

Feuerwehr und Rettungsdienst

Öffentliches Bauen

Forst, Park- und Gartenanlagen

## DGUV Vorschrift 2 Anhang 4

Abwasser

Gewalt am Arbeitsplatz

Sportstätten

Justiz und Polizei

## betriebsspezifische Betreuung

### Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

Abfallwirtschaft

Haustechnik

Hochschule und Versuchseinrichtungen



Straßenunterhaltung  
und -reinigung

Bauhof

Veranstaltungsstätten  
und Theater



Gesundheitswesen

Werkstätten

Schule

Kindertagesstätte

Umgang mit Tieren

# Lernfeld 6 für Branchenwechsler Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit am IAG der DGUV

Kursbeschreibung und Prüfungsordnung des IAG

Impressum

**Herausgeber:**

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Glinkastraße 40, D – 10117 Berlin

Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)

– Juni 2023 –

**Redaktion:**

Institut für Arbeit und Gesundheit der

Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG),

Königsbrücker Landstraße 2, D – 01109 Dresden

**Satz und Layout:**

Institut für Arbeit und Gesundheit der

Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung (IAG),

Bereich Kommunikations- und Mediendesign

**Bildnachweis:**

© DGUV

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Präambel</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Lernfeld 6 für Branchenwechsler am IAG</b>	<b>2</b>
2.1	Leitziel	2
2.2	Vor Beginn des Ausbildungslehrganges	2
2.3	Technische Anforderungen	3
2.4	Inhalt und Aufbau	3
<b>3</b>	<b>Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Prüfungsordnung der IAG für die Lernfelder 1 bis 6</b>	<b>11</b>

# 1 Präambel

Der hier beschriebene branchenspezifische Teil - Lernfeld 6 (LF 6) des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im IAG gilt ausschließlich für Teilnehmende, die in Mitgliedsunternehmen der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand tätig werden sollen.

## 2 Lernfeld 6 für Branchenwechsler am IAG

### 2.1 Leitziel

Leitziel des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Befähigung und Bereitschaft der Teilnehmenden, als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen.

Dabei sollen die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis unter dem dort gegebenen Handlungsrahmen ausgefüllt werden.

Bedeutend im Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist das zu Grunde gelegte erwachsenengerechte didaktische Konzept durch das gemeinsame Bildungsverständnis aller Unfallversicherungsträger.



Bei der Gestaltung des Ausbildungslehrganges rückt die **Kompetenzorientierung** in den Mittelpunkt. Die zu entwickelnde und prägende Kompetenz für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die **Beratung und Unterstützung der Unternehmensleitung** bei allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Diese Kompetenz muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit zukünftig noch stärker durch ihr Tun schon im Ausbildungslehrgang nachweisen.

Klassischer Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung sind überholt. Wissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben: In Zukunft wird es immer wichtiger, Fähigkeiten zu entwickeln, um komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert zu lösen. Isolierte Wissens- und Fähigkeitsvermittlung verliert an Bedeutung. Selbstverantwortliches Lernen zur Weiterentwicklung der Kompetenz steht im Mittelpunkt und dadurch wird ein aktiver, selbstgesteuerter Prozess des Lernens in Gang gesetzt. Lernbegleitende unterstützen diesen Prozess.

### 2.2 Vor Beginn des Ausbildungslehrganges

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit für das Unternehmen zu bestellen. Sie muss sich davon überzeugen, dass die als Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellende Person geeignet ist und über die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügt. Damit die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben effektiv und zielorientiert wahrnehmen können, bedarf es einer umfassenden Qualifikation, die nicht nur die fachlichen Aspekte, sondern auch die methodischen und sozialen Kompetenzen einbezieht.

Es versteht sich von selbst, dass nur Beschäftigte ausgewählt werden, die von ihrer Einstellung und Motivation her ein besonderes Interesse an dieser Tätigkeit haben.

Zur Auswahl einer geeigneten Person steht seitens des Unfallversicherungsträgers eine **proaktive Betreuungsperson** zur Verfügung. Diese informiert über den Ablauf und die für einen erfolgreichen Abschluss erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen.

Der **Kursplan** beinhaltet den strukturellen und zeitlichen Ablauf des Lernfeld 6 für Branchenwechsler. Die Termine des Kurses stehen fest und sind nicht variabel. Ein Kurswechsel des Teilnehmenden ist grundsätzlich nicht möglich. Daher ist schon vor der Anmeldung genau zu prüfen, ob alle Termine des gewählten Kurses in den persönlichen und betrieblichen Kontext passen und zwar für das Seminar (SEM), für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL) sowie für die Lernerfolgskontrolle (LEK).

Die **Prüfungsordnung** beinhaltet alle Regelungen zu Zulassungsvoraussetzungen, Lernerfolgskontrollen (LEK), Täuschungsversuchen, Rücktritt und Nichtteilnahme. Sie regelt, ob die Teilnehmenden den für den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde notwendigen Ausbildungslehrgang mit Erfolg abgeschlossen haben oder nicht.

Der Unfallversicherungsträger meldet den Beschäftigten am IAG zum ausgewählten und passenden Kurs für Branchenwechsler an.

Das **IAG ist zugelassener freier Bildungsträger**. Geeignete und interessierte Privatpersonen können sich als Selbstzahler oder durch Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zum Lernfeld 6 für Branchenwechsler im Rahmen des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit direkt beim IAG anmelden.

