Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde
2.2 Neue Anforderungen an die Fachkraft			Faktoren – Lektionen 1 bis 3
für Arbeitssicherheit als Folge des Wandels		6.2.3	Handlungsschritte: Ermitteln und Beurteilen
der Arbeitswelt	9		von Gefährdungen, Bestimmen von Zielen – Lektion 4..
2.3 Reform der Ausbildung zur Fachkraft		6.2.4	Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung – Lektionen 5
für Arbeitssicherheit	13		bis 7
3 Präventionsverständnis	14	6.2.5	Handlungsschritte: Lösungssuche, Durch- und
4 Anforderungsprofil der Fachkraft für			Umsetzen, Wirkungskontrolle – Lektion 8
Arbeitssicherheit	18	6.2.6	Integration des Arbeitsschutzes in die
4.1 Rolle und Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit.	18		Organisation – Lektion 9
4.2 Anforderungen an die Tätigkeit	19	6.2.7	Zwischenseminar
4.2.1 Merkmale der Tätigkeit	19	6.2.8	Komplexe Anwendung, Planungs- und
4.2.2 Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit			Konzeptionsphasen – Lektionen 10 und 11
im Betrieb und Einsatzformen	20	6.2.9	Arbeitsschutzmanagement, Integration
4.2.3 Wirksamkeit der Unterstützung	21		des Arbeitsschutzes in die Führung – Lektion 12
4.3 Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	21	6.2.10	Wirtschaftsbereichsbezogene Vertiefung
4.3.1 Fachliche Qualifikation	21	6.2.11	Abschlussseminar
4.3.2 Methodische Kompetenzen	22	7 Qualitätssicherung	41
4.3.3 Soziale Kompetenzen	22	7.1	Lernerfolgskontrollen
4.3.4 Schlüsselqualifikationen	23	7.1.1	Anforderungen an Lernerfolgskontrollen
5 Leitbild und Struktur der Neukonzeption		7.1.2	Aufbau und Struktur des Konzeptes – Elemente
der Ausbildung	25		der Lernerfolgskontrolle in der Ausbildung zur Fachkraft
5.1 Leitbild der Neukonzeption	25		für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang mit Präsenzphasen
5.2 Struktur der Ausbildung	25		bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
5.3 Ziele der Ausbildungsstufe I – Grundausbildung	25		(DGUV)
5.4 Ziele der Ausbildungsstufe II – Vertiefende Ausbildung	26	7.2	Tutorielle Begleitung der Teilnehmer
5.5 Ziele der Ausbildungsstufe III – Wirtschafts-		7.3	Integrierte Praktika
bereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung		7.4	Evaluierung des Ausbildungsprozesses und
der Fachkunde	26		der Ausbildungsmaterialien
		8 Durchführung	44

Anhang 1	
Prozesse der Neuordnung der Ausbildung	46
1.1 Anforderungen an die Ausbildung vor der Neuordnung	46
1.2 Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand	46
1.3 Beginn der Diskussion um die Neuordnung der Ausbildung	46
1.4 Die „Sifa-Projekte“	47
1.5 Umsetzungsphase	48
Anhang 2	
Fachaufsichtsschreiben des BMA vom 29. Dezember 1997	49
Anhang 3	
Literatur	51
Anhang 4	
Referenzmodell	52

1 Vorbemerkung

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. Hierzu muss er eine geeignete Organisation, ein betriebliches Arbeitsschutzsystem einrichten (vgl. § 3 Arbeitsschutzgesetz).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte bilden eine wichtige Säule des innerbetrieblichen Arbeitsschutzsystems. Seit 1973 wird ihre Bestellung durch das Arbeitssicherheitsgesetz verbindlich vorgegeben. Ihre Aufgabe ist es, den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten im Arbeitsschutz zu unterstützen. Als Stabsstelle der obersten Leitung sind sie im Betrieb verankert.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit benötigen als fachliche Berater in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit eine umfassende und spezifische Fachkunde und müssen die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungsgang nachweisen.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales (BMAS) schreibt seit dem 29. Dezember 1997 vor, dass die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit nach einer völlig neuen Konzeption durchgeführt wird (vgl. Fachaufsichtsschreiben, Anhang 2).

Diese Broschüre will einen ausführlichen Überblick über Hintergrund, Inhalte und Umsetzung der Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit geben.

Lesehinweis

Die Broschüre ist so angelegt, dass sich die einzelnen Abschnitte sowohl zusammenhängend als auch abschnittsweise nach selbst gewählten Schwerpunkten lesen lassen. Insbesondere die Abschnitte 2 und 3 enthalten prinzipielle Aussagen zur betrieblichen und überbetrieblichen Präventionsarbeit. Die Inhalte der einzelnen Abschnitte sind zur besseren Orientierung in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Abschnitt 2
Wandel der Arbeitswelt
Wandel des Arbeitsschutzes
Reform der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Am Anfang steht eine knappe Beschreibung der sich im Umbruch befindenden Arbeitswelt und der sie prägenden Trends. Veränderte Arbeitsbedingungen, veränderte Belastungssituationen und veränderte Strukturen in den Betrieben stellen neue Anforderungen an den Arbeitsschutz generell und die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Speziellen. Die Notwendigkeit der Reform der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wird begründet.

Abschnitt 3
Präventionsverständnis

Dieser Abschnitt behandelt das zeitgemäße Präventionsverständnis, an dem sich alle Arbeitsschutzaktivitäten ausrichten sollen und das für alle Arbeitsschutzakteure nutzbar ist.

Abschnitt 4
Anforderungsprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt und dem zeitgemäßen Präventionsverständnis entwickelt sich das aktuelle Anforderungsprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Abschnitt enthält Kernaussagen über Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, charakteristische Merkmale ihres Tätigwerdens und die Qualifikationsanforderungen.

Abschnitt 5
Leitbild und Struktur der Neukonzeption der Ausbildung

Es wird ein genereller Überblick zum Leitbild und zur Struktur der Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit gegeben, wie dies das Fachaufsichtsschreiben des Bundesarbeitsministers fordert.

Abschnitt 6
Ausbildung bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) – Fernlehrgang mit Präsenzphasen

Struktur und Inhalt des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der DGUV werden vorgestellt. Der Inhalt der einzelnen Lektionen und Präsenzphasen ist zusammenfassend beschrieben.

Abschnitt 7
Qualitätssicherung

Lernerfolgskontrollen, tutorielle Begleitung der Teilnehmer, Integration von Praktika in den Ausbildungsgang und Maßnahmen der laufenden Evaluierung des Ausbildungsprozesses bieten die Grundlage zur Qualitätssicherung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang bei der DGUV.

Abschnitt 8
Durchführung

Dieser Abschnitt spricht praktische Fragen zur Durchführung der Ausbildung an.

Anhang 1
Prozess der Neuordnung der Ausbildung

Rückblick

Anhang 2
Fachaufsichtsschreiben des BMA vom 29.12.1997

Text des Fachaufsichtsschreibens des BMA zur Neuordnung der Ausbildung

Anhang 3
Literatur

Wichtigste Literatur zum Thema Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Anhang 4
Referenzmodell – Umsetzung der Anforderungen der neuen Ausbildungskonzeption in die Konzeption des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der DGUV

Synopse, der zu entnehmen ist, wie die Anforderungen des Fachaufsichtsschreibens des BMA an Inhalt und Struktur der Ausbildung in das Ausbildungskonzept „Fernlehrgang mit Präsenzphasen“ überführt wurden.

2 Wandel der Arbeitswelt

Wandel des Arbeitsschutzes

Reform der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.1 Wandel der Arbeitswelt

2.1.1 Trends und Strukturwandel in Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft

Die Arbeitswelt befindet sich zur Jahrtausendwende in einem tiefgreifenden Wandel, der vor allem durch folgende Trends geprägt ist:

- **Globalisierung**
Staaten und Wirtschaftsräume rücken in den letzten Jahren immer enger zusammen. Die Europäische Union als Wirtschaftsraum, aber auch als Norm- und Regelsetzer, beeinflusst in immer stärkerem Maße das Leben in Deutschland. Weltweite Verflechtungen von Gütern, Kapital, Produktion und Dienstleistungen nehmen zu. Wertschöpfungsketten werden aufgebrochen und weltweit wieder neu strukturiert.
- **Technologie-Entwicklung**
Immer neue Innovationsschübe in der Mikroelektronik und in digitalen Übertragungstechniken eröffnen ständig neue Möglichkeiten für Informations- und Kommunikationstechnologien mit vielfältigen Wirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft, Arbeit und Freizeit.
Entwicklungen in Bio- und Gentechnik, neue Materialien und Stoffe sowie die Mikrosystemtechnik beeinflussen weite Bereiche von Forschung, Produktion, Gesundheitsdienstleistungen u. a. m.
- **Dienstleistungsgesellschaft**
Im Verhältnis zum produzierenden Gewerbe steigt der Anteil der Dienstleistungen ständig. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft ist mit den Erwartungen und dem Verhalten der Menschen und Organisationen verknüpft: Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen oder als Dienstleister aufzutreten, ist heute selbstverständlich. Dies prägt Unternehmenskulturen, Produkte und Märkte sowie das Verhalten als Bürger und Konsument.
- **Wissensgesellschaft**
Der Wandel zur Wissensgesellschaft wird geprägt durch rasant wachsende, aber auch zunehmend unüberschaubare Wissensbestände, die weltweit jederzeit verfügbar sind. Orientierung zu finden, Wissen als Grundlage für Innovation, Kreativität und flexible Reaktion auf den Wandel in anderen Bereichen sind zu bewältigende Herausforderungen. Wissen wird zum wesentlichen Produktionsfaktor. Dies stellt neue Herausforderungen an die Fähigkeiten und das Lernen der Menschen.

- **Demografischer Wandel**

Der Altersdurchschnitt der Bevölkerung in Deutschland nimmt zu. Auch in den Betrieben ist mit einer deutlichen Zunahme älterer Belegschaften zu rechnen.

- **Wertewandel**

In der Gesellschaft entwickelt sich ein neues Verständnis über den Wert von Arbeit und Freizeit und über den Stellenwert von Gesundheit.

Diese Trends zeigen zum Teil bereits jetzt erhebliche Wirkungen auf Staat, Wirtschaft und Verwaltung:

- **Traditionelle wirtschaftliche Strukturen verändern sich.**
Alte Branchen und regionale Prägungen verlieren ihre Bedeutung. Neue Branchen wie Logistik, Medienbetriebe, E-Commerce, Gesundheitsdienstleistungen erleben Aufschwünge. Die Unternehmensstrukturen verändern sich. Aus fest gefügten Einheiten werden lose Netzwerke. Ein rascher Wandel von Unternehmensformen und Eigentumsverhältnissen, Outsourcing- und Reorganisationsprozesse sind in immer kürzeren Zyklen zu beobachten.
- **Die Privatisierung von öffentlichen Aufgaben wird diskutiert und in vielen Bereichen bereits vollzogen.**
Es bleibt die ständige Frage: Müssen öffentliche Dienstleistungen staatlich bleiben? Oder: Sollen dies besser andere leisten?
- **Öffentliche Verwaltungen werden modernisiert.**
An die Stelle des hoheitlichen Denkens und Handelns tritt die Dienstleistungsorientierung, ausgerichtet am Bürger und an Unternehmen. Integrierte Informationstechnologien halten zunehmend Einzug in die Verwaltungen. Viele Verwaltungsvorgänge werden in Zukunft auf elektronischem Weg mit dem Bürger zu erledigen sein. Internetportale stellen einen neuen, gleichwertigen Zugangsweg für den Bürger dar. Callcenter als Bürgerinformationssysteme werden als integrierte Systeme eingerichtet. Verwaltungen nutzen zunehmend auch für ihre eigenen Belange das Internet und nehmen am E-Business teil. Zur Modernisierung der Verwaltung werden neue Instrumente wie das „Neue Steuerungsmodell“ bereitgestellt und bereits genutzt.
- **Es entsteht ein breit gefächertes Bild von Arbeitsverhältnissen.**
Neben das „Normalarbeitsverhältnis“ treten gleichberechtigt Teilzeitarbeit, Arbeitszeitmodelle sowie Leiharbeitsverhältnisse und Selbstständigkeit.

2.1.2 **Wandel der Arbeitssysteme, des betrieblichen Handlungsrahmens und Wirkungen auf den Menschen**
Vor diesem Hintergrund wandeln sich die Arbeitssysteme und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Die Veränderung der betrieblichen Organisationsstrukturen betrifft auch den betrieblichen Handlungsrahmen für den Arbeitsschutz.

Veränderte Arbeitsbedingungen entstehen insbesondere durch:

- **Virtualisierung der Arbeitsgegenstände**
In vielen Bereichen werden keine Werkstücke oder Akten mehr bearbeitet, sondern Informationen direkt am Bildschirm.
- **Von Informationstechnologien geprägte Arbeitsmittel**
Computergesteuerte Arbeitsmittel setzen sich in vielen Arbeitsfeldern und Betrieben durch.
- **Neue Arbeitsorganisations- und Kommunikationsformen**
Beispiele sind Gruppen- und Teamarbeit, Dezentralisierung von Verantwortung, Abflachung von Hierarchien. Mit der zunehmenden Flexibilisierung in den Abläufen und der Arbeit in Projektgruppen verändern sich die Organisationsstrukturen. Auch durch variable Arbeitszeiten und -orte (z. B. bei Tele-Arbeitsformen) wird Arbeit neu organisiert.
- **Neue Arbeitsverfahren, Einsatz bekannter Arbeitsverfahren unter veränderten Bedingungen**
Die veränderten Arbeitsbedingungen führen nicht zu neuen stabilen Zuständen, sondern unterliegen in kürzeren Zeiträumen erneut einem Wandel. Neue Strukturen, Produkte und Prozesse erfordern eine entsprechende Gestaltung der Arbeit. Derart veränderte und kurzzeitig sich ändernde Arbeitsbedingungen stellen erhöhte Anforderungen an die räumliche und zeitliche Flexibilität sowie an die Entwicklung, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der arbeitenden Menschen. Psychische Belastungen aus der Arbeit selbst, aus der zu bewältigenden Arbeitsmenge, der Arbeitsorganisation und dem sozialen Umfeld nehmen stark zu.

Traditionelle mechanische Gefährdungsfaktoren sowie körperlich schwere Arbeit treten durch zunehmende Mechanisierung bzw. Automatisierung, doch auch durch Outsourcing in den Betrieben in den Hintergrund. Andere physikalische, chemische, bio-

logische, psycho-physiologische Faktoren verstärken sich in ihrer Bedeutsamkeit. Die geänderten Belastungskonstellationen verändern Reaktionen und Beanspruchungen des Menschen. Dieser Entwicklung muss sich der Arbeitsschutz stellen und seine wichtige Gestaltungsaufgabe wahrnehmen.

2.2 **Neue Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Folge des Wandels der Arbeitswelt**

Klassische Handlungsmuster des Arbeitsschutzes und eine Beschränkung auf sicherheitstechnische und verwandte Disziplinen führen nicht mehr zu problemangemessenen Lösungen. Für die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind zunehmend weniger Detailkenntnisse einzelner technologischer Verfahren, Maschinen, Anlagen und darauf bezogene Sicherheitskonzepte von Bedeutung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss **problembezogenes Wissen und Methoden aus verschiedenen Fachdisziplinen vernetzen**. Sie benötigt übergreifende Schlüsselqualifikationen, um mögliche Risiken in ihrer Kombination erkennen und beurteilen zu können und um Wege zu finden, diese zu bekämpfen.

Wirksames betriebliches Arbeitsschutzhandeln erfordert die **ganzheitliche Gestaltung von Arbeitssystemen**, muss in das betriebliche Handeln integriert und als gemeinsames Handeln aller Beteiligten erfolgen. Vielen Gefährdungen kann nur dann wirksam begegnet werden, wenn der Arbeitsschutz von vornherein als Mitgestalter auftritt.

Der Wandel im betrieblichen Arbeitsschutzhandeln ist stichpunktartig in Abb. 1 veranschaulicht.

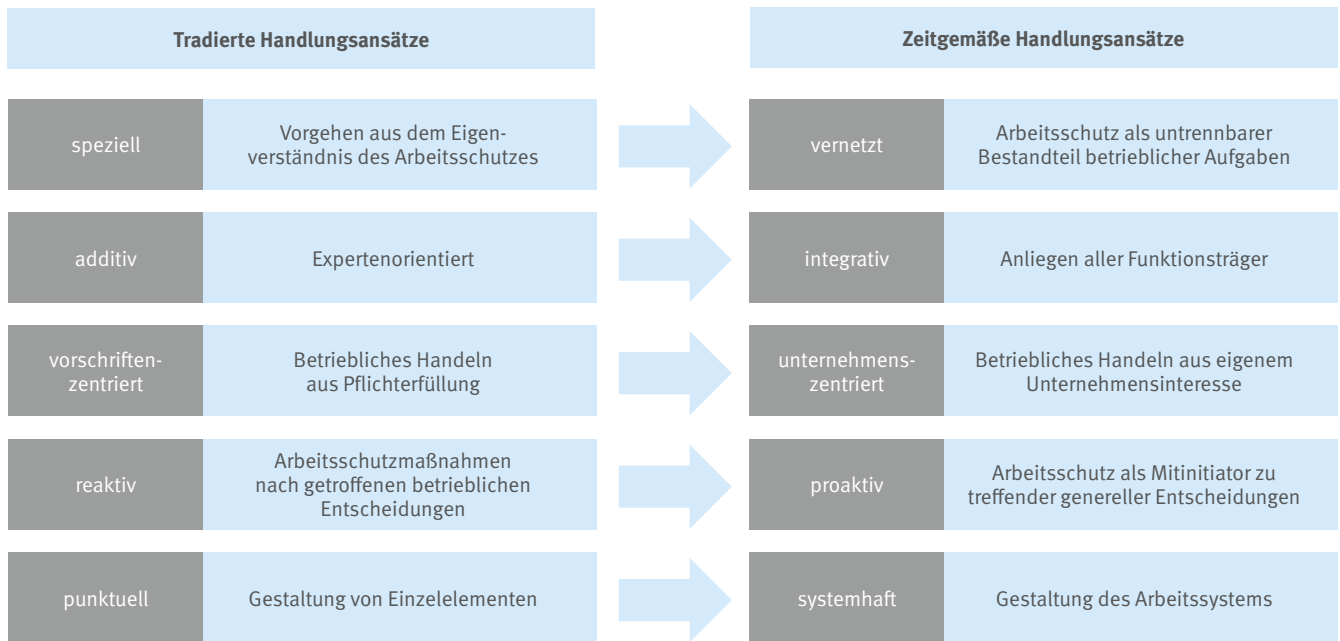


Abb. 1 Wandel des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns

Arbeitsschutz hat die größte Wirksamkeit, wenn er in Planungs- und Konzeptphasen eingebunden ist. Hier werden die Entscheidungen getroffen, die die späteren Arbeitsbedingungen bestimmen. Versäumtes ist nur aufwendig oder z. T. gar nicht korrigierbar. Unterschiedliche Anlässe des Tätigwerdens mit ihrer präventiven oder korrektiven Ausrichtung zeigt Abb. 2.

Primär beginnt das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit also in Planungs- und Konzeptphasen. Hier kann der Arbeitsschutz seine proaktive Funktion entfalten.

Der Arbeitsschutz muss somit seine eigene „enge Welt“ verlassen bzw. sie zumindest erweitern. Er kann sich nicht auf den klassischen Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten zurückziehen. Selbst das Ausdehnen

auf die Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen reicht noch nicht aus. Arbeitsschutz ist mehr als Schutz der Gesundheit!

Als Grundmaxime soll gelten:

„Arbeit kann nicht nur krankmachen, 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]

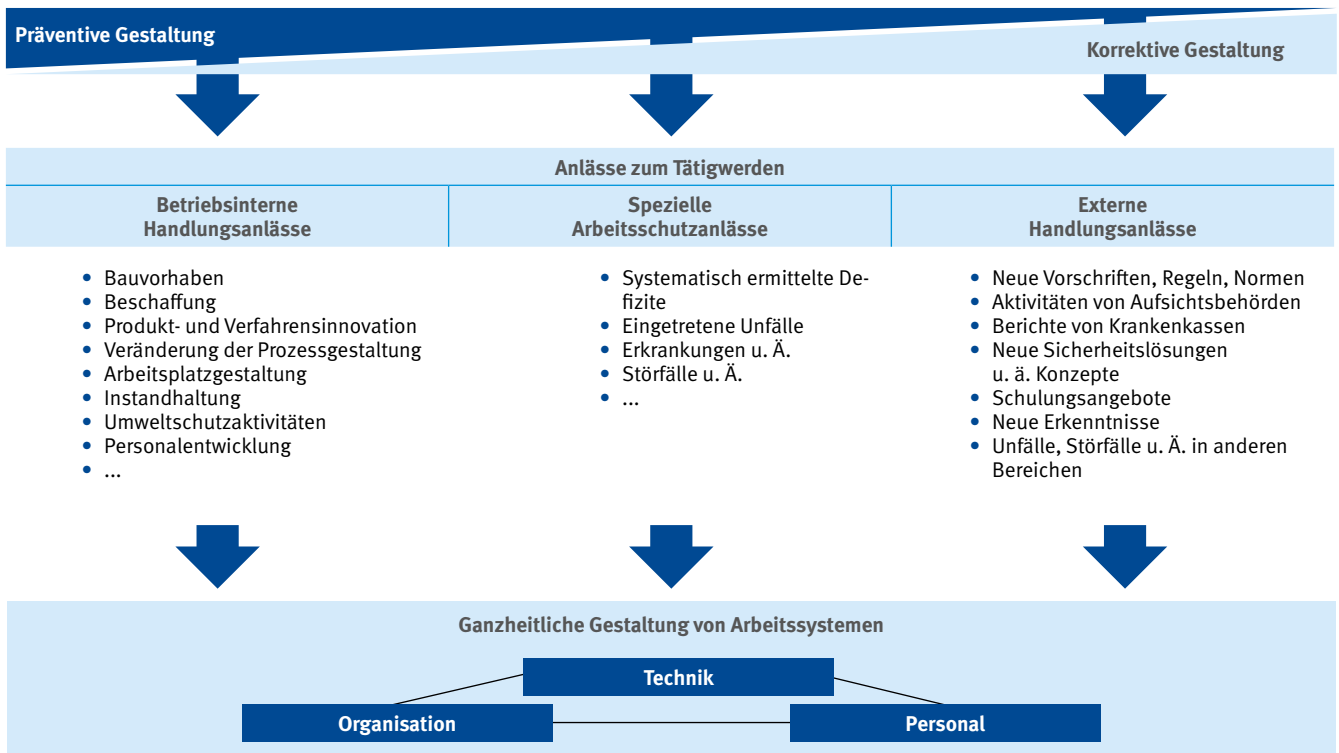


Abb. 2 Handlungsanlässe zum Tätigwerden im Arbeitsschutz

Wurde Arbeitsschutz in der Vergangenheit fast ausschließlich unter der Leitfrage „Was macht krank?“ betrieben, kommt im heutigen Verständnis als Leitfrage hinzu: „Was hält gesund?“ (Abb. 3).

Die Beschäftigung mit potenziellen gesundheitlichen Risiken muss ihre Ergänzung und Weiterführung in einer adäquaten Beschäftigung mit entlastenden Bedingungen finden. Diese liegen sowohl in den physischen und psychischen Ressourcen des Menschen als auch in den Bedingungen der Arbeit, wozu die Art der Tätigkeit, das soziale Umfeld, die Organisation der Arbeit zählen.

Bei der Gestaltung von Arbeit sind solche Bedingungen umfassend zu nutzen. Viele Faktoren der Arbeit können die Gesundheit stabilisieren und fördern.

Der Wandel in den Auffassungen zu Sicherheit und Gesundheit zeigt sich in unterschiedlichen Grundhaltungen, zusammengestellt in Übersicht 1.

Grundanliegen des Arbeitsschutzes muss heute Prävention sein.



Abb. 3 Ganzheitliches Arbeitsschutzverständnis

Wandel in den Auffassungen als Prozess	
von	zu
Berücksichtigung aller Regelwerke führt zu Sicherheit	Regelwerke allein reichen nicht; neue Erkenntnisse und Erfahrungen einordnen; konkrete Situation beachten; auch handeln, wenn keine spezielle Vorschrift vorhanden ist
Monokausale Betrachtung von Gesundheitsschäden	Komplexes (multifaktorielles) Bedingungsgefüge von Gesundheitsschäden
Maschine als Hauptansatzpunkt der Gestaltung	Ansatz beim Arbeitssystem mit den Elementen Technik, Organisation und Personal; positive Ansätze nutzen durch Aufdecken von Faktoren, die die Gesundheit stärken
Maßnahmenkonzepte ausschließlich erfahrungsbezogen; reaktiv abgeleitet von beweisbaren Gefahren	Maßnahmenkonzepte erfahrungsbezogen, ergänzt um Bewertung von Risiken; aktiv abgeleitet aus Verdachtsmomenten
Problemfindung durch Beobachtung	Problemfindung durch differenzierte Analysen beginnend in Planungs- und Konzeptphasen
Maßnahmenansatz bei vorliegenden Symptomen	Maßnahmenansatz auch bei Strategien, Konzepten, Planungen, Beschaffungen; Forschung und Produktentwicklung so beeinflussen, dass sichere und gesundheitsgerechte Herstellung und Anwendung möglich ist
Arbeitnehmer als Schutzobjekt	Arbeitnehmer als Subjekt, seine partizipative Mitwirkung als Experte
Gesundheitsschäden als Unfall und Berufskrankheit	Gesundheit als physisches, psychomenteales und psychosoziales Wohlbefinden einschließlich Gesundheitsförderung
Orientierung am Durchschnittsmenschen	Zielgruppenorientierte Konzepte; Beachtung des tätigen Individuums

Übersicht 1: Wandel des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns

2.3 Reform der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen folgende Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen:

- Berufliche Qualifikation als Ingenieur, Techniker oder Meister
- Zweijährige Berufstätigkeit
- Nachweis der sicherheitstechnischen Fachkunde durch die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungsgang

Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand bieten einen solchen Ausbildungsgang seit 1978 als Fernlehrgang mit Präsenzphasen an (vgl. hierzu Anhang 1).

Die erste verbindliche Vorgabe zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit aus dem Jahr 1979 – bekannt als Grundlehrgänge A und B sowie ein branchenspezifischer C-Teil – war als erster Einstieg zur Ausfüllung des Arbeitssicherheitsgesetzes anzusehen.

Bereits Mitte der 80er Jahre begann in Fachkreisen – angestoßen und unterstützt durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung – die Diskussion um die

Weiterentwicklung und Neugestaltung der Ausbildung. Erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt, die Entwicklungen in der Europäischen Union, vorliegende Erfahrungen mit den bisherigen Ausbildungskonzepten, vor allem aber die Weiterentwicklung der Inhalte und Ziele des betrieblichen Arbeitsschutzes begründen den dringenden Bedarf der Weiterentwicklung und Neugestaltung. Das Verständnis der Neuordnung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erschließt sich vor allem über den Wandel der Arbeitswelt und des Arbeitsschutzes generell (vgl. Abschnitt 2.1).

In verschiedenen Fachgruppen wurden Vorschläge und Konzepte entwickelt, die 1992 in ein sogenanntes „Konsenspapier“ zusammengeführt wurden. Dies war die Grundlage für die Ausarbeitung einer völlig neuen Ausbildungskonzeption. Die Erarbeitung erfolgte in mehreren Projekten im ständigen Dialog zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Eine Vielzahl von Veranstaltungen mit der Fachöffentlichkeit stellte sicher, dass über diese neue Konzeption fachpolitischer Konsens besteht [2]. Auf dieser Basis und mit Bekanntgabe des Fachaufsichtsschreibens wurde 1998 mit der Erarbeitung der konkreten Ausbildungsmaterialien bei den einzelnen Ausbildungsträgern begonnen. Ab 2001 wird entsprechend den Zielvorgaben eine völlig neu gestaltete Ausbildung durchgeführt (zu weiteren Einzelheiten siehe Anhang 1).

3 Präventionsverständnis

Leitgedanke für Prävention ist ein umfassendes Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit (Abb. 4).

ständnis hierzu enthält Abb. 5.

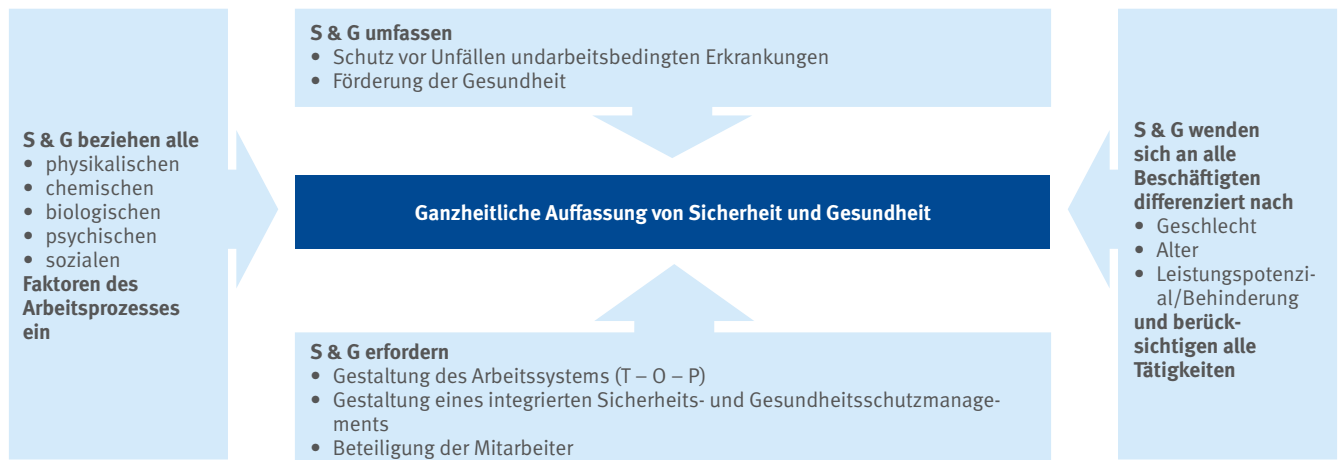


Abb. 4 Umfassendes Verständnis von Sicherheit und Gesundheit (S & G) – ganzheitlicher Arbeitsschutz

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 muss ganzheitlich aufgefasst werden.

Arbeitsschutz umfasst

- Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) und arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten und „andere arbeitsbedingte Erkrankungen“),
- aktive Gesundheitsförderung im Sinne von Einflussnahme auf körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden,
- menschengerechte Arbeitsgestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit bzw. sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme, damit die Arbeit insgesamt den physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entspricht.

Alle Faktoren, die zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen führen, und alle Faktoren, die zur Gesundheitsförderung beitragen können, sind zu beachten.

Alle Gefährdungsfaktoren haben einen hohen Stellenwert. Sie sind risikoabhängig zu bekämpfen. Zugleich müssen gesundheitsfördernde Faktoren erschlossen werden. Das Grundver-

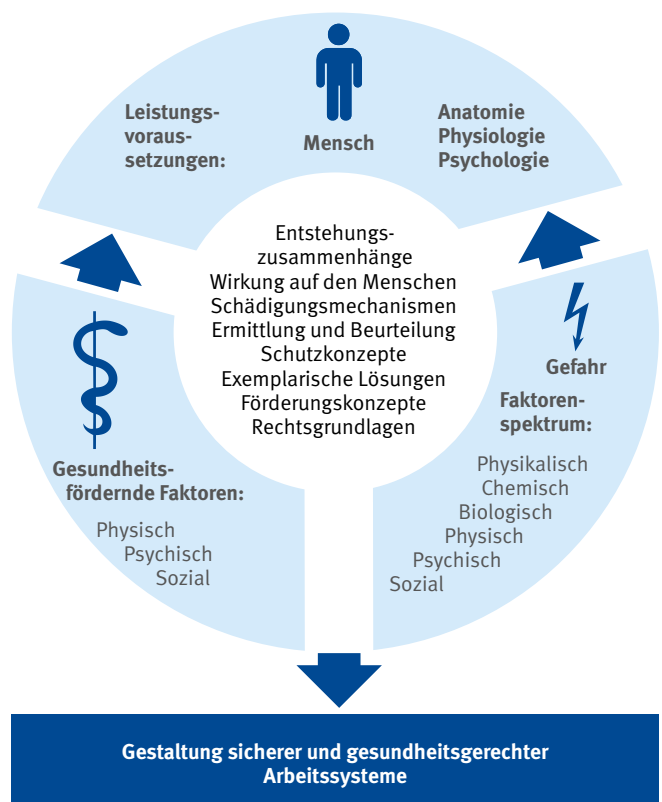


Abb. 5 Spektrum der Faktoren

Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen sind durch ganzheitliche Gestaltung zu gewährleisten.

Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist Gesundheitsförderung in die Gestaltung von Arbeitssystemen einzuordnen.

Zentrales Betrachtungs- und Gestaltungsobjekt ist das Arbeitssystem mit seinen Ansatzpunkten Technik, Organisation und Personal in ihrem Zusammenhang und in ihrer Wechselwirkung. Die Komplexität der Gestaltungsbereiche verdeutlicht Abb. 6. Erst durch eine ausgewogene Gestaltung der Bereiche Technik, Organisation, Personal unter Beachtung der Wechselwirkung entstehen sichere und gesundheitsgerechte Bedingungen.

Die Gestaltung des ganzen Arbeitssystems ist wirksamer als das isolierte Herausgreifen einzelner Gefährdungen. 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).

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

„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.“ [3]

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind auf folgende Prozesse ausgerichtet:

- Stabilisierung der körperlichen und seelischen Gesundheit, Stärkung der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten.

Die Techniken zur Bewältigung der Anforderungen aus der Arbeitswelt sollen verbessert werden.

- Einbeziehung von Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiter, Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung des betrieblichen Umfeldes zulassen.
- Soziale Beziehungen und gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter fördern, z. B. durch
 - Möglichkeiten zur Kommunikation,
 - mitarbeiterorientierten Führungsstil.

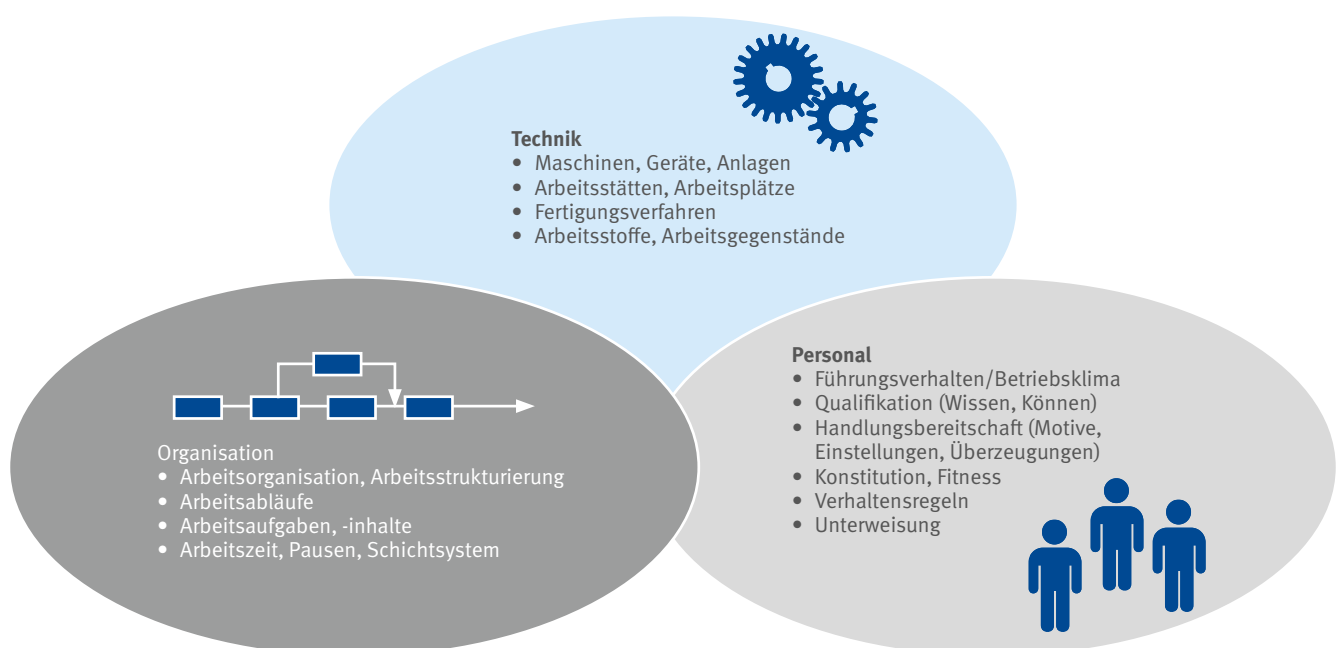


Abb. 6 Arbeitssystemgestaltung mit den Ansatzpunkten T – O – P

Gesundheitsförderung umfasst organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung, mit denen Voraussetzungen zur Stärkung der Gesundheit geschaffen werden. Es handelt sich auch um Maßnahmen, mit denen die Menschen auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, aktiv und selbstverantwortlich Einfluss nehmen können.

Arbeitsschutz ist in Eigenverantwortung des Betriebes zu gestalten.

Leitbild für die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme sind nicht ausschließlich Gesetze, Verordnungen und andere Vorschriften. Zu berücksichtigen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Entsprechend dem zeitgemäßen Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz sind Problemkreise einbezogen, zu denen es keine Vorschriften und Normen gibt und z. T. auch niemals geben wird (z. B. Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt). Ein Teil der Aufgaben des Arbeitsschutzes ist und bleibt vorschriftenfrei. Maßstäbe hierfür muss sich der Betrieb selbst setzen.

Das eigene Anspruchsniveau ist in Übereinstimmung mit den Vorschriften betrieblich zu entwickeln, darf sich aber nicht nur auf Vorschriften stützen. Der Betrieb muss sich ständig über neue Erkenntnisse und neue Vorgehensweisen informieren. Dies gilt für die Analyse und Bewertung von Gefährdungen und von gesundheitsfördernden Faktoren sowie auch hinsichtlich neuer Gestaltungskonzepte.

Arbeitsschutz ist auf ständige Verbesserung angelegt.

Der Betrieb darf sich nicht mit einem einmal erreichten Niveau sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme zufriedengeben, sondern muss die Arbeitsbedingungen dynamisch verbessern, seine Arbeit also prozessorientiert anlegen.

Arbeitsschutz muss konsequent zielgruppenorientiert betrieben werden.

Unterschiedliche Leistungsvoraussetzungen sind zu beachten. Das betrifft insbesondere die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für Frauen, Jugendliche und behinderte Arbeitnehmer.

Durch die demografische Entwicklung rücken Zielgruppen wie ältere, leistungsgewandelte und ausländische Arbeitnehmer in den Vordergrund, an denen sich Maßnahmen des Arbeitsschutzes orientieren müssen.

Arbeitsschutz erfordert eine konsequent präventive Ausrichtung

Prävention umfasst alle Maßnahmen, Mittel und Methoden, die eine solche vorbeugende (vorgreifende) Gestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglichen, dass vorausschauend (prophylaktisch) arbeitsbedingte Gesundheitsschäden verhütet und Gesundheitsförderung beachtet werden.

Prävention ist:

- 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.

Arbeitsschutz ist in die betriebliche Organisation zu integrieren.

Prävention ist als durchgängiges Leitprinzip in allen betrieblichen Aufgabenfeldern und entsprechendem Handeln der Funktionsträger zu verankern. Grundlage hierfür ist der nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Ein modernes betriebliches Arbeitsschutzsystem ist ein integriertes Arbeitsschutzsystem. Sicherheit und Gesundheitsschutz müssen in allen Funktionen eines Unternehmens, 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 z. B. Technologie-, Personal-, Produkt- und Qualitäts- sowie Umweltschutzmanagement.

Alle Unternehmensbereiche müssen hinsichtlich des Arbeitsschutzes sensibilisiert sein, selbstständig Handlungserfordernisse erkennen und daraus abgeleitet im eigenen Auftrag tätig werden. Sicherheit und Gesundheit muss Bestandteil des betrieblichen Alltagshandelns sein – als Führungs- und Beteiligungsaufgabe.

Neue Rolle der Beschäftigten: Betroffene werden zu Beteiligten.

Beschäftigte sind nicht eingeeignet als zu schützendes Objekt zu behandeln, sondern als Träger eigener Gesundheitskompetenzen zu aktivieren und als Experten an ihrem Arbeitsplatz zu akzeptieren. Aktives Einbringen der Betroffenen heißt nicht nur,

das Expertenwissen der Arbeitnehmer zu nutzen, sondern leistet unmittelbar Beiträge, Gesundheit zu stärken und zu fördern. Beteiligung wirkt positiv auf das psychische Wohlbefinden.

Ein integriertes Arbeitsschutzsystem muss ständig bewertet und weiterentwickelt werden.

Der Stand der betrieblichen Arbeitsschutzarbeit soll kontinuierlich analysiert werden mit dem Ziel, Strategien zur weiteren Verbesserung zu entwickeln. Neben Gefährdungsbeurteilungen auf der Ebene der Arbeitssysteme sind auch das Niveau und die Entwicklung des Arbeitsschutzes im Betrieb insgesamt zu analysieren und zu beurteilen. Dies schließt die Analyse der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in das Management und die Führungsaktivitäten ein. Die Weiterentwicklung erfolgt im Sinne von lernenden Unternehmen.

Arbeitsschutz hat eine proaktive Funktion.

Proaktiv heißt, dass der Arbeitsschutz nicht nur auf Defizite und veränderte Anforderungen reagiert, sondern selbst Entwicklungen in Technik, Organisation, Management und Verhalten anstößt.

Der Arbeitsschutz erschließt Chancen, die in generellen Entwicklungen liegen: Entwicklungen wie der Einsatz von Informationstechnologie mit ihren fortschreitenden Möglichkeiten, Dienstleistungsorientierung, Verwaltungsmodernisierung. Er beschäftigt sich nicht ausschließlich mit den Risiken solcher Entwicklungen. Durch seine Fragestellungen, seine Vorgehensweisen, seine Gestaltungslösungen stößt er in den Betrieben neue Entwicklungen an.

Der Arbeitsschutz leistet **Beiträge zur Innovation** des Betriebes, auch der öffentlichen Verwaltungen. Solche Beiträge können insbesondere sein:

- Innovation erfolgt über Wissen und Kreativität. Modernisierung von Verwaltungen, die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, hängen in hohem Maße von dem Engagement, der Qua-

lifikation, den Veränderungskompetenzen und der Einstellung der Beschäftigten ab. Schützen und Stärken der Humanressourcen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich der Gesundheitsförderung tragen zur Innovation des Verhaltens der Mitarbeiter bei.

- Betriebliches Wissensmanagement ist eine Schlüsselinnovation der Zukunft. Der menschengerechte Einsatz von Informationstechnologien, die Schaffung einer geeigneten Organisation und die Gestaltung einer entsprechenden Unternehmenskultur sind Instrumente eines betrieblichen Wissensmanagements. Ihr Einsatz und ihre Entwicklung können durch den Arbeitsschutz gefördert werden. Beiträge hierzu leistet der Arbeitsschutz auch, wenn er selbst moderne Informationstechniken zur Verbreitung von guten Arbeitsschutzlösungen nutzt.
- Arbeitsschutz arbeitet systematisch mit Zielen und Controlling. Er bedient sich moderner Managementprinzipien und kann hier eine Vorreiterrolle für andere Bereiche übernehmen.
- Proaktiver Arbeitsschutz ist auch das Erschließen von Beiträgen des Arbeitsschutzes zur Leistungserbringung des Betriebes. Hierin zeigt sich, dass Arbeitsschutz mehr ist als Vermeiden von Verlusten und Fehlzeiten. Er unterstützt kundenorientierte Produktentwicklung und das Management der Produkte.
- Indem der Arbeitsschutz die Integration seines Anliegens in betriebliche Managementkonzepte verfolgt, kann er zugleich Motor völlig neuartiger Unternehmensstrategien sein. Er kann Impulse für neuartige Herangehensweisen an die betriebliche Organisation und die Restrukturierung von Unternehmen setzen.

Arbeitsschutz ist kein einseitig kostentreibender Faktor, sondern trägt direkt zur Wirtschaftlichkeit bei mit eigenen Beiträgen in der Wertschöpfungskette.

Arbeitsschutz fördert die Entwicklung der Unternehmenskultur.

Abb. 7 fasst die Bausteine eines zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnisses zusammen.



Abb. 7
Bausteine eines zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnisses

4 Anforderungsprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

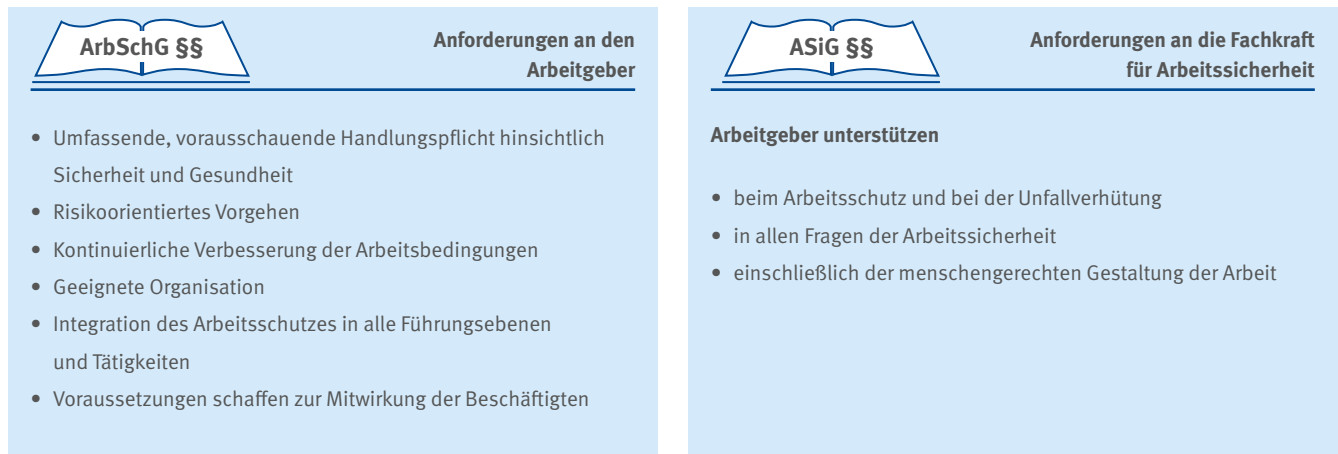


Abb. 8 Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

4.1 Rolle und Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Die Anforderungen werden mit Abb. 8 umrissen. Darüber hinaus hat sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber der Personalvertretung.

Sie 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 einschließlich psycho-sozialer Belastungen der Beschäftigten.

Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme

Das bedeutet, Ziele und Anforderungen (Soll-Zustände) zu bestimmen, 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 sicherer, 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

Beratung hinsichtlich einer geeigneten Organisation (Aufbau- und Ablauforganisation) ist zu leisten, sodass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden.



Abb. 9 Charakteristische Anforderungen

4.2 Anforderungen an die Tätigkeit

4.2.1 Merkmale der 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 Abb. 9.

Typische Merkmale der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind:

Präventives Handeln

Es ist vorausschauend alles zu tun, um Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Störfälle, Brände, Explosionen, Umweltgefährdungen usw. zu verhindern, aber auch die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden zu erhalten und zu fördern.

Systematisches Vorgehen zur Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter 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. Abb. 10 zeigt die sieben Handlungsschritte auf einen Blick.

Systematische Vorgehensweise zur Integration 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, Bewerten, Setzen von Zielen, Wecken von Veränderungsbereitschaft, Unterstützen der Entwicklung von Konzepten, Stabilisieren des veränderten Handelns sowie Wirkungskontrolle zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation.

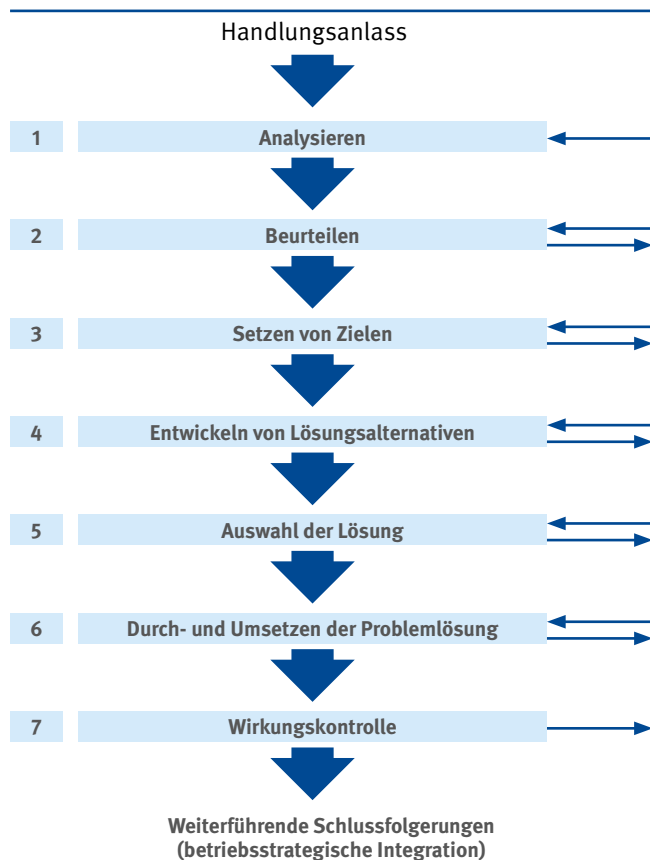


Abb. 10 Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Systematische Vorgehensweise zur Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation

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 Spezialist sein für besondere betriebspezifische Schwerpunkte.

Kooperatives und beteiligungsorientiertes Handeln

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss mit den Führungskräften, den 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.

Verfolgen integrativer Ansätze

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

Vernetztes Handeln

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

Eigenverantwortliches Handeln

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit setzt eigenverantwortlich Schwerpunkte für ihre Arbeit.

Sie hilft aktiv und vorausschauend, ist fortschrittsorientiert, zeigt Möglichkeiten der Veränderung. Sie muss überzeugend und sachbezogen argumentieren. Sie dokumentiert ihr Handeln.

Ständige Fortbildung

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

4.2.2 Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb und Einsatzformen

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei und damit fachlich unabhängig und selbstständig. Sie sind disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der obersten Leitung unterstellt. Der direkte Zugang zum Arbeitgeber muss gewährleistet sein.

Die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit kann in unterschiedlichen Organisationsformen geleistet werden. Es bestehen betriebliche und überbetriebliche Einsatzformen, auch Mischformen.

4.2.3 Wirksamkeit der Unterstützung

Die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit hat je nach Ansatzpunkt eine unterschiedliche Wirksamkeit (Abb. 11). Die Komplexität der Aufgaben steigt von der Beschäftigung mit unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren über die Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen bis hin zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation. Mit zunehmender Komplexität der Aufgabenbereiche steigt auch die Wirksamkeit.

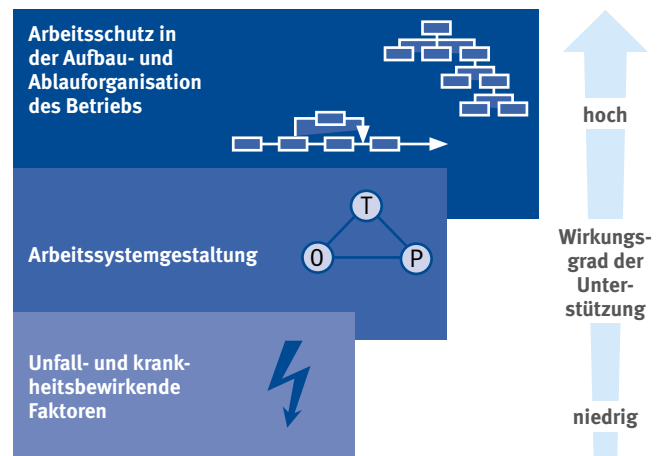


Abb. 11 Wirkungsgrad der Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

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 Solidarität

Übersicht 2: Qualifikationsverständnis

4.3 Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Unter Qualifikation wird heute nicht nur die Summe von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen verstanden, die das Fachwissen ausmachen. Der zeitgemäße Qualifikationsbegriff umfasst auch methodische und soziale Kompetenzen sowie Selbst- oder Personalkompetenzen, die sich in Einstellungen, Werthaltungen, Bedürfnissen und Motiven äußern (Übersicht 2).

4.3.1 Fachliche Qualifikation

Nach wie vor ist die fachliche Qualifikation wichtig. Innovative Veränderungen der Technik, Technologie und

auch der Arbeitsorganisation, der Produkte und Dienstleistungen, dringen in alle Bereiche ein. Veränderte Gefährdungskonstellationen treten auf, die traditionell im jeweiligen Wirtschaftsbereich möglicherweise keine Rolle gespielt haben. Neue Technologien, veränderte Gefährdungsprofile, die Zunahme psychischer Belastungen und vieles mehr erfordern, dass sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit hier auskennt.

Das fachspezifische Wissen ist 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. Fachwissen zur Ermittlung, Bewertung und auch zu Interventionskonzepten ist gefragt.

Zum Fachwissen gehört eine neue Qualität des Arbeitssystemverständnisses und der Verknüpfung der unterschiedlichen Ansatzpunkte von Technik, Organisation und Personal in ihrer Wechselwirkung. Lösungen des Arbeitsschutzes sind mit punktuellen Konzepten an der Maschine oder am Arbeitsplatz nicht mehr zeitgemäß. Auch der technisch Ausgebildete muss sich als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Konzepten der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation, aber auch mit Systemen der Arbeitszeit- und Pausengestaltung, Konzepten der Betriebsorganisation, der Personalentwicklung usw. befassen.

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!“ Diese Sichtweise wird bereits heute in den Führungsetagen, die Arbeitsschutz ernst nehmen, nicht mehr akzeptiert.

Es geht in der Fülle des Fachwissens nicht um Detailwissen eines Spezialisten. Dies ist im Einzelfall notwendig, wenn es die Situation im Betrieb erfordert. Entscheidend ist vielmehr Überblickswissen – das Wissen über mögliche Informationsquellen und die Kenntnisse darüber, wer für den jeweiligen Bedarf als Experte hinzugezogen werden kann.

4.3.2 Methodische Kompetenzen

Zu den notwendigen methodischen Kompetenzen gehören die fachbezogenen Methoden zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sowie 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.

Der Arbeitsstil der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der konsequent auf Kooperation gerichtet sein muss, erfordert Wissen zu Zielsetzungs- und Entscheidungsmetho-

den, Projektmanagementmethoden (wie Projektplanung und -steuerung), Kompetenzen zu Arbeitsweisen eines Systemmanagers für Kooperationsnetzwerke u. Ä. Hierzu gehören auch Methoden der Kleingruppen- und Zirkulararbeit, Moderationsmethoden, Präsentationsmethoden, Kreativitätstechniken.

4.3.3 Soziale Kompetenzen

Einen hohen Stellenwert haben für die Fachkraft für Arbeitssicherheit soziale Kompetenzen. Dazu gehört ganz wesentlich die 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 situationsbezogene 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, 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 und ebenso die Fähigkeit, Gruppenaktivitäten überhaupt initiieren zu können.

Besonders wichtig sind Dialogkompetenzen. Für die Fachkraft für Arbeitssicherheit kommt es darauf an:

- 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.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss mit Konflikten umgehen können, hierzu Techniken des Konfliktmanagements beherrschen, der Konfliktvermeidung, des Umgangs mit aufgebrochenen Konflikten.

Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz sind eine Einheit

Abb. 12 stellt wichtige Seiten der Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zusammen. Im Zentrum der Anforderungen steht für die Fachkraft für Arbeitssicherheit natürlich ihre umfassende Fachkompetenz zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die gepaart sein muss mit Methoden- und Sozialkompetenz.

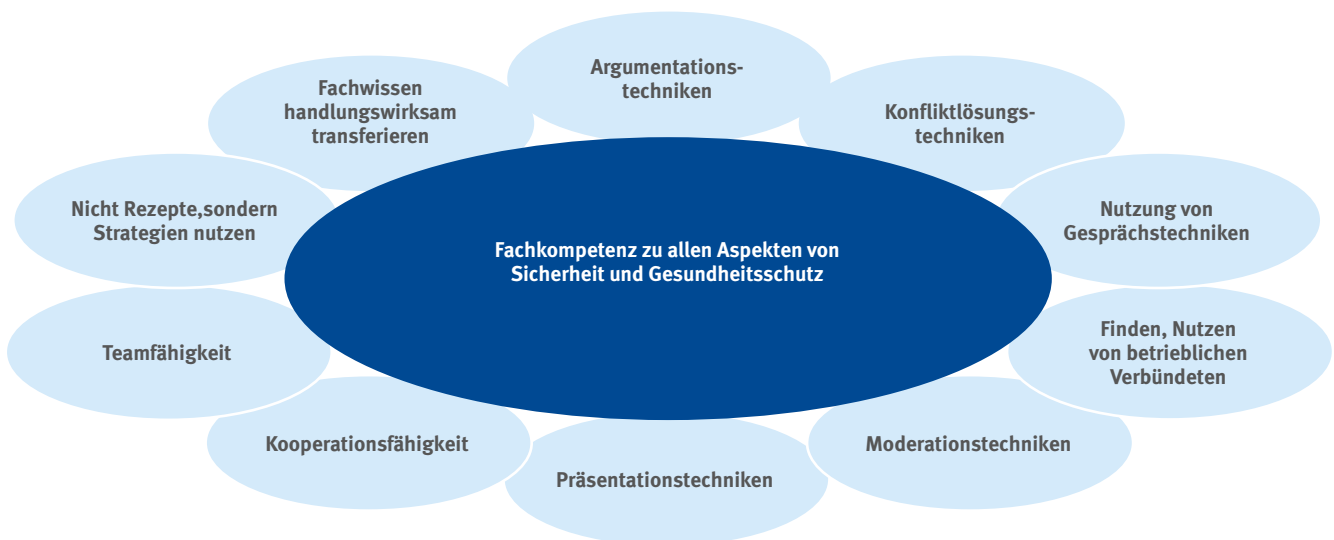


Abb. 12 Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz

4.3.4 Schlüsselqualifikationen

Um überhaupt die vielfältigen Anforderungen beherrschen zu können, müssen sogenannte Schlüsselqualifikationen vorhanden sein. Schlüsselqualifikationen sind solche 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:

- Fähigkeiten, das Fachwissen auf konkrete Problemfelder anzuwenden und dabei von Denkmodellen und Leitbildern auszugehen (Abb. 13).

Die Denkmodelle bieten die Möglichkeit, das Fachwissen in einer problemangemessenen Weise auszuschöpfen und anzuwenden. Sie beinhalten Leitvorstellungen wie Probleme erkannt, bewertet und gelöst werden.

- 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.

Zu diesen Kompetenzen muss die richtige Einstellung zur Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzukommen, die sogenannte Selbst- oder Personalkompetenz. Notwendig ist eine überzeugte Haltung und Verbundenheit zu diesem Beruf, um erfolgreich zu arbeiten.

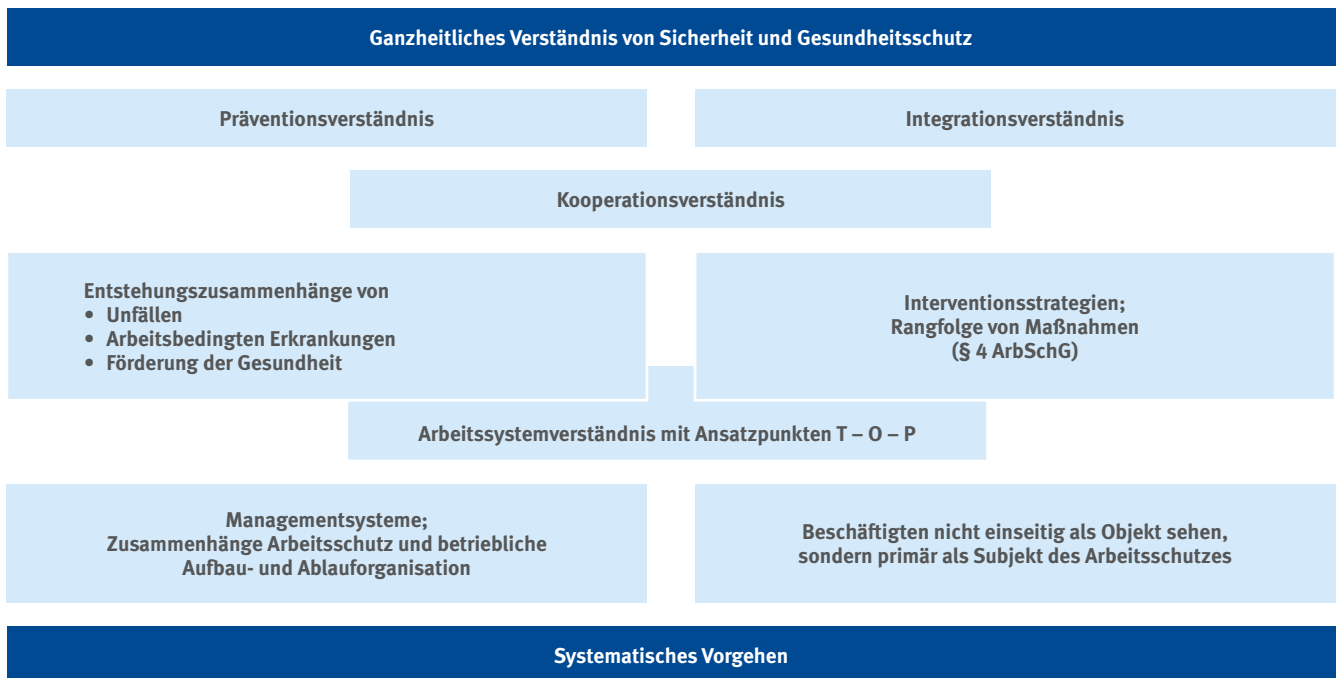


Abb. 13 Wichtige Denkmodelle und Leitbilder für Schlüsselqualifikationen

5 Leitbild und Struktur der Neukonzeption der Ausbildung

Dieser Abschnitt beschreibt das übergeordnete Leitbild und die Struktur der Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie sind Ergebnis der Projekte zur Entwicklung der Neukonzeption (vgl. Abschnitt 2.3 und Anhang 1) und verbindliche Vorgabe für alle Ausbildungsträger durch das Fachaufsichtsschreiben des BMA von 1997 (vgl. Anhang 2).

5.1 Leitbild der Neukonzeption

Bestimmende inhaltliche Merkmale sind:

- Lerninhalte und Lernziele sind aus einem zeitgemäßen Anforderungsprofil an die Fachkraft abgeleitet. Die Ausbildung vermittelt ein Aufgaben- und Rollenverständnis für eine Fachkraft, die den Arbeitgeber und die anderen Träger des betrieblichen Arbeitsschutzes aktiv unterstützt, von sich aus tätig wird und kooperiert, die als Generalist einen Gesamtüberblick über die Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheit hat.
- Auf der Basis eines ganzheitlichen Verständnisses von Sicherheit und Gesundheit werden die Aufgaben der Fachkraft unter Einbeziehung des Gesamtspektrums der Gefährdungs- und Belastungsfaktoren vermittelt. Schwerpunkte bilden sowohl die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitssystemen (Maschinen, Geräte, Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation sowie Personal) als auch die Einordnung des Arbeitsschutzes in das betriebliche Management.
- Ausgerichtet am Handeln der Fachkraft vermittelt die Ausbildung Vorgehensweisen zur Analyse und Beurteilung von Gefährdungen, zur Bestimmung von Zielen, zur Mitwirkung bei der Lösung sowie der Durch- und Umsetzung von Veränderungen. Fachwissen wird mit Handlungswissen und sozialen Kompetenzen verknüpft.
- Die Lernprozessgestaltung folgt einem schrittweise aufeinander aufbauenden Konzept mit dem Handeln der Fachkraft als rotem Faden und mit darin eingeordneten Fachinhalten.

5.2 Struktur der Ausbildung

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist unterteilt in die drei Ausbildungsstufen:

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

Sie sind zusammenhängende Teile der Ausbildung und bauen aufeinander auf.

5.3 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.
- Handlungsbezogene Qualifikationen zur Befähigung zum systematischen Vorgehen (Handlungsschritte).
- Rollenverständnisbezogene Qualifikationen wie die zur Generalistenrolle, zum Handeln im vernetzten Betriebsgeschehen sowie auch 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.

Abb. 14 gibt einen Überblick zu den Qualifikationsfeldern.

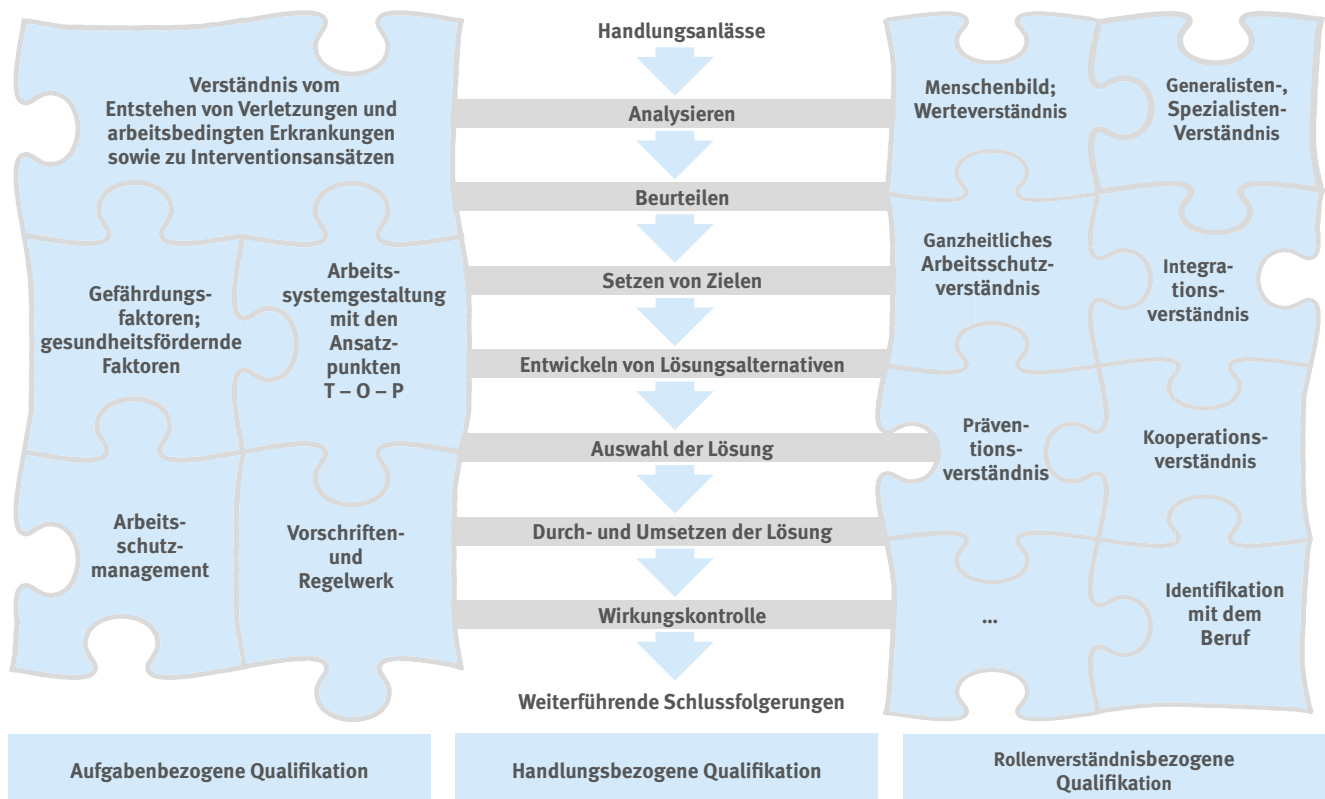


Abb. 14 Qualifikationsfelder der Grundausbildung

5.4 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 aus Ausbildungsstufe I auf komplexe Anwendungsfelder sowie um die Vertiefung zu Aufgaben der Durch- und Umsetzung, zu planerischen und konzeptionellen Aufgaben bzw. zu Aufgaben zum betrieb-

lichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement. Die Lerninhalte haben in hohem Maße exemplarischen Charakter. Das Lernen erfolgt problemorientiert und selbsttätig.

5.5 Ziele der Ausbildungsstufe III – Wirtschaftsbereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde

Ergänzend zu dem in den Ausbildungsstufen I und II vermittelten Wissen und zu den gewonnenen Erfahrungen, soll die Fachkunde wirtschaftsbereichsbezogen 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 zu erreichen,
- Handlungskompetenz bezogen auf wirtschafts- bzw. branchenbezogene Erfordernisse zu vertiefen,
- Lösungsstrategien anhand konkreter wirtschafts- bzw. branchenbezogener Fallbeispiele zu vermitteln.

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.

5.6 Praktikum

In einem Praktikum wird das in den Ausbildungsstufen I und II Gelernte über eine angemessene Aufgabenstellung in die Praxis umgesetzt. Es soll die systematische Bearbeitung von Aufgaben, die sich an den vermittelten Handlungsschritten orientieren, unter den Bedingungen der Praxis erfahren und erlernt werden.

5.7 Didaktische Gesamtkonzeption

Entsprechend den Lernzielen und Intentionen sowie der Struktur der Ausbildung ist der Gang der Ausbildung als aufeinander aufbauende, in sich geschlossene Lerneinheiten beschrieben. Damit sind auch Inhalte, Art und Weise sowie Reihenfolge ihrer Behandlung für alle Ausbildungsträger verbindlich vorgeschrieben (Anhang 4, linke Spalte zeigt dies in der Übersicht).

6 Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

6.1 Struktur und Elemente des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – erfolgt in der Form des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen. Anhang 4 zeigt als Referenzmodell, wie die Umsetzung der Anforderungen der Ausbildungskonzeption in den Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung erfolgt ist.

Die Struktur des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen enthält Abb.15.

Elemente der Ausbildung sind:

- Lektionen zur selbstständigen Bearbeitung durch die Teilnehmer als selbstinstruierendes Lernmaterial sowie in den Lektionen der Ausbildungsstufe II teilweise als zum Problemlösungslernen aufbereitetes Lernmaterial.
- Aufgabenstellungen zur Bearbeitung durch die Teilnehmer zu den einzelnen Lektionen mit Rückantwort als Feedback zum Lernerfolg.
- Vertiefendes Lernmaterial als ergänzendes selbstinstruierendes Lernmaterial, über das kein spezielles Feedback geführt wird; ein Heranziehen der Lerninhalte erfolgt in den Präsenzphasen.
- Praktika durch Aufgabenstellungen, die sich auf die

betriebliche Realität beziehen und zugleich unmittelbare praktische Übungen zu Lerninhalten der jeweiligen Lektion erfordern; Verknüpfen der praktischen Übungen mit Aufgabenstellungen für Lernerfolgskontrollen zu den Lektionen.

- Präsenzseminare von insgesamt 11 Tagen insbesondere zu Lerninhalten, die ausschließlich mit Lektionen nicht wirksam vermittelt werden können (Handlungs- und Sozialkompetenzen) sowie für den Erfahrungsaustausch.
- Dialogorientierte Begleitung der Teilnehmer als Feedback während des Fernlehrgangs; Möglichkeit für die Teilnehmer, unmittelbar während der Bearbeitung der Lektionen und Aufgaben Verständnisfragen stellen zu können oder direkte Hilfestellung bei Lernschwierigkeiten zu bekommen – Realisierung durch die „Projektgruppe Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Systemkonzept).
- Internetportal mit zusätzlichen Lernmodulen und weiterführenden vertiefenden Lernangeboten zu den einzelnen Lektionen und Seminaren sowie zur Lernunterstützung bei der Bearbeitung der Lektionen und Aufgabenstellungen.

Die verschiedenen Elemente der Ausbildung sind zu einem in sich geschlossenen Blended-learning-Konzept verzahnt.

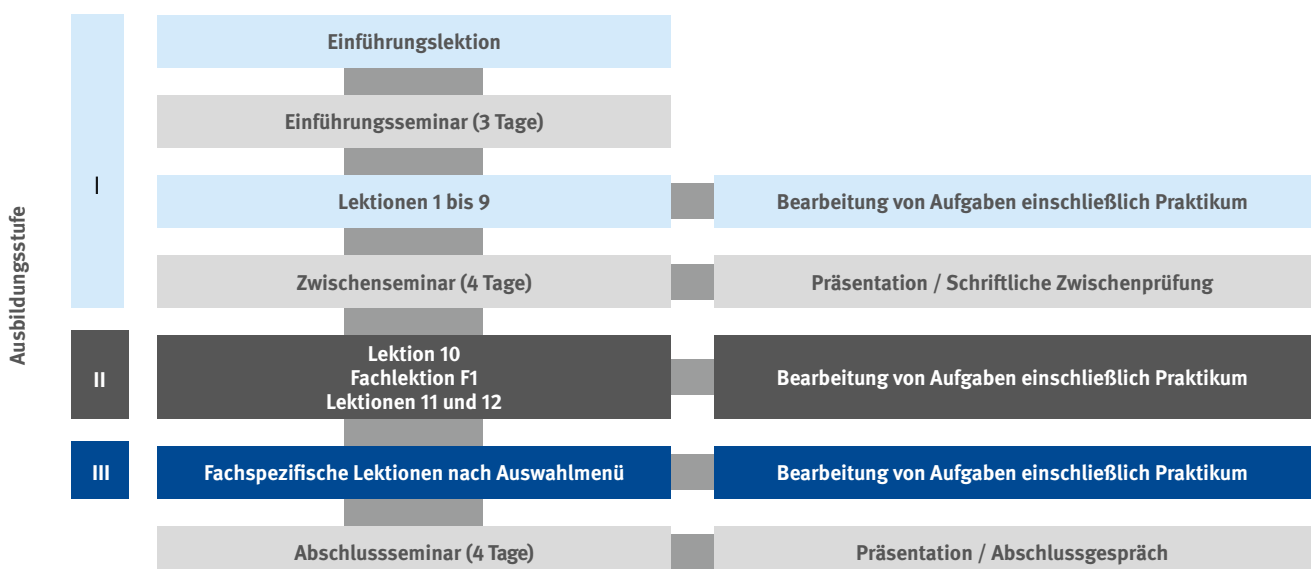


Abb. 15 Strukturierung des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen

Ausbildungsstufe I – Grundausbildung	
Einführungslektion	Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit
Einführungsseminar	Vertiefung der Kenntnisse über die Grundlagen des Arbeitsschutzes; Rollen- und Aufgabenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit; Tätigwerden als Fachkraft für Arbeitssicherheit Grundlage: Einführungslektion
Lektion 1	Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1
Lektion 2	Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 2
Lektion 3	Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3
Lektion 4	Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Bestimmen von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme
Lektion 5	Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 1 • Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten
Lektion 6	Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 2 • Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Pausen, Persönliche Schutzausrüstung
Lektion 7	Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 3 • Qualifikation und Verhalten, arbeitsmedizinische Aspekte und Maßnahmen der Gesundheitsförderung
Lektion 8	Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle
Lektion 9	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
Zwischenseminar	Vorgehen der Fachkraft im Betrieb (Schwerpunkte: Gefährdungsanalyse, Arbeitssystembetrachtung, Präsentation) • Zwischenprüfung Grundlage: Lektionen 1 bis 9

Übersicht 4: Inhalte der Ausbildung - Teil 2

Ausbildungsstufe II	Vertiefende Ausbildung
Lektion 10	Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf planerischem und konzeptionellem Gebiet
Lektion 11	Präventives Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Arbeitssystemgestaltung
Lektion 12	Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung

Übersicht 4: Inhalte der Ausbildung – Teil 2

6.2 Übersicht zu den Inhalten des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen

Übersicht 3 zeigt den inhaltlichen Aufbau des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen.

6.2.1 Einführung in die Ausbildung – Einführungslektion und Einführungsseminar
Entsprechend dem didaktischen Gesamtkonzept werden dem roten Faden „Handeln als Fachkraft für Arbeitssicherheit“ folgend fachliche, methodische und soziale

Ausbildungsstufe III – Wirtschaftsbereichsbezogene Erweiterung und Vertiefung der Fachkunde		
Bearbeiten der fachspezifischen Lektionen nach Auswahlmenü aus 20 fachspezifischen Lektionen (vier Typ-A-Lektionen; anstelle einer Lektion Typ A können zwei Lektionen Typ B gewählt werden)		
Fachspezifische Lektionen (Auswahlmenü)		Typ
Lektion F 1 ¹	Verwaltung, Büroarbeit	A
Lektion F 2	Werkstätten	A
Lektion F 3	Haustechnik	B
Lektion F 4	Öffentliches Bauen und Bauarbeiten	B
Lektion F 5	Straßenunterhaltung, Straßenreinigung	B
Lektion F 6	Abfallwirtschaft	A
Lektion F 7	Abwassertechnische Anlagen	B
Lektion F 8	Schulen, Kindertagesstätten, Sportstätten	A
Lektion F 9	Park- und Gartenanlagen, Forst	A
Lektion F 10	Veranstaltungsstätten, Theater	B
Lektion F 11	Bäder	B
Lektion F 12	<i>Diese Lektionsnummer ist zurzeit nicht besetzt</i>	
Lektion F 13.1	Gesundheitsdienste – Grundlagen	A
Lektion F 13.2	Handlungsstrategien für ein Gefahrstoffmanagement und eine Gefährdungsbeurteilung am Beispiel Krankenhaus	B
Lektion F 14	Lehre, Forschung, Versuchseinrichtungen, Untersuchungsämter	A
Lektion F 15	Küchen	B
Lektion F 16	Feuerwehr	A
Lektion F 17	Polizei, Justizvollzug	B
Lektion F 18	Flughäfen, Landeplätze	B
Lektion F 19	Arbeitsgestaltung für Leistungsgewandelte und Behinderte	B
Lektion F 20	Umgang mit Tieren, Veterinärmedizin	B

¹ Lektion F 1 „Verwaltung, Büroarbeit“ ist von allen Teilnehmern bereits in Ausbildungsstufe II zu bearbeiten.

Übersicht 5: Inhalte der Ausbildung - Teil 3

Abschlussseminar (Bestandteil der Ausbildungsstufen I und II)	Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Durch- und Umsetzen von Vorschlägen zur Arbeitssystemgestaltung; Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Gesprächen; Vernetzung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Grundlage: Alle zu bearbeitenden Lektionen
---	---

Übersicht 6: Inhalte der Ausbildung - Teil 4

Kompetenzen schrittweise und aufeinander aufbauend entwickelt. Dementsprechend folgt der Aufbau des Fernlehrgangs auch nicht einer fachwissenschaftlichen Logik. Fachliche Inhalte werden in zunehmender Tiefe und Komplexität entlang dieses roten Fadens behandelt.

Einführungslektion und Einführungsseminar haben für die gesamte Ausbildung eine wichtige Orientierungsfunktion.

Entwickelt werden in einer ersten Näherung

- das Grundverständnis des Arbeitsschutzes und von Prävention (vgl. Abschnitt 3 dieser Broschüre),
- eine Übersicht zum betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzsystem,
- ein erstes Verständnis der Aufgaben und Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Denkmodelle, die als Schlüsselqualifikationen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit wesentlich sind, wie
 - Modell der Entstehung von Unfällen
 - Modell der Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Modell der Stärkung der Gesundheit, Belastungs-Beanspruchungs-Modell
 - Modell des Arbeitssystems als Ansatzpunkt für Gestaltungsmaßnahmen

- Konzept der Zielkriterien für die sichere, gesundheits- und menschengerechte Gestaltung von Arbeitssystemen
- Konzept der Handlungsschritte als methodischer Leit-faden für das Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Diese Modelle und Konzepte stellen grundlegende Denk- und Handlungsmuster für die gesamte Ausbildung dar. Sie werden zu Beginn anhand von einfachen Beispielen eingeführt und erarbeitet. In den folgenden Lektionen und Seminaren bilden sie die Basis, auf der sich neue fachliche Inhalte aufbauen und entfalten.

6.2.2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Lektionen 1 bis 3

In den Lektionen 1 bis 3 wird Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren entwickelt. Als zentrale Grundlage für die Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden die Leistungsvoraussetzungen des Menschen behandelt. Abb.16 zeigt die Leistungsvoraussetzungen des Menschen als Fähigkeiten und Bereitschaft, aus denen sich alle Erfordernisse von Sicherheit und Gesundheit ergeben.

Auf dieser Grundlage lernen die Teilnehmer die einzelnen Faktoren kennen. Ziel ist es, dass im Sinne des Generalisten ein umfassender Überblick zum Spektrum



Abb.16 Leistungsvoraussetzungen des Menschen



Abb.17 Lektionen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren

der Faktoren, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beeinflussen, entsteht. Entsprechend dem Schema in der rechten Seite von Abb.17 werden für jeden Faktor die gleichen Fragestellungen behandelt.

6.2.3 Handlungsschritte: Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen, Bestimmen von Zielen – Lektion 4

In Lektion 4 entwickeln die Teilnehmer vor allem methodische Kompetenzen für den ersten Teil der Kette der Handlungsschritte – für das Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen und das Bestimmen von Zielen. Über die Thematisierung von Handlungsanlässen, bei denen die Fachkraft für Arbeitssicherheit aktiv werden muss, erfolgt die Behandlung verschiedener Methoden zur Gefährdungsermittlung:

- **Rückschauende Methoden**
Unfalluntersuchungen und Analyse arbeitsbedingter Erkrankungen
- **Vorausschauende Methoden**
Begehungen, objektbezogene und arbeitsablauforientierte Analysen

Ein Kernstück des modernen betrieblichen Arbeitsschutzes besteht in der Fähigkeit, ermittelte Gefährdungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu beurteilen. Die Teilnehmer lernen Methoden zur Risikoabschätzung, auf deren Basis das Risiko zu bewerten ist (Abb.18). Fachkräfte für Arbeitssicherheit

müssen in der Lage sein, fachkundig zu beurteilen, ob Arbeitssysteme sicher sind, d. h. zu beurteilen, ob die vorhandenen Restrisiken akzeptabel sind und der Eintritt eines Gesundheitsschadens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann. Die Denkmodelle zur Entstehung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. zur Förderung der Gesundheit finden hier zusammen mit dem Basiswissen zu den Gefährdungsfaktoren ihre Anwendung.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben keine Befugnisse zur Gestaltung von Arbeitssystemen. Sie müssen vielmehr in den Gestaltungsprozess Zielvorgaben für Sicherheit und Gesundheit einbringen. In dieser Lektion lernen sie das methodische Vorgehen zum Ableiten von Zielen. Abb.19 zeigt die prinzipiellen Zusammenhänge des Vorgehens.

Vor dem Hintergrund dieser Methoden wird behandelt, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 ArbSchG unterstützen kann.

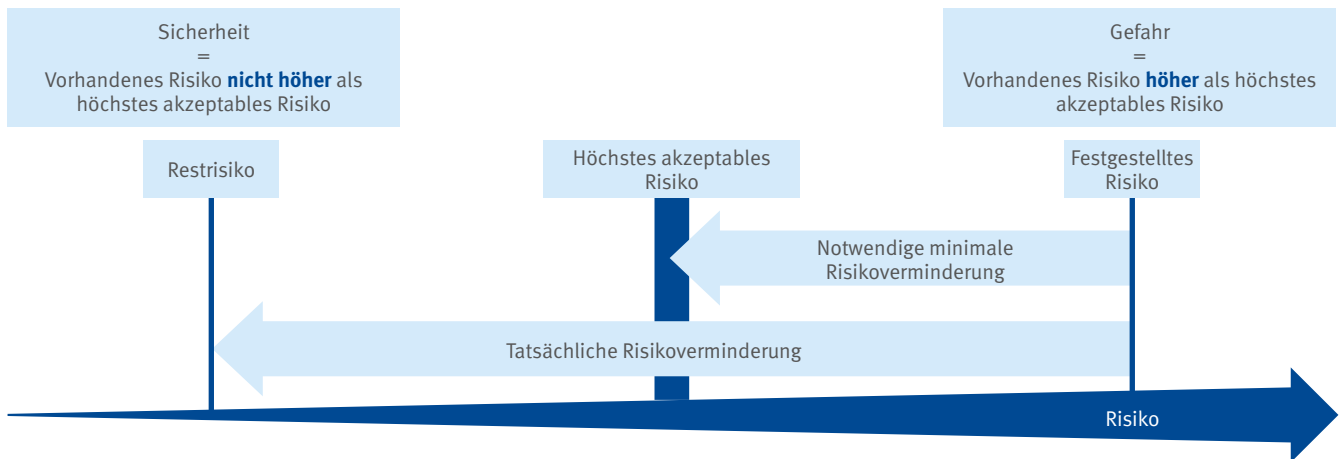


Abb. 18 Modell zur Risikobewertung

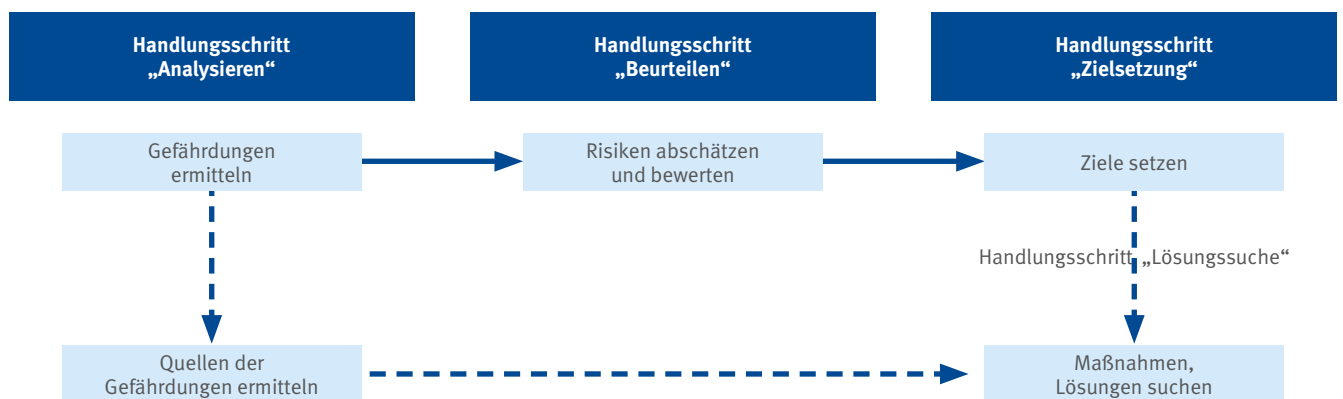


Abb.19 Zusammenhang der Handlungsschritte „Analysieren“, „Beurteilen“, „Zielsetzung“, „Lösungssuche“

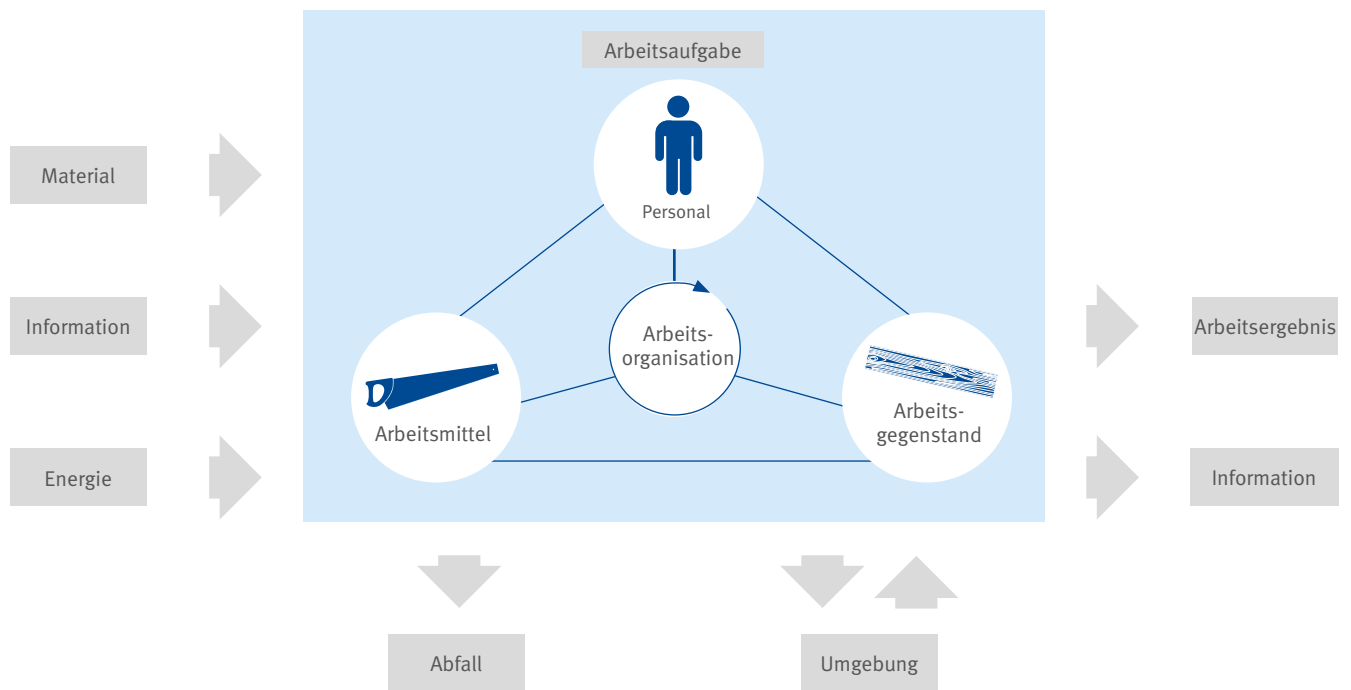


Abb. 20 Arbeitssystem

6.2.4 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung – Lektionen 5 bis 7

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit müssen durch eine integrative Gestaltung von Arbeitssystemen gewährleistet werden. Das Denken in Systemen eröffnet ein vertieftes Verständnis für die Wirkungszusammenhänge der Arbeitsbedingungen, aber auch für effektive Gestaltungslösungen. Das Denkmodell „Arbeitssystem“ (Abb.20) wird weiter entfaltet und das methodische Vorgehen bei der Arbeitssystemgestaltung und wie die Fachkraft hierbei Sicherheit und Gesundheit integrieren kann, entwickelt. Ein wichtiger Lösungsansatz ist die Wahl der Systemebene, auf der die effektivsten Maßnahmen gefunden werden können (Abb.21).

Arbeitssysteme lassen sich über die Felder Technik, Organisation und Personal gestalten (vgl. Abb.6, S. 14). Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen Gestaltungsanforderungen für die einzelnen Felder kennen und in ihren Zusammenhängen und Wechselwirkungen untereinander verstehen. In den Lektionen 5 bis 7 werden die einzelnen Gestaltungsfelder behandelt. Das Grundwis-

sen zu den Gefährdungsfaktoren wird hier wieder aufgegriffen und weiter entwickelt. Die rechte Seite von Abb.22 zeigt das Grundkonzept, mit dem für jedes Gestaltungsfeld diese Anforderungen bearbeitet werden.

6.2.5 Handlungsschritte: Lösungssuche, Durch- und Umsetzen, Wirkungskontrolle – Lektion 8

Lektion 8 greift die Kette der Handlungsschritte wieder auf. Die Unterstützung der Zuständigen bei der ganzheitlichen Gestaltung von Arbeitssystemen erfordert von der Fachkraft für Arbeitssicherheit bestimmte methodische Vorgehensweisen. Hier kommt es in hohem Maße darauf an, wie und dass sich die verschiedenen Aufgaben und Rollen ergänzen. Behandelt wird, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit

- den Prozess der Lösungssuche unterstützen kann,
- bei der Auswahl von Lösungen vorgehen sollte,
- in Entscheidungsprozesse einwirken kann,
- Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen anstellen kann und welche Möglichkeiten und Grenzen hier bestehen,

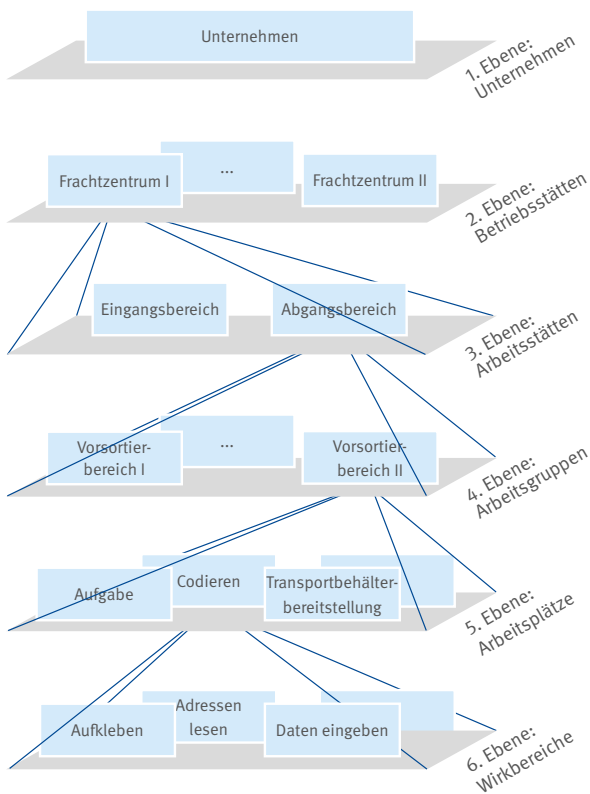


Abb. 21 Ebenen zur Beschreibung von Arbeitssystemen

- bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen soll,
- bei der Wirkungskontrolle vorgehen sollte,
- verschiedene Methoden der Dokumentation nutzen kann.

Stand bei den Handlungsschritten Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen sowie Bestimmen von Zielen, das Anwenden der eigentlichen Fachkunde im Mittelpunkt, so sind die Schritte Lösungssuche, Durch- und Umsetzen sowie Wirkungskontrolle auf das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit im vernetzten Betriebsgeschehen ausgerichtet. Arbeitsschutz ist in diesen Schritten argumentativ und kooperativ im Betrieb durchzusetzen. Anforderungen und typische Probleme werden in Lektion 8 behandelt.

6.2.6 Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation – Lektion 9

Schwerpunkt der Lektion 9 ist das zweite wesentliche Aufgabengebiet der Fachkraft für Arbeitssicherheit: „Unterstützen bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“. Eine unzureichende Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation ist wesentliche Ursache für das Entstehen von Gefährdungen und Defiziten in Arbeitssystemen (Abb.23).

Lektionen 5 bis 7: Arbeitssystemgestaltung		
	Einführung: Systeme, Mensch im Arbeitssystem, Ziele und Kriterien, Gestaltungsfelder T – O – P	
Lektion 5	T	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmittel • Arbeitsverfahren • Arbeitsstätten • Arbeitsplätze
Lektion 6	O	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgabe • Arbeitsorganisation • Arbeitszeit und Pausen
Lektion 7	P	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Schutzausrüstung • Personalentwicklung • Verhalten • Arbeitsmedizin • Gesundheitsförderung
		Anforderungen an die Gestaltung <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in den Gestaltungsbereich • Gestaltungsgrundsätze, generelle Anforderungen • Rechtsgrundlagen • Generelle Lösungen, exemplarische Beispiele • Handlungsanlässe, Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Abb. 22 Lektionen zu Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung

Die Teilnehmer lernen Grundlagen zu Organisation und Management des Arbeitsschutzes kennen. Das Niveau des Arbeitsschutzes ist wesentlich von der Qualität der Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in der betrieblichen Organisation abhängig. Arbeitsschutzmanagement muss als systematischer Verbesserungsprozess betrieben werden mit den Schritten Planen – Ausführen – Überprüfen – Verbessern. Die zehn Kernelemente eines Arbeitsschutzmanagements werden eingeführt (Abb.24). In dieser Lektion werden ausführlich die Kernelemente behandelt:

- Integration in die Aufbauorganisation Übertragen von Aufgaben und Kompetenzen im Arbeitsschutz in Linie und Querschnitt
- Integration in die betrieblichen Prozesse durch organisatorische Regelungen, die die Berücksichtigung der Belange des Arbeitsschutzes sicherstellen
- Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse Regelungen, z. B. zur Gefährdungsbeurteilung, Umgang mit dem Regelwerk, Erste-Hilfe- und Notfallmanagement, Unfallmeldewesen
- Kommunikation und Zusammenarbeit Sicherstellung eines regelmäßigen Informationsaustauschs, Regelungen der Zusammenarbeit, Arbeitsschutzausschuss
- Mitarbeiterbeteiligung Organisation und Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Aufgaben und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie erste Schritte zu einem Arbeitsschutzmanagement werden dargestellt.

6.2.7 Zwischenseminar

Im Zwischenseminar geht es generell darum, handlungsorientiert die Inhalte der Lektionen 1 bis 9 zu vertiefen und zu ergänzen. Die Lernziele des Seminars sind in erster Linie auf handlungsbezogene Lernziele (Vorgehensweisen, Handlungsschemata) ausgerichtet. Es geht aber auch um emotionale Lernziele wie die Identifikation mit der Aufgabe und Rolle. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Lernziele, die auf den Erwerb sozialer Kompetenzen ausgerichtet sind.

Ein Schwerpunkt des Zwischenseminars besteht darin, den Teilnehmern das methodische Vorgehen anhand der Handlungsschritte und hier insbesondere der Schritt-

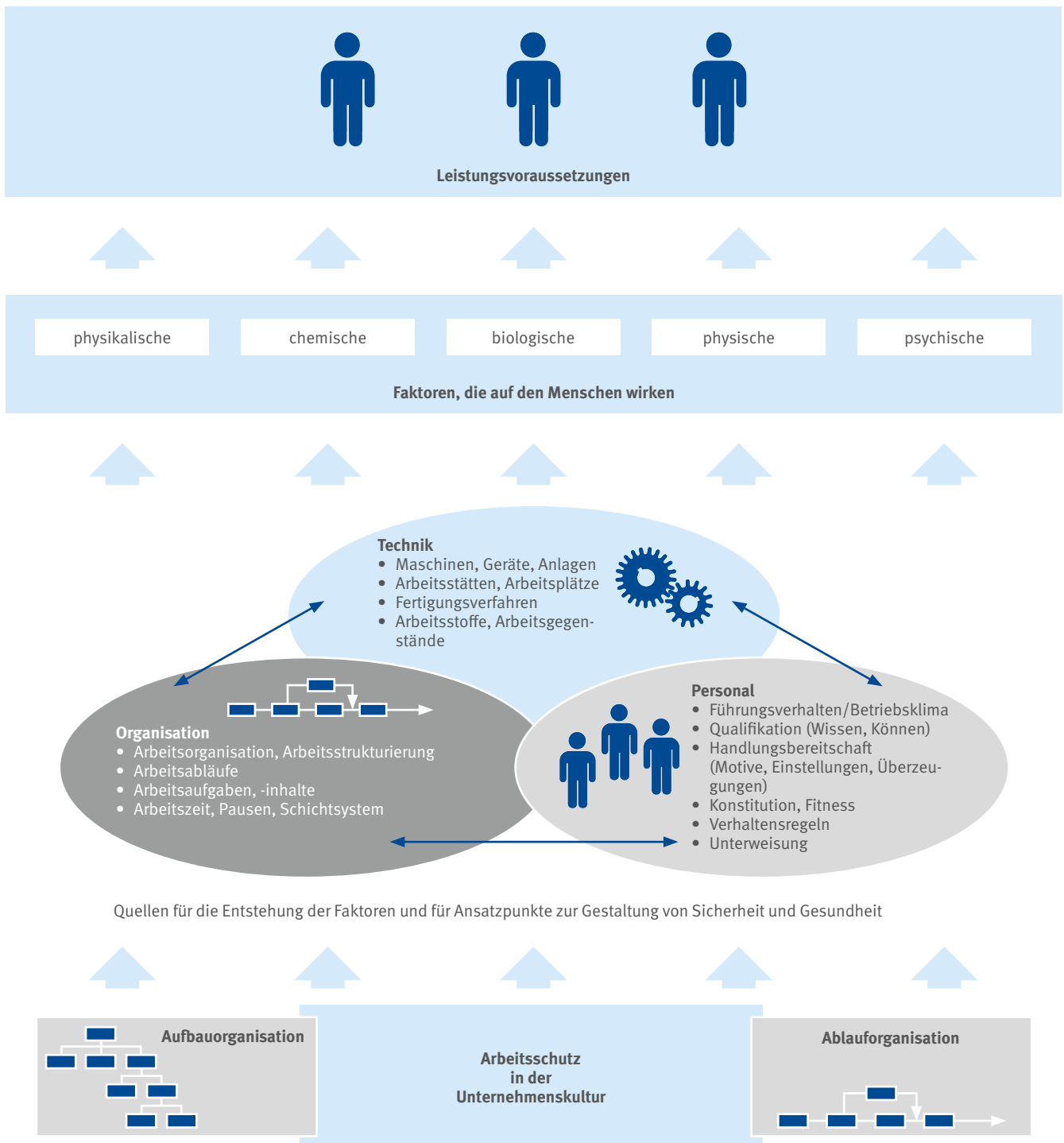
te Analyse, Beurteilen, Ziele setzen und Lösungssuche zu vermitteln. Die Teilnehmer sollen das erworbene Überblickswissen zu den Gefährdungsfaktoren (Lektionen 1 bis 3), zu den Methoden der Gefährdungsanalyse und hier vor allem der arbeitsablauforientierten Gefährdungsanalyse, zur Risikobeurteilung und zum Ableiten von Zielen (Lektion 4), zum Vorgehen der Lösungssuche (Lektion 8) und zu den Anforderungen der Arbeitssystemgestaltung (Lektionen 5 bis 7) auf einen komplexeren Fall anwenden. Anhand des Fallbeispiels werden die Vorgehensweisen zur Mitarbeiterbeteiligung vertieft.

Bezogen auf die Handlungsschritte erfolgt das Herausarbeiten der unterschiedlichen Rollen und Aufgaben der Fachkraft. Damit sollen die Teilnehmer ein vertieftes Verständnis von ihrer Rolle und Aufgabe gewinnen und diese in konkretem Handeln im Betrieb ausdrücken.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen ihre Erkenntnisse und Ergebnisse insbesondere aus den Schritten Analyse, Beurteilen von Risiken und Ableiten von Zielen den Zuständigen, Entscheidungsträgern und Beteiligten vermitteln. Hierzu müssen sie über die erforderlichen sozialen Kompetenzen und Methoden verfügen. Anhand von Fallbeispielen werden das Vorbereiten und das Durchführen von Präsentationen praktisch geübt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument für die betriebliche Prävention. Um das Verständnis hierfür und das praktische Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu vertiefen, wird das Thema im Zwischenseminar aufgegriffen.

Das Seminar beinhaltet eine Klausur als Teil der Lernerfolgskontrolle.



Ursachen für mögliche Defizite im Arbeitssystem und gesundheitliche Risiken sowie Ansatzpunkte zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit

Abb. 23 Wirkung der Betriebsorganisation auf Gefährdungen und Defizite in Arbeitssystemen

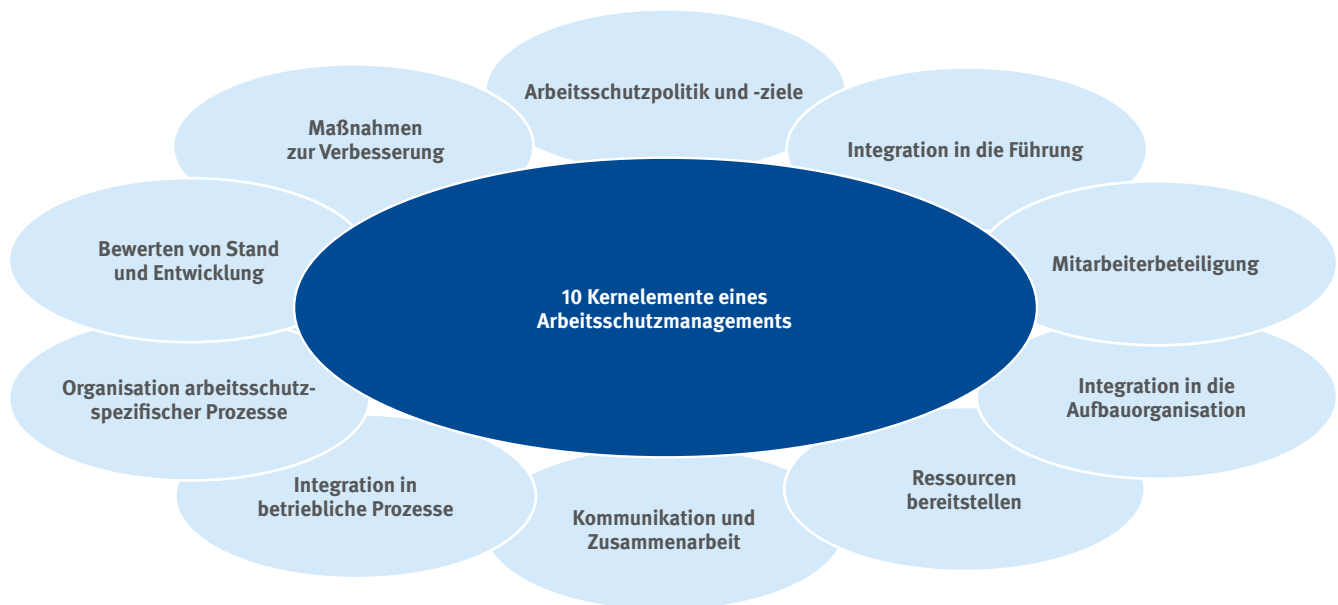


Abb. 24 Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements

6.2.8 Komplexe Anwendung, Planungs- und Konzeptionsphasen – Lektionen 10 und 11

In der Ausbildungsstufe II geht es vor allem um die Anwendung und Vertiefung der in der Grundausbildung erworbenen Kompetenzen (Abb.25). Der Schwerpunkt liegt auf planerischen und konzeptionellen Aufgabengebieten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und auf komplexeren Anwendungsfeldern. Auch hier stehen wiederum Vorgehensweisen im Mittelpunkt. Ausgehend von Planungssystematiken und typischen Abläufen wird entwickelt, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit in solchen Prozessen Beiträge zur präventiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen leisten kann.

Im Mittelpunkt der Lektionen 10 und 11 steht jeweils ein Fallbeispiel, anhand dessen sich die Teilnehmer selbstständig die Unterstützungsverantwortung und das Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit erarbeiten sollen. In Anlehnung an die Leittextmethode und das handlungsorientierte Lernen erarbeiten sich die Teilnehmer:

- Welcher Handlungs- und Unterstützungsbedarf besteht für die Fachkraft für Arbeitssicherheit in einem solchen Fall?
- Wie ist die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit in solchen Planungsphasen und Prozessen?

- Wie kann sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Planungsprozess einbringen?
- Welche Ziele soll sie dabei verfolgen?
- Wie ist sinnvoll, effektiv und zielgerichtet vorzugehen?
- Wie können vorausschauend Gefährdungen ermittelt und Gesundheitsrisiken beurteilt werden?
- Wie kann die Fachkraft Gestaltungsanforderungen ableiten und als Ziele in den Prozess einbringen?
- Wie sind Lösungsvorschläge zu entwickeln und in den Planungsprozess einzubringen?

Das praxisorientierte, selbsttätige Lernen steht im Vordergrund. Der Lernprozess durchläuft einen Zyklus von sechs Lernschritten (Abb.26), in dem die Teilnehmer

- anhand von Aufgabenstellungen, die der betrieblichen Praxis entstammen, selbstständig und selbsttätig das Vorgehen und die Lösungen erarbeiten,
- lernen, wie Probleme zu lösen sind,
- Vorgehensweisen entwickeln, die auf andere Praxisfälle anzuwenden sind,
- diesen Prozess durch die Strukturierung in Lernschritte und die den Lernschritten zugeordneten Unterlagen steuern.

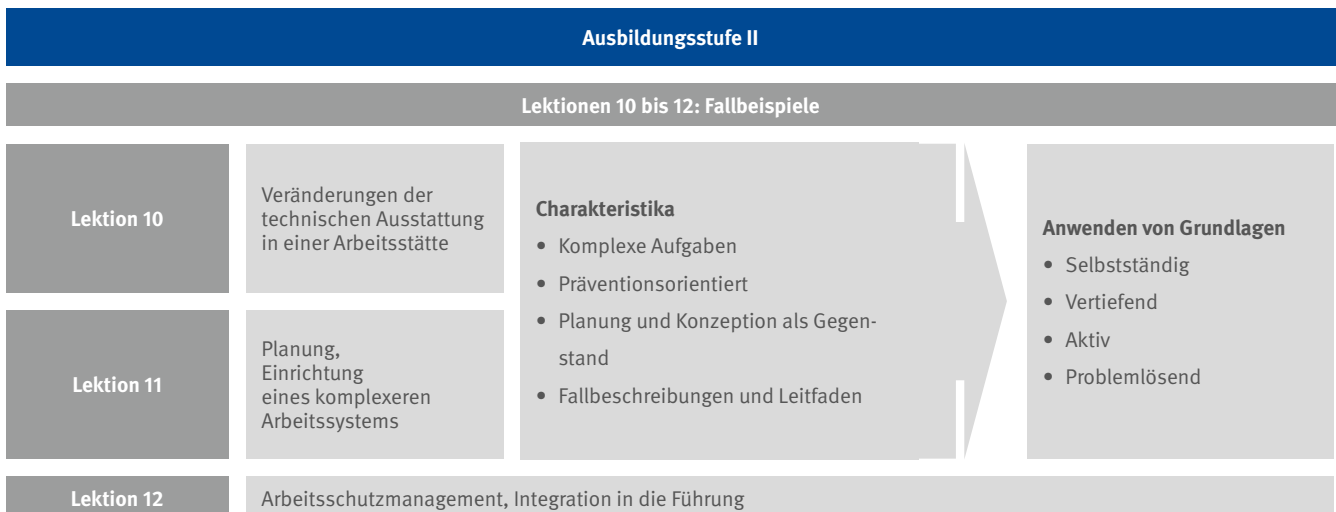


Abb. 25 Lektionen der vertiefenden Ausbildung

Während das Beispiel in Lektion 10 die Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung behandelt, stehen in Lektion 11 Reorganisationsmaßnahmen im Verwaltungsbereich mit entsprechender Arbeitsaufgaben- und Arbeitsorganisationsgestaltung im Mittelpunkt.

6.2.9 Arbeitsschutzmanagement, Integration des Arbeitsschutzes in die Führung – Lektion 12

Arbeitsschutz muss im Betrieb systematisch betrieben werden, um nachhaltig zu wirken. Lektion 12 vertieft den Aufgabenschwerpunkt der Fachkraft für Arbeitssicherheit „Unterstützung bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation“. Auf der Grundlage von Lektion 9 werden weitere Kernelemente eines Arbeitsschutzmanagements behandelt:

- Verankerung des Arbeitsschutzes in der Unternehmenspolitik und Setzen von Zielen
- Integration in die Führung
- Bereitstellen von Ressourcen
- Bewerten von Stand und Entwicklung des Arbeitsschutzes anhand von Indikatoren, Parametern und Kennzahlen
- Vorgehen zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen
- Anforderungen an die Dokumentation

Es wird eine Übersicht zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und die Integration des Arbeitsschutzes in andere Managementsysteme gegeben.

Die Zusammenarbeit mit den Führungskräften und die Integration des Arbeitsschutzes in das Führungshandeln sowie die Wirkungen auf eine Sicherheits- und Gesundheitskultur werden dargestellt.

Betriebliche Programme zum Arbeitsschutz sind ein Element, um durch Schwerpunktaktionen gezielte Verbesserungsprozesse einzuleiten.

Effiziente persönliche Arbeitstechniken stellen ein wichtiges Element der Selbstkompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit dar. Die Teilnehmer lernen hier Grundanforderungen und Methoden kennen.

Eine handlungsorientierte Zusammenfassung rundet den allgemeinen Teil der Ausbildung ab.

6.2.10 Wirtschaftsbereichsbezogene Vertiefung

Die Einsatzgebiete der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Bereich der Unfallversicherungsträger des öffentlichen Dienstes sind durch ein Spektrum sehr unterschiedlicher Betriebsarten geprägt. Die Vertiefung und Erweiterung der Handlungskompetenz als Fachkraft für Arbeitssicherheit muss bezogen auf die betriebsartenspezifischen Erfordernisse erfolgen.

Ausbildungsstufe III vermittelt dementsprechend Lösungsstrategien für branchenspezifische Problemstellungen.

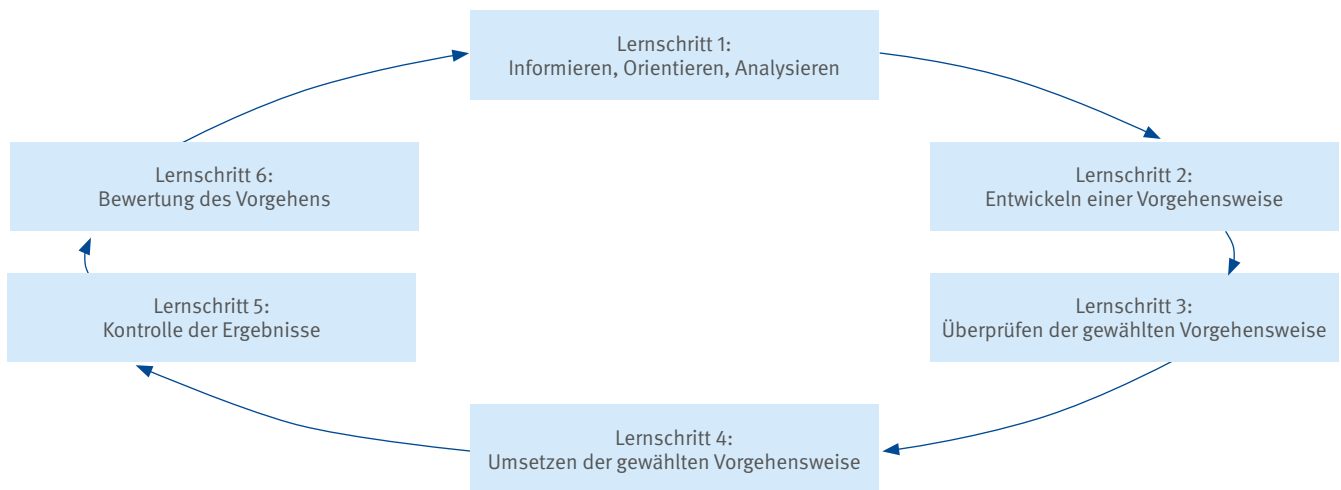


Abb. 26 Übersicht zu Lernschritten des selbsttätigen problemlösenden Lernens in den Lektionen 10 und 11

Ansatzpunkte für die Vertiefung und Erweiterung zur Entwicklung von branchenspezifischen Handlungskompetenzen sind:

- Typische Aufgaben und Tätigkeiten, die in den Betriebsarten auftreten und die in diesem Zusammenhang auftretenden Gefährdungsfaktoren bzw. gesundheitsfördernden Faktoren, spezifischen Gestaltungsregeln und Lösungskonzepte
- Typische Organisationsstrukturen, die gleichzeitig Handlungsrahmen und Gestaltungsfeld sind

Ein Angebot von 20 fachspezifischen Lektionen bietet den Teilnehmern die Möglichkeit eines ihrem Einsatzgebiet entsprechenden flexiblen Zuschnitts der wirtschaftsbereichsbezogenen Vertiefung der Ausbildung.

Die Unfallkasse Post und Telekom führt die Ausbildungsstufe III nach einem eigenen Modell weitgehend in Präsenzphasen durch.

6.2.11 Abschlussseminar

Der Schwerpunkt des Abschlussseminars liegt auf der Entwicklung sozialer Kompetenzen wie dem kooperativen Handeln, Gesprächsführung in Entscheidungsprozessen, Umgang mit Konflikten. Mit Methoden wie Rollenspielen werden hierzu praktische Übungen durchgeführt.

Über eine vertiefte Auseinandersetzung mit Fragen des Arbeitsschutzmanagements und der Verbesserung der Integration des Arbeitsschutzes wird das Rollen- und Aufgabenprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit weiter geschärft. Das systematische Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit (vgl. Abb.10, S. 18) wird erneut thematisiert und auf die Unterstützung bei der Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements angewendet.

Abschließend stehen die Verantwortung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und daraus resultierende Anforderungen an das professionelle Handeln zur Diskussion.

7 Qualitätssicherung

7.1 Lernerfolgskontrollen

7.1.1 Anforderungen an Lernerfolgskontrollen

Ein wirkungsvolles Ausbildungssystem zur Fachkraft für Arbeitssicherheit auf der Grundlage einer Gesamtkonzeption erfordert auch eine einheitliche, dem Ausbildungssystem entsprechende Lernerfolgskontrolle. Lernerfolgskontrollen sind ein wesentliches Element der Qualitätssicherung der Ausbildung.

Lernerfolgskontrollen leisten unterschiedliche Beiträge zur Qualitätssicherung:

- Sie geben dem Lernenden Rückmeldung über seinen Lernfortschritt.
- Sie geben dem Auszubildenden Rückmeldung über das Erreichen der Lernziele.
- Ihre Auswertung ist Grundlage, um Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualität der Ausbildung abzuleiten.
- Sie sind Qualifikationsnachweis über die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung gegenüber Dritten.

Nach Punkt 13 des Fachaufsichtsschreibens IIIb7-36042-5 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Dezember 1997 ist der Qualifikationsnachweis für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 7 ASiG durch Lernerfolgskontrollen zu erbringen, die nach den Vorgaben der Gesamtkonzeption und nach bundeseinheitlichen Kriterien zu erarbeiten sind.

Lernerfolgskontrollen innerhalb der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) werden so durchgeführt, dass sie

- dem Konzept des Selbststudiums mit Aufgabenbearbeitung einschließlich Praktikumsanteilen und Präsenzphasen
- und
- den festgelegten bundeseinheitlichen Kriterien entsprechen.

Inhaltlich muss sich das Konzept für eine Lernerfolgskontrolle an dem Zusammenwirken von Lernzielen auf verschiedenen Ebenen und von Inhalten ausrichten. Mit der Bearbeitung der Lektionen und ihrer jeweiligen Inhalte sind jeweils unterschiedliche Lernziele verbunden.

Es lassen sich vier Lernzielebenen unterscheiden:

- **Wissen**
Fakten kennen, Kenntnisse von etwas haben, Überblick haben, reproduzieren können etc.
- **Verstehen von Zusammenhängen**
Zusammenhänge erkennen und darstellen können, Regeln kennen, Konzepte verstehen, Bedeutung erkennen, vergleichen können, begründen können etc.
- **Anwenden**
Verfahren beherrschen, auf ähnliche Sachverhalte übertragen können, Anwenden von Regeln, Prinzipien auf unterschiedliche Fälle anhand von Beispielen darstellen können, veranschaulichen können etc.
- **Probleme lösen**
Analysieren können, Fakten, Prinzipien und Regeln miteinander verknüpfen können, Synthesen bilden können, Schlussfolgerungen ableiten können, übertragen, beurteilen, bewerten können, Strategien zur Problemlösung entwickeln können etc.

Die unterschiedlichen Ebenen leisten entsprechend ihrer Stellung in der Hierarchie unterschiedliche Beiträge zu den Qualifikationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Das Konzept der Lernerfolgskontrolle legt fest, welche **Inhalte auf welcher Lernzielebene** Gegenstand von Lernerfolgskontrollen sein sollen. **Kriterien** hierzu sind:

- Lernerfolgskontrollen müssen sich wie die Inhalte der Ausbildung am Anforderungsprofil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit orientieren. Sie sollen das Erreichen von Lernzielen und den Lernfortschritt überprüfen. Mit dem Erreichen der Lernziele wird auch der Qualifikationsnachweis erbracht.
- Die zu überprüfenden Inhalte und Lernziele sind so auszuwählen, dass ein Nachweis über die bedeutsamen Qualifikationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit erbracht werden kann. Im Zentrum der Qualifikationen steht die Handlungskompetenz, dem umfangreichen Unterstützungsauftrag gemäß § 6 ASiG gerecht zu werden.
- Die Aufgabenbearbeitung muss sich dementsprechend zu einem bedeutsamen Anteil auf die Anwendung der Inhalte der Lektionen in der eigenen Betriebspraxis beziehen.

- Höhere Lernzielebenen (Anwenden, Probleme lösen) sind bevorzugt in die Lernerfolgskontrolle einzubeziehen, da mit ihnen ein weiterreichender Qualifikationsnachweis erbracht werden kann als dies auf niederen Ebenen (insbesondere der Wissens Ebene) möglich ist. Lernerfolgskontrollen auf den höheren Ebenen schließen in der Regel die niederen Ebenen ein.

7.1.2 Aufbau und Struktur des Konzeptes – Elemente der Lernerfolgskontrolle in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Die Lernerfolgskontrolle im System der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Fernlehrgang mit Präsenzphasen bei der (DGUV) besteht aus folgenden Elementen:

- **Kontinuierliche Lernerfolgskontrollen** im Rahmen der Ausbildungsstufe I in Form von pro Lektion 1 bis 9 jeweils zu bearbeitenden vier bis sieben Aufgaben
- **Klausur** als schriftliche Einzelprüfung nach Abschluss von Lektion 9
- Durchführung einer **Präsentation** nach Abschluss von Lektion 9
- **Kontinuierliche Lernerfolgskontrollen** im Rahmen der Ausbildungsstufe II in Form von pro Lektion 10 bis 12 jeweils zu bearbeitenden Aufgaben
- **Kontinuierliche Lernerfolgskontrollen** im Rahmen der Ausbildungsstufe III in Form von pro fachspezifischer Lektion jeweils zu bearbeitenden Aufgaben
- Durchführung einer **Präsentation** im Abschlussseminar
- **Mündliche Prüfung** im Abschlussseminar

Lernerfolgskontrollen zu den einzelnen Lektionen

Zu jeder Lektion müssen die Teilnehmer Aufgaben bearbeiten und an die durchführende Stelle einsenden. Neben der individuellen Korrektur mit Hinweisen erhalten die Teilnehmer mit deren Rücksendung eine Musterlösung in Form einer prinzipiellen Lösungsbeschreibung. Solche Lernerfolgskontrollen zu den einzelnen Lektionen haben für den Fernlehrgang zentrale Bedeutung. Durch sie wird aus dem Prozess des autodidaktischen Aneignens von Lerninhalten durch das Lesen von Materialien ein Lehr-Lern-Prozess mit Feedback-Schleifen. Musterlösungen zu Aufgaben mit diesem Charakter

beschreiben die wesentlichen Anforderungen an die Lösung, sind aber nicht die Lösung selbst. Eine ordnungsgemäße Bearbeitung der Aufgaben ist nicht durch das Abschreiben der Musterlösung möglich.

Die Teilnehmer müssen durch diese verbindlichen Lernerfolgskontrollen ihr Wissen, ihre Erkenntnisse und Erfahrungen auf unterschiedliche Aufgabenstellungen, Fragestellungen anwenden und transferieren. Hiermit wird sichergestellt, dass nicht nur Wissen reproduziert, sondern überprüft wird, ob die Teilnehmer in der Lage sind, das Wissen in Zusammenhänge einzuordnen, es auf unterschiedliche Fälle anzuwenden, es für die Lösung von Problemen zu nutzen usw.

Diese Form der schriftlichen Lernerfolgskontrollen, die bei einer Vielzahl von Aufgaben den Charakter von Hausarbeiten bzw. von Praktikumsaufgaben haben, sind vom Anspruch her Lernerfolgskontrollen in Form von schriftlichen Prüfungen unter Klausurbedingungen gleichwertig.

Klausur

Durch eine Klausur führen die Teilnehmer den Nachweis, dass sie auch ohne weitere Hilfsmittel völlig selbstständig in der Lage sind, zentrale Inhalte der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit anzuwenden. Die Klausur dient zum Abschluss der Grundausbildung der Überprüfung von Handlungswissen, nicht von Faktenwissen.

Präsentationen

Durch Präsentationen sollen die Teilnehmer bestimmte soziale Kompetenzen und Medienkompetenzen nachweisen.

Mündliche Prüfung

Die mündliche Prüfung zum Schluss der Ausbildung hat ergänzenden Charakter.

Einbindung des Praktikums in die Lernerfolgskontrollen

Die besondere Situation des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der DGUV besteht gegenüber anderen Ausbildungsgängen darin, dass die Teilnehmer parallel mit der Bearbeitung des Lehrgangs schrittweise auch die Praxis einer Fachkraft für Arbeitssicherheit aufnehmen. Das heißt, es besteht hier die Möglichkeit, Aufgabenstellungen jeweils auf den eigenen Betrieb zu beziehen.

Damit wird das betriebspraktische Handeln zum Gegenstand von Lernerfolgskontrollen. Vor diesem Hintergrund haben die Aufgaben in solchen Fällen den Charakter einer Hausarbeit und sind geeignet, die Funktion eines Qualifikationsnachweises zu erfüllen.

7.2 Tutorielle Begleitung der Teilnehmer

Qualitätssicherung wird auch über ein entsprechendes Betreuungs- und Dialogangebot erbracht.

Im Rahmen des Fernlehrgangs erfolgt eine solche Begleitung durch die Projektgruppe „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ bei Systemkonzept in Köln und durch die zuständigen Unfallversicherungsträger. Die Begleitung umfasst:

- Inhaltliche Rückmeldung zu den bearbeiteten Aufgaben pro Lektion mit entsprechenden Hinweisen zur Behebung von erkennbaren Defiziten und Lernschwierigkeiten, aber auch Lernhilfen und Motivationshilfen
- Dialog mit fachlich kompetenten Ansprechpartnern bei Verständnisproblemen und Lernschwierigkeiten mit der Möglichkeit, direkten Kontakt zur Projektgruppe aufzunehmen
- Ansprechen der Teilnehmer bei Nichteinhalten des vorgesehenen Ausbildungsplans durch die Projektgruppe
- Proaktive Betreuung der Teilnehmer durch den zuständigen Unfallversicherungsträger
- Internet-Angebot mit entsprechenden Informations- und Dialogmöglichkeiten
- Begleitende Arbeitsgruppen
- Begleitseminare durch die Unfallversicherungsträger

7.3 Integrierte Praktika

Qualitätssicherung erfolgt auch über den Transfer aus der Lernsituation in die betriebliche Anwendung.

Hier bietet die Ausbildungsform „Fernlehrgang“ erhebliche Vorteile: Im überwiegenden Teil der Lektionen werden Aufgaben mit Praktikumscharakter gestellt. Damit

ist eine enge Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis, Lernprozess und praktischer Anwendung gewährleistet.

7.4 Evaluierung des Ausbildungsprozesses und der Ausbildungsmaterialien

Die Lernprozessgestaltung und die Ausbildungsmaterialien müssen aufgrund des schnellen Wandels im Bereich des Arbeitsschutzes einer kontinuierlichen Revisi- on unterworfen werden. Dies erfolgt vor allem über

- systematische Auswertung von neuen Entwicklungen im Arbeitsschutz und Prüfen auf ihre Relevanz für die Ausbildung,
- regelmäßige Auswertungen der Lernerfolgskontrollen,
- begleitende Evaluierung durch Teilnehmerbefragungen.

8 Durchführung

Auswahl der Teilnehmer

Wesentliches Erfolgskriterium für die Ausbildung, aber auch für das spätere Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb, ist die Auswahl der Teilnehmer. An eine Fachkraft für Arbeitssicherheit werden hohe Anforderungen gestellt (vgl. Abschnitt 4). Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit setzt auf einer beruflichen Ausgangsqualifikation und einer berufspraktischen Tätigkeit auf. Die Höhe der Ausgangsqualifikation muss sich am Schwierigkeitsgrad der betrieblichen Problemstellungen orientieren. Empfehlenswert ist eine Ingenieur- oder vergleichbare Qualifikation. Darüber hinaus sind aber Lebenserfahrung, Persönlichkeit, soziale und Selbstkompetenz wesentliche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Durchlaufen der Ausbildung und das Tätigwerden als Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Vorfeld der Ausbildung kommt es entscheidend darauf an, dass durch eine geeignete Auswahl die richtige Person an der richtigen Stelle wirken kann. Es sollten nur Personen ausgewählt werden, die aus eigenem Interesse die Ausbildung durchlaufen wollen und eine positive Grundeinstellung zum Arbeitsschutz und zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit haben.

Nach Möglichkeit sollte eine Fachkraft für Arbeitssicherheit als Vollzeitkraft bestellt werden. In jedem Fall sollte die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit einen erheblichen Anteil der Gesamtarbeitszeit ausmachen.

Die Unfallversicherungsträger beraten die Betriebe aktiv bei der Auswahl geeigneter Personen.

Kooperationsvereinbarung als Grundlage für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung

Zu Beginn der Ausbildung schließen der Dienstherr/Arbeitgeber, der zuständige Unfallversicherungsträger und der Teilnehmer eine Kooperationsvereinbarung über die Durchführung der Ausbildung ab.

Die Kooperationsvereinbarung zielt darauf ab, dass nur geeignete Personen zeitnah zu Fachkräften für Arbeitssicherheit ausgebildet werden. Alle Beteiligten verpflichten sich, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die getroffenen Vereinbarungen einzuhalten.

Flexible Durchführung der Ausbildung

Die Durchführung der Ausbildung ist so konzipiert, dass flexibel auf die Bedürfnisse der Betriebe und der Teilnehmer Rücksicht genommen wird.

- Ein flexibler Start der Ausbildung ist möglich. Sofort nach der Anmeldung können die Teilnehmer mit der Bearbeitung der Einführungslektion beginnen. Damit werden Wartezeiten bis zum nächsten Einführungsseminar vermieden.
- Die Teilnehmer können im Rahmen eines Ausbildungsplans ihre Zeit nach eigenen und betrieblichen Möglichkeiten einteilen und das Lerntempo selbst bestimmen.
- Das Lernen erfolgt an einem Mix von Lernorten: Die Lektionen sind am eigenen Schreibtisch zu bearbeiten, praktische Aufgaben zu den einzelnen Lektionen erfordern das Lernen im Betrieb, und in den Präsenzphasen erfolgt das Lernen in Seminarsituationen. Der Wechsel zwischen den Lernformen erfolgt im Rahmen der abgestimmten Gesamtkonzeption. Er leistet wesentliche Beiträge zum Erfolg der Ausbildung.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird schrittweise in ihr zukünftiges Aufgabengebiet eingearbeitet.
- Während der Ausbildung sind die Teilnehmer nur für die Präsenzseminare (insgesamt elf Tage) vom Betrieb abwesend.
- Für die wirtschaftsbereichsbezogene Vertiefung und Erweiterung der Ausbildung (Ausbildungsstufe III) steht ein Auswahlmenü von fachspezifischen Lektionen zur Verfügung, das die Betriebsarten im Bereich des öffentlichen Dienstes abdeckt. Die Teilnehmer können flexibel nach ihrem Zuständigkeitsbereich Lektionen zur Bearbeitung auswählen. Es stehen A- und B-Lektionen (mit der Hälfte des Umfangs der A-Lektionen) zur Verfügung.

Schneller Abschluss der Ausbildung möglich

Die Ausbildung ist so organisiert, dass sie **innerhalb eines Jahres** abgeschlossen werden kann.

Mit dem Teilnehmer und dem Betrieb wird zu Beginn ein Ausbildungsplan mit entsprechenden Zeiten vereinbart. Durch ein entsprechendes Terminverfolgungssystem wird die Einhaltung des Ausbildungsplans überwacht.

Bearbeitungszeiten

Pro Lektion ist von einer Mindestzeit von 20 – 25 Stunden für die Bearbeitung auszugehen. Dazu zählen nicht die Bearbeitung von Aufgaben, die bereits in die praktische Tätigkeit einführen. Diese sind bereits Bestandteil der normalen Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Durchführung der Ausbildung:

Projektgruppe „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
bei systemkonzept, Köln



Die Projektgruppe „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ bei systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung in Köln – als seit mehr als 40 Jahren im Bereich Arbeitsschutz und Qualifizierung ausgewiesenes Institut, führt die Ausbildung im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung durch. Ein Team von Fachleuten steht den Teilnehmern für alle organisatorischen und inhaltlichen Fragen zur Verfügung.

Die technisch-organisatorische Abwicklung (Teilnehmerverwaltung, Versand von Unterlagen), die Vereinbarung eines Ausbil-

dungsplans mit dem Teilnehmer, Terminkontrollen, die Durchführung von Lernerfolgskontrollen und der Seminare, die tutorielle Begleitung und Internet-Angebote werden von der Projektgruppe „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ vorgenommen. Die Ausbildung wird am Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV durchgeführt.

Bescheinigung des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung

Nach Teilnahme am Abschlussseminar und Bestehen der Lernerfolgskontrollen erhält der Teilnehmer eine Urkunde, die die erfolgreiche Teilnahme an der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und seiner Mitglieder im öffentlichen Dienst (nach § 7 ASiG, § 4 DGUV Vorschrift 2 Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit") bescheinigt.

Kostenübernahme

Die unmittelbaren Kosten für den Fernlehrgang (Lektionen, Testaufgaben, organisatorische Abwicklung) und die Seminare übernimmt für seine Mitgliedsbetriebe der zuständige Unfallversicherungsträger. Darin nicht enthalten sind die Kosten für die erforderliche Literatur, die die Teilnehmer zur Bearbeitung der Lektionen und für ihre spätere Arbeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit benötigen.

Anhang 1

Prozesse der Neuordnung der Ausbildung

1.1 Anforderungen an die Ausbildung vor der Neuordnung

Stellung, Aufgaben und Bestellungs Voraussetzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im Arbeitssicherheitsgesetz (Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ASiG) vom 12. Dezember 1973 beschrieben. Das ASiG definiert die Stellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit als die eines fachlichen Beraters. Dies betrifft insbesondere die Grundpflichten des Arbeitgebers, wie sie in den §§ 3 ff des Arbeitsschutzgesetzes gefasst sind, aber auch alle weiteren Rechtspflichten aus öffentlich-rechtlichen Forderungen zum Arbeitsschutz und dem autonomen Satzungsrecht der Unfallversicherungsträger (Unfallverhütungsvorschriften).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und nach der DGUV Vorschrift 2 Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" folgende Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen:

- Berufliche Qualifikation als Ingenieur, Techniker oder Meister
- Zweijährige Berufstätigkeit
- Nachweis der sicherheitstechnischen Fachkunde durch die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungsgang

Die erste Festlegung zur Erfüllung der letztgenannten Qualifikationsvoraussetzung erfolgte bereits 1974 mit einem Schreiben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) vom 31. Oktober 1974. Hier wurden Grundsätze für einen ersten zweiwöchigen Lehrgang zur Grundausbildung festgelegt.

Mit dem Fachaufsichtsschreiben des BMA vom 2. Juli 1979 an die Unfallversicherungsträger wurde die theoretische Ausbildung auf mindestens fünf Wochen festgelegt. Dies teilte sich auf in zwei Grundlehrgänge A und B von jeweils zwei Wochen sowie ein branchenorientiertes Aufbauseminar von mindestens einwöchiger Dauer. Die Inhalte waren in den von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU; heute Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA) herausgegebenen „Grundlehrgängen A und B“ beschrieben.

1.2 Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

Die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand bieten für die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihren Mitgliedsbetrieben seit 1978 einen Fernlehrgang mit Präsenzphasen an, der die Inhalte der Grundlehrgänge A und B integriert. Der Fernlehrgang wurde von Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung, Köln – im Auftrag des Dachverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (BAGUV bzw. Bundesverband der Unfallkassen – BUK) entwickelt. Die Durchführung wurde ebenfalls Systemkonzept übertragen, die seit diesem Zeitpunkt als „Projektgruppe Sicherheitsfachkräfte“ die Ausbildung inhaltlich und organisatorisch abwickelt. Zu jeder Lektion müssen die Teilnehmer Aufgaben bearbeiten und einsenden, die von der Projektgruppe bewertet werden. Als Präsenzphase war ein zentral von Systemkonzept durchgeführtes einwöchiges Abschlusssseminar verpflichtender Bestandteil der Ausbildung. Zusätzlich boten die einzelnen Unfallversicherungsträger dezentral Begleitseminare an.

Der Fernlehrgang in seiner ursprünglichen Form wurde in den letzten 20 Jahren mehrfach überarbeitet und vor fünf Jahren um ein einwöchiges Zwischenseminar ergänzt. Der Fernlehrgang hat sich als flexibles und in der Fachwelt angesehenes Ausbildungsinstrument bewährt, insbesondere vor dem Hintergrund der Integration der besonderen Belange des öffentlichen Dienstes in den Ausbildungsgang.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften führten ihre Ausbildung ausschließlich als Präsenzseminare durch.

Damit bestehen seit Ende der 70er Jahre bei den Unfallversicherungsträgern zwei unterschiedliche Ausbildungssysteme, die den jeweils unterschiedlichen Belangen der Branchen Rechnung tragen.

1.3 Beginn der Diskussion um die Neuordnung der Ausbildung

Das Konzept der Grundlehrgänge war von vornherein als eine Übergangsphase zu einer weiteren Entwicklungsstufe der Ausbildung angesehen worden [4]. Zunächst

galt es jedoch, erst einmal Erfahrungen zu sammeln. Bereits in den frühen 80er Jahren wurde diskutiert, ob die Ausbildung nach den Grundlehrgängen dem anspruchsvollen Aufgabenprofil des § 6 ASiG gerecht wird. Das Gesetz fordert nämlich, dass die Fachkraft den Arbeitgeber nicht nur bei der Anwendung der umfangreichen Rechtsvorschriften im Arbeitsschutz unterstützt, sondern auch mit der eigenen Fachkunde zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen beraten muss. Dies gewann vor dem Hintergrund der weitreichenden technisch-organisatorischen Entwicklungen und der Geschwindigkeit ihres Fortschreitens zusätzliche Brisanz.

Seit Mitte der 80er Jahre wurden auf Initiative des BMA – ausgehend von einer Serie von Fachgesprächen vom Verband der Deutschen Sicherheitsingenieure (VDSI), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU) und dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) – verschiedene Konzepte zur zukünftigen Ausbildung entwickelt. Letztlich wurden in dieser Phase im Jahr 1992 auf der Grundlage der unterschiedlichen Konzepte von BMA/BAU einerseits und HVBG andererseits in einem sogenannten „Konsenspapier“ in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe Eckpunkte für ein gemeinsam getragenes Ausbildungskonzept formuliert. Dieses Konsenspapier war die Grundlage für alle weiteren Aktivitäten.

1.4 Die „Sifa-Projekte“

Zur inhaltlichen Ausfüllung des Konsenspapiers wurden vom BMA bzw. vom HVBG zwei vorbereitende Studien vergeben, die von einer Arbeitsgemeinschaft – bestehend aus den Instituten Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln, Diagnose & Transfer, München und Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung, Dortmund – durchgeführt wurden:

- Studie „Anforderungsprofile für Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
- Projekt „Entwicklung von Kriterien zur Bewertung vorhandener Ausbildungsmaterialien“

Mit der **Studie „Anforderungsprofile“** wurden ausgehend von einem modernen Arbeitsschutzverständnis über Szenarien zur zukünftigen Entwicklung der Er-

werbsarbeit und zur Analyse gegenwärtiger und zukünftiger Praxis ein modernes Rollenbild, ein Aufgabenprofil und Qualifikationsanforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Kapitel 2, 3 und 4 dieser Broschüre beinhalten Kernergebnisse aus dieser Studie, die den weiteren Entwicklungen in den letzten Jahren angepasst wurden.

Im Rahmen des **Projekts „Bewertungskriterien“** entstand ein **Leitbild für die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit** mit vor allem folgenden Inhalten:

- Orientierung von Struktur und Inhalten der Ausbildung am Anforderungsprofil
- Gestalten der Ausbildung als geschlossenes Gesamtkonzept
- Lernzielorientierung einschließlich der Überprüfung der Lernziele
- Methodisch-didaktische Anforderungen

Eine Übersicht zu den Projektergebnissen ist enthalten in [5].

Auf dieser Grundlage wurde von 1994 bis 1996 in einem weiteren **Projekt** von der Auftragnehmerngemeinschaft Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung, Köln, und dem Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart – **die Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit** entwickelt [6] (Auftraggeber BAU und HVBG) mit nachstehenden Ergebnissen:

- Gesamtkonzeption der Ausbildung einschließlich eines Grundkonzepts für eine einheitliche Lernerfolgskontrolle und Hinweise zur Qualitätssicherung der Ausbildung
- Grundgerüste der einzelnen Module (Lerneinheiten) der Ausbildung (47 Module für Ingenieure und 59 Module für Techniker/Meister)
- Einige ausgewählte Module als vollständige Materialien

Leitbild und Grundstruktur der Neukonzeption sind in Abschnitt 5 dieser Broschüre im Überblick dargestellt. Die umfangreichen Gesamtergebnisse des Projektes liegen als unveröffentlichte Manuskripte bei BMA, BAuA und HVBG vor und wurden in insgesamt vier Broschüren zusammenfassend veröffentlicht [7], [8], [9], [10]. Das Projekt wurde in einem intensiven Dialog- und Kon-

sensbildungsprozess mit den Auftraggeber-Institutionen (BMA, BAuA, HVBG), Ländervertretern, Berufsgenossenschaften, Berufsverbänden, Beratern aus Wissenschaft und Praxis, Experten und vor allem der Fachöffentlichkeit und den Tarifparteien durchgeführt.

1.5 Umsetzungsphase

Nach Abschluss der „Sifa-Projekte“ begann eine intensive Diskussion um die Umsetzung der Ergebnisse in der Ausbildung. Diese wurde mit dem Fachaufsichtsschreiben des BMA zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 (IIIb7-36042-5) abgeschlossen (vgl. Anhang 2)). Im Kern des Fachaufsichtsschreibens steht die Verpflichtung zur vollständigen Umsetzung der Inhalte der in den Projekten entwickelten Ausbildungskonzeption. Die Ausbildungsstufen I bis III sind in einem zeitlichen Rahmen durchzuführen, der die betriebliche Abwesenheit der bisherigen Ausbildung (sechs Wochen bei Durchführung in Seminarform) nicht übersteigt. Bei bisher ausschließlicher Durchführung der Ausbildung in Seminarform sind die Seminare durch geeignete Selbstlerneinheiten zu ergänzen. Ab dem Jahr 2001 ist nach den Vorgaben des Fachaufsichtsschreibens zu verfahren.

Mit dieser Vorgabe sollten die Belastungen für die Betriebe durch die betriebliche Abwesenheit der Teilnehmer aufgrund der Ausbildung reduziert werden.

Für die Ausbildungsträger, die die Ausbildung bislang ausschließlich in Seminarform durchgeführt haben und dies auch in Zukunft tun wollen, erfordert dies eine Anpassung der Konzeption. Hierzu wurden von den Instituten Systemkonzept, Köln, und IAO, Stuttgart, sogenannte Referenzmodelle im Auftrag von BAuA und HVBG entwickelt. Diese Referenzmodelle zeigen ausgehend von Leitlinien für die Umsetzung der Neukonzeption, wie der Lernprozess durch aufeinander abgestimmte Präsenz- und Selbstlernphasen zu gestalten ist, um die Ansprüche der Gesamtkonzeption zu wahren [10].

Auf dieser Grundlage entwickeln die gewerblichen Berufsgenossenschaften CBT-basiertes (Computer Based Training) Selbstlernmaterial in Verknüpfung mit den

Materialien für sechs Wochen Seminausbildung.

Der BUK hatte sich entschieden, die bewährte Ausbildungsform des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen fortzuführen. Die Unfallversicherungsträger des öffentlichen Dienstes und der Unfallkasse Post und Telekom bevorzugten diese Ausbildungsform, da sie wesentliche Vorteile bietet, wie:

- geringe betriebliche Abwesenheitszeiten (insgesamt elf Tage),
- zeitlich flexible Durchführungsmöglichkeiten (laufender Beginn),
- integrierte Praktika,
- Rückgriff auf bestehende Strukturen zur Durchführung der Ausbildung,
- flexible Integrationsmöglichkeiten der Ausbildungsstufe III (wirtschaftsbereichsbezogene Vertiefung),
- Beibehalten der bewährten Konzepte zur Durchführung.

Anhang 2

Fachaufsichtsschreiben des BMA vom 29. Dezember 1997

Arbeitssicherheitsgesetz

Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 – IIIb7-36042-5 –

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 2 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 branchen-orientierten Aufbau-seminar 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 8 Wochen abgeschlossen werden.
10. Die theoretische Ausbildung und das Praktikum sollen innerhalb eines angemessenen Zeitraums von höchstens 3 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 Unfall-

versicherungsträger 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 III

Die Ausbildungsstufe III sollte die nachgenannten 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

Anhang 3

Literatur

- [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. hierzu z. B. Dokumentation des Expertenseminars E 3, September 1996 auf dem Kongreß „Arbeitsschutz aktuell“ in Nürnberg
- [3.] Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (1986): Internationale Konferenz zur Gesundheitsförderung. Ottawa
- [4.] Vgl. Bieneck, Hans Jürgen; Knosp, Ulrike: Fachkräfteausbildung modernisiert. In: Bundesarbeitsblatt (1998), Nr. 3, S. 5-14
- [5.] Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Beiträge zur Gemeinschaftsveranstaltung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften anlässlich der Präsentation der Forschungsprojekte „Anforderungsprofile für Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ und „Entwicklung von Kriterien zur Bewertung vorhandener Ausbildungsmaterialien für Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ veranstaltet am 20. April 1994 in der berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung in Hennef. BGZ-Report 1/95
- [6.] Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation; Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH: Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Ausbildungskonzeption – Endbericht, unveröffentlicht; Auftraggeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, St. Augustin
- [7.] Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH; Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Ausbildungskonzeption – 1. Fachgespräch: Beiträge zur Zwischenpräsentation am 21. März 1995 in der Deutschen Arbeitsschutzausstellung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz in Dortmund
- [8.] Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH; Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Ausbildungskonzeption – 2. Fachgespräch: Beiträge zur Präsentation am 24. Juni 1996, Berufsgenossenschaftliche Akademie für Arbeitssicherheit und Verwaltung (BGA), Hennef/Sieg. Überblick über die neue Konzeption
- [9.] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Ausbildungskonzeption – Anspruch und Konzeption der neuen Sifa-Ausbildung: Dokumentation des Experten-seminars E 3, 26. September 1996, Kongreß „Arbeitsschutz aktuell '96“, Nürnberg
- [10.] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Umsetzung der Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. BGZ-Report 5/99

Weitere Quellen:

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Arbeitssicherheitsgesetz: Fachaufsichtsschreiben zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Schreiben des BMA an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung vom 29. Dezember 1997 – IIIb7 360425-5 -. In: Bundesarbeitsblatt (1998), Nr. 3, S. 71-72

Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI): Das Berufsbild des Sicherheitsingenieurs – Auf dem Weg in die Zukunft (Schriftenreihe des VDSI: Band XIV – ISBN 3-933355-47-8

Anhang 4

Referenzmodell

Umsetzung der Anforderungen der neuen Ausbildungskonzeption in die Konzeption des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen bei der DGUV

Mit dem Fachaufsichtsschreiben des BMA vom 29.12.1997 wird die neue Konzeption der Ausbildung für Fachkräfte für Arbeitssicherheit für verbindlich erklärt. Es heißt in den mit dem Fachaufsichtsschreiben anzuwendenden Grundsätzen im Grundsatz 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.“

Die folgende Übersicht stellt die Vorgaben der neuen Ausbildungskonzeption für die Ausbildungsstufen I und II für Ingenieure (linke Spalte) der hier entwickelten Konzeption für den Fernlehrgang (rechte Spalte) gegenüber. Es wird damit nachgewiesen, in welchen Teilen des Fernlehrgangs mit Präsenzphasen die vorgegebenen Lerninhalte enthalten sind.

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
Ausbildungsstufe I			
Lernabschnitt I: Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit			
1 (0)	Einführung in Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit <ul style="list-style-type: none"> • Orientierung zum Ziel der Ausbildung • Erarbeitung und Einführung wesentlicher Ansätze <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsschutzverständnis – Präventionsanliegen – Arbeitsschutz in der betrieblichen Organisation – Aufgaben, Handlungsfelder und Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Überbetriebliches Arbeitsschutzsystem – Rechtssystem des Arbeitsschutzes • Bekannt machen mit grundlegenden Anforderungen an die Fachkraft und an die Ausbildung • Motivation für Ausbildung und Beruf 	16	Einführungslektion Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit Einführungsseminar
Lernabschnitt II: Grundlagen des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen			
2 (0)	Grundlagen des Entstehens und Vermeidens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen <ul style="list-style-type: none"> • Denkmodell Entstehung von Unfällen • Denkmodell Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen • Denkmodell „Arbeitssystem“ • Interventionsmöglichkeiten; Zielhierarchie • Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit 	8	Einführungslektion Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit Einführungsseminar
Lernabschnitt III: Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren			
3 (0)	Grundlagen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren <ul style="list-style-type: none"> • Die Leistungsvoraussetzungen des Menschen sind Grundlage für Arbeitssystemgestaltung (Grenzen, Entwicklungsmöglichkeiten) • Anatomie/Physiologie/Psychologie des Menschen – Grundlagen mit Bezug zu Gefährdungen und Gesundheitsförderung • Vorbereitung auf Module 4 bis 14 	6	Lektion 1 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
Lernabschnitt III: Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren			
4 (l)	Mechanische Faktoren <ul style="list-style-type: none"> • Klassifizieren mechanischer Energien • Identifizieren und Beurteilen mechanischer Faktoren (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen • Anwenden von Vorschriften und Normen für Ableitung von Zielen und Maßnahmen 		Lektion 1 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1
5 (l)	Faktoren der Elektrizität <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren elektrischer Faktoren • (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösung • Qualifikationsanforderungen – Elektrofachkraft 	2	Lektion 1 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1
6 (l)	Klimatische und thermische Faktoren <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren klimatischer und thermischer Faktoren (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge); Grundlagen der messtechnischen Erfassung • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen 	2	Lektion 1 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1
7 (l)	Schall und Schwingungen <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von Schall und Schwingungen (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge); messtechnische Erfassung und Bewertung • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen 	4	Lektion 1 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 1
8 (l)	Ionisierende Strahlung und Laserstrahlung <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren ionisierender Strahlung und Laserstrahlung (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung • Grenzwerte • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen • Strahlenschutzverantwortlicher, Strahlenschutzbeauftragter, Laserschutzbeauftragter 	2	Lektion 3 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3
9 (l)	Gefahrstoffe <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von Gefahrstoffen (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge); Gefährlichkeitsmerkmale • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen); arbeitsbedingte Erkrankungen; Aufnahmewege in den Körper • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen • Überblick über das Gefahrstoffrecht 	6	Lektion 2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 2
10 (l)	Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von Faktoren der Brand- und Explosionsgefahr (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen (Beurteilen) – Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen • Brandschutzbeauftragte 	2	Lektion 2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 2

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
11 (I)	Licht und Farbe <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren und Beurteilen von Licht und Farbe als Arbeitsschutzfaktor (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen – arbeitsbedingte Erkrankungen, Gesundheitsförderung • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen 	2	Lektion 3 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3
Lernabschnitt III: Basiswissen zu Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernden Faktoren			
12 (I)	Physische Faktoren <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren und Beurteilen physischer Faktoren (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Wirkungen auf den Menschen • Prinzipielle Interventionsansätze, Schutzkonzepte, exemplarische Lösungen 	4	Lektion 3 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3
13 (I)	Psychische Faktoren <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren psychischer Faktoren (Denkmodelle, Entstehungszusammenhänge) • Grundlagen der psychischen Leistungsfähigkeit des Menschen; menschliches Verhalten in sozialen Systemen • Menschliches Verhalten als Gefährdungsfaktor und gesundheitsfördernder Faktor • Prinzipielle Interventionsansätze 	4	Lektion 3 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3
14 (I)	Weitere Faktoren sowie multifaktorielle Gefährdungen <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von weiteren Faktoren • Erkennen von multifaktoriellen Gefährdungen • Mögliche Wirkungen durch Kombination von Faktoren (Beispiele für Erkrankungen) • Ganzheitliche Interventionsansätze aus den Bereichen T–O–P 	2	Lektion 2 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 2 Lektion 3 Gefährdungsfaktoren und gesundheitsfördernde Faktoren – Teil 3 Zwischenseminar
Lernabschnitt IV: Rechtliche Grundlagen zur Verantwortung sowie Leistungen der Unfallversicherungsträger			
15 (I)	Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherungsträger <ul 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 	2	Einführungsektion Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit Einführungsseminar
16 (I)	Rechtspflichten und Rechtsfolgen <ul 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 	4	Einführungsektion Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit Einführungsseminar Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Abschlusseminar

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
Lernabschnitt V: Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen			
17 (I)	Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen <ul style="list-style-type: none"> • Notwendigkeit von Analysen (Handlungsschritt; Ermitteln von Gefährdungen) • Stellenwert vorausschauender bzw. nachträglicher Analysen kennen • Ansatzpunkte und Methoden zur Analyse von Unfällen • Kooperation mit dem Betriebsarzt bezüglich Ansatzpunkten zur Ermittlung und Auswertung von arbeitsbedingten Erkrankungen • Ansatzpunkte und Methoden der vorausschauenden Analyse • Notwendigkeit und Methoden der Beurteilung (Handlungsschritt: Risikoabschätzung und -bewertung) 	22	Lektion 4 Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Bestimmen von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme Zwischenseminar Vorgehen der Fachkraft im Betrieb (Schwerpunkte Gefährdungsanalyse, Arbeitssystembetrachtung, Präsentation der Ergebnisse) – Zwischenprüfung Grundlage: Lektionen 1 bis 9
Lernabschnitt VI: Vorgehensweise zur Ableitung von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme			
18 (I)	Ableiten und Festlegen von Zielen zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme <ul style="list-style-type: none"> • Strategische und arbeitsmethodische Bedeutung des Handlungsschritts • Anforderungen an Ziele • Ziele ableiten und formulieren • Handhaben von Zielen im Prozess der Lösungssuche bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen 	6	Lektion 4 Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen – Bestimmen von Zielen für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme Zwischenseminar Vorgehen der Fachkraft im Betrieb (Schwerpunkte Gefährdungsanalyse, Arbeitssystembetrachtung, Präsentation der Ergebnisse) – Zwischenprüfung Grundlage: Lektionen 1 bis 9
Lernabschnitt VII: Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen			
19 (I)	Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung <ul style="list-style-type: none"> • Integration von Sicherheit und Gesundheit als ein Merkmal von Arbeitssystemen innerhalb des Gesamtspektrums der Anforderungen an Arbeitssysteme • Systemsicherheit als Zustand eines Arbeitssystems (Wechselwirkung zwischen T–O–P) • Systemebene für die Gestaltung identifizieren • Der Mensch als Ausgangspunkt und zentrales Element der Gestaltung 	4	Lektion 5 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 1– Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten
20 (I)	Anforderungen an Maschinen, Geräte und Anlagen sowie Fertigungsverfahren <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Beschaffenheitsanforderungen an Maschinen unter Beachtung der unterschiedlichen Betriebszustände und Lebenszyklusphasen • Erläuterung der EG-Maschinenrichtlinie und Arbeitsmittel-Benutzungsrichtlinie • Übersicht zu CE-Zertifizierungsverfahren und Kennzeichnung; GS • Grundlegende Forderungen an Schutzeinrichtungen • Grundlegende Forderungen an Fertigungsverfahren • Folgen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Anforderungen (Ziele) setzen können 	8	Lektion 5 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 1 – Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreibern			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
21 (I)	Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsplätze <ul style="list-style-type: none"> • Identifizieren von Anforderungen an Arbeitsstätten (bezogen auf Wege, Räume, Türen, Fußböden...) • Exemplarische Lösungen für Arbeitsstätten • Vermitteln von Anforderungen an Arbeitsplätze (Maße, Ausstattung, Anordnung) • Exemplarische Lösungen für Arbeitsplätze 	8	Lektion 5 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 1 – Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten Lektion 6 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 2 – Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Pausen, Persönliche Schutzausrüstung
22 (I)	Anforderungen an die Arbeitsorganisation, Arbeitsstrukturierung sowie Arbeitszeit- und Pausengestaltung <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an Arbeitsabläufe • Anforderungen an Formen der Arbeitsorganisation (Arbeitsstrukturierung) • Anforderungen an Arbeitszeit- und Pausengestaltung • Exemplarische Lösungen 	6	Lektion 6 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 2 – Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Pausen, Persönliche Schutzausrüstung
23 (I)	Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung von PSA in die Ziel- und Maßnahmenhierarchie • Übersicht über PSA; generelle Anforderungen • Ermittlung von Anforderungen, Auswahl- und Einführungsstrategien von PSA 	2	Lektion 6 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 2 – Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Pausen, Persönliche Schutzausrüstung
Lernabschnitt VII: Basiswissen zur Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen			
24 (I)	Grundlagen der arbeitsmedizinischen Maßnahmen sowie Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Betrieb <ul style="list-style-type: none"> • Nahtstellen des Handelns von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten • Vorsorgeuntersuchungen und arbeitshygienische Maßnahmen • Ganzheitliche Sicht der Gesundheitsförderung 	4	Lektion 7 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 3 – Qualifikation und Verhalten, arbeitsmedizinische Aspekte und Maßnahmen der Gesundheitsförderung
25 (I)	Qualifikatorische und verhaltensbezogene Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Strategien zur Verhaltensbildung; Stellenwert des Verhaltens in der Ziel- und Maßnahmenhierarchie sowie im Ansatzpunkt T–O–P • Einflussfaktoren und Strategien verhaltensbildender Maßnahmen • Ermitteln von Verhaltensregeln • Anforderungen an die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Unterweisungen • Folgerungen für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit 	8	Lektion 7 Grundlagen der Arbeitssystemgestaltung 3 – Qualifikation und Verhalten, arbeitsmedizinische Aspekte und Maßnahmen der Gesundheitsförderung der Gestaltung des Arbeitssystems
26 (I)	Anwendungsbeispiele zur integrativen Arbeitssystemgestaltung <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) 	8	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle Zwischenseminar

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
Lernabschnitt VIII: Lösungssuche und Entscheidungsvorbereitung			
27 (I)	Einführung in das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit im vernetzten Betriebsgeschehen <ul style="list-style-type: none"> • Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Lösungssuche, Durch- und Umsetzung sowie Wirkungskontrolle • Vernetztheit des betrieblichen Geschehens erkennbar machen • Problemfelder des Handelns im vernetzten Betriebsgeschehen 	4	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle
28 (I)	Beurteilung von Maßnahmen und Mitwirkung in Entscheidungsprozessen vor deren Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> • Notwendigkeit und Vorgehensweise zur Beurteilung von Maßnahmenvorschlägen • Aktives Agieren in Entscheidungsprozessen • Grundmuster der Argumentation der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Entscheidungsprozess 	4	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle Zwischenseminar Abschlusssseminar
29 (I)	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen als unterstützende Argumentationshilfe • Konzepte der ungestörten Arbeitsstunde und der erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung 	4	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle
Lernabschnitt IX: Durch- und Umsetzung sowie Wirkungskontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen			
30 (I)	Der Beitrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Durch- und Umsetzung von Maßnahmen sowie Wirkungskontrolle <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 • Kooperationspartner, Methoden der Kooperation • Gesprächsführung; Vorbereitung und Ablauf von Gesprächen • Wirkungskontrolle als Handlungsschritt • Zusammenfassung Handlungsschritte 	16	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle Abschlusssseminar
31 (I)	Techniken und Methoden für ein sozial kompetentes Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung des Wahrnehmens fachkundlicher Aufgaben mit sozialer Kompetenz • Vortrags- und Präsentationstechniken • Moderation von Gruppen • Bezug der Sozialtechniken zu den verschiedenen Handlungsschritten 	6	Lektion 8 Handeln der Fachkraft bei der Lösungssuche, Durch- und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Wirkungskontrolle Zwischenseminar
Lernabschnitt X: Grundwissen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement			
32 (I)	Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Organisation <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an die Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation • Anforderungen an die Integration des Arbeitsschutzes in die Ablauforganisation • Anforderungen an die Integration des Arbeitsschutzes in Unternehmensführungsprozesse 	8	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Zwischenseminar

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
33 (I)	Betriebliches Gefahrstoffmanagement als Beispiel für die Integration des Arbeitsschutzes in betriebliche Prozesse <ul style="list-style-type: none"> • Exemplarische Behandlung des Gefahrstoffmanagements • Ableiten von Pflichten und Aufgabenumsetzung nach der Gefahrstoffverordnung • Integration von Gefahrstoffmanagement in betriebliche Prozesse • Beiträge der Fachkraft für Arbeitssicherheit 	4	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
34 (I)	Formen der Mitarbeiterbeteiligung <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung partizipativer Vorgehensweisen • Formen und Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung (Sicherheitsgespräch, Vorschlagswesen, partizipative Kleingruppenarbeit) • Möglichkeiten der Anwendung 	6	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Zwischenseminar
35 (I)	Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Gestaltung und Entwicklung des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge zwischen Defiziten in Arbeitssystemen und betrieblicher Organisation • Analyse der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes • Ableiten und Durchsetzen von Verbesserungen im Arbeitsschutz • Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit 	8	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Abschlussseminar
36 (I)	Betriebliche Programme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz <ul style="list-style-type: none"> • Anliegen von Arbeitsschutzprogrammen • Formen von Arbeitsschutzprogrammen (Organisationsprogramme, Programme zur Analyse und Bekämpfung von Gefährdungen) und Aktionen • Anforderungen an Inhalt und Aufbau von Programmen (exemplarisch) 	4	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation
37 (I)	Zusammenfassung und Ausblick <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung der Handlungsschritte • Zusammenfassung der grundlegenden Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Arbeitssystemgestaltung und Arbeitsschutzmanagement) • Organisation der eigenen Arbeit • Ausblick auf die weitere Ausbildung 	2	Lektion 9 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation Lektion 12 Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung Abschlussseminar
38 (I)	Vorbereitung des ersten Praktikums <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenorientierung • Anleitung zur Durchführung 	2	Einführungsseminar
Ausbildungsstufe II			
39 (I)	Nachbereitung des Praktikums <ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse und Erfahrungen der Teilnehmer zu Handlungsweisen der Fachkraft aufarbeiten • Überblick über die Ausbildungsstufe II 	8	Zwischenseminar Abschlussseminar
40 (I)	Rolle und Aufgaben des Sicherheitsingenieurs auf konzeptionellem und planerischem Gebiet <ul style="list-style-type: none"> • Systematischer Überblick zu Handlungsanlässen, die Prävention gewährleisten • Szenarien der Zusammenarbeit von Sicherheitsingenieuren mit Sicherheitstechnikern/-meistern 	2	Lektion 10 Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf konzeptionellem und planerischem Gebiet

Neukonzeption nach Fachaufsichtsschreiben			Konzeption Fernlehrgang
Nr.	Titel des Moduls – Kurzbeschreibung	LE	Lektion bzw. Seminar
41 (I)	Umgestaltung von Arbeitsstätten durch Veränderung der technischen Ausstattung (exemplarische Fallstudie) <ul style="list-style-type: none"> • Geräte als Bestandteil von Systemsicherheit 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 	16	Lektion 10 Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf konzeptionellem und planerischem Gebiet Abschlussseminar
42 (I)	Sichere und gesundheitsgerechte Büroarbeit (Exemplarische Fallstudie) <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 	12	Bezüglich der Intentionen des Moduls erfolgt die Einordnung in: Lektion 11 Präventives Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Arbeitssystemgestaltung Lektion F 1 Verwaltung, Büroarbeit
Lernabschnitt XI: Abschluss der Grundausbildung			
43 (I)	Betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Motivation der Verkehrssicherheitsarbeit • Entstehungszusammenhänge zu Gefährdungen im Straßenverkehr; Interventionsansätze; Kooperationserfordernisse • Vorgehensweisen und Hilfsmittel betrieblicher Verkehrssicherheitsarbeit 	2	Lektion 12 Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung
44 (I)	Arbeitsschutz und Unternehmenslogistik – Ganzheitliche Problemanalyse und Lösungsansätze für die Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Gestaltung von Logistik (exemplarische Fallstudie) <ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung in Projektgruppen • Anforderungen an die operative Ebene der Logistik • Gestaltung eines betrieblichen Vorschriftenmanagements • 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 	22	Bezüglich der Intentionen des Moduls erfolgt die Einordnung in: Lektion 11 Präventives Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Arbeitssystemgestaltung Lektion 12 Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung
45 (I)	Die Zusammenarbeit der Sicherheitsingenieure mit Führungskräften im Betrieb – eine Voraussetzung für integratives Arbeitsschutzmanagement <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben zur aktiven Unterstützung von Führungskräften • Vernetzung Arbeitsschutz mit verschiedenen Organisationssystemen mit Beispielen Umweltschutz und Qualitätsmanagement • Integration des Arbeitsschutzes in die Aufgabenwahrnehmung durch Führungskräfte • Information und Motivation der Führungskräfte 	8	Lektion 12 Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung Abschlussseminar
46 (I)	Zusammenfassung der Aufgaben und Vorgehensweisen der Sicherheitsingenieure <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtüberblick über Handlungsanlässe • Systematische Vorgehensweise • Verantwortung der Fachkraft • Orientierung auf Weiter- und Fortbildung 	1	Lektion 12 Arbeitsschutzmanagement und Zusammenfassung Abschlussseminar
47 (I)	Vorbereitung des zweiten Praktikums <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenorientierte Vorbereitung und Anleitung 	1	Zwischenseminar

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung (DGUV)**

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de