### 2.3 Technische Anforderungen

Für die Durchführung des Lernfelds 6 für Branchenwechsler ist eine online gestaltete Lernwelt der Dreh- und Angelpunkt. Voraussetzung für die Nutzung der Lernwelt ist ein geeignetes internetfähiges Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) mit einem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Präsentationsprogramm, sowie aktuellen Systemvoraussetzungen.

Die Lernwelt funktioniert mit dem Google-Chrome-Browser in der aktuellen Version störungsfrei.

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass der Beschäftigte über diese Hard- und Software frei verfügt.

### 2.4 Inhalt und Aufbau

Das **Lernfeld 6 für Branchenwechsler** wird in Form eigenständiger Kurse angeboten. Die Kurse bestehen aus drei Teilen. Alle drei Teile sind terminiert und die Teilnahme ist verpflichtend. Der Kursplan ist wie folgt aufgebaut:

Lernfelder		Lernpfad	Aufwand	Bearbeitungszeitraum
LF 6	Branchenspezifischer Teil des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit – Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand	SEM 8	3 Stunden Online	Starttermin 09:00-12:00 Uhr
		SOL 7	1 Arbeitstag	2 Wochen
		LEK 6	4 Arbeitstage	6 Wochen

**Teil 1:** einführendes Online-SEMinar (SEM 8)

**Teil 2:** Selbstorganisiertes Lernen (SOL 7), in dem branchenspezifische Kompetenzen im Bereich Know-how durch die Bearbeitung von Fachmodulen und übergreifenden Modulen erworben wird

**Teil 3:** Lernerfolgskontrolle (LEK 6)

## Lernpfad durch das Lernfeld 6

SEM 8	LF6	M	Einführung in den branchenspezifischen Teil des Ausbildungslehrgangs für Branchenwechsler.
SOL 7 / LEK 6	LF6	B	Die Teilnehmenden wählen aus 12 Fachmodulen neben dem verpflichtenden Modul „Öffentlicher Dienst“ mindestens ein weiteres Fachmodul und mindestens zwei übergreifende Module aus.
		C	
		F	
		H	
		K	
			Die übergreifenden Module widmen sich Themen, die eine weitere Untersetzung mehrerer Fachmodule ermöglichen. Sie vertiefen die Branchenspezifik insbesondere beim Ermitteln, Beurteilen und Gestalten (Handlungssituationen F und K).
			Die Kompetenzen im Kompetenzbereich Know-how werden durch die erfolgreiche Teilnahme an den Quizzes der ausgewählten Fachmodule und übergreifenden Module (80% richtig beantwortete Quizfragen) nachgewiesen.
	LF6	M	In der LEK 6 beschäftigen sich alle Teilnehmenden mit Themen der betriebspezifischen Betreuung. Sie ermitteln den betriebspezifischen Betreuungsbedarf und treffen eine Vereinbarung mit der obersten Leitung über die Zusammenarbeit bei der Konzepterstellung und für die spätere Umsetzung. Dieses Konzept stellt die LEK 6 dar.

### Auswahlverfahren für Fachmodule und übergreifende Module

Grundsätzlich sind neben dem Pflichtmodul „Öffentlicher Dienst“ noch mindestens ein weiteres Fachmodul und mindestens zwei zugehörige übergreifende Module auszuwählen.

Mit der Anmeldung zum Kurs wählt der Teilnehmende schon die Fachmodule und übergreifenden Module für das SOL 7 aus.

Ca. 4 Wochen vor dem terminierten Online-SEM 8 bekommen die Teilnehmenden ihren Einwahllink für das SEM 8 und ihre Zugangsdaten zur Lernplattform.

**Pflichtmodul**  Öffentlicher Dienst

Fachmodul	Übergreifende Module
<input type="checkbox"/> Abfallwirtschaft 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Abwasser 	<input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Bauhof 	<input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Sportstätten <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Feuerwehr und Rettungsdienst 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Forst, Park- und Gartenanlagen 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Gesundheitswesen 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Werkstätten

Fachmodul	Übergreifende Module
<input type="checkbox"/> Hochschule und Versuchseinrichtungen 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Sportstätten <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Justizvollzug und Polizei 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Sportstätten <input type="checkbox"/> Umgang mit Tieren <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Kindertagesstätte 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Sportstätten
<input type="checkbox"/> Schule 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Sportstätten <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Straßenunterhaltung und -reinigung 	<input type="checkbox"/> Öffentliches Bauen <input type="checkbox"/> Werkstätten
<input type="checkbox"/> Veranstaltungsstätten und Theater 	<input type="checkbox"/> Gewalt am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Haustechnik <input type="checkbox"/> Küchen <input type="checkbox"/> Werkstätten

### 3 Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Kompetenzbegriff bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen sowie für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden. Die erforderliche Handlungskompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit geht von ihrer Rolle sowie den Aufgaben und Anforderungen an die Tätigkeit aus.

Zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Unterstützung und Beratung der Führungskräfte in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Hieraus ergeben sich gemäß § 6 ASiG und DGUV Vorschrift 2 eine Vielzahl von einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten. Will die Fachkraft für Arbeitssicherheit in diesem Rahmen erfolgreich handeln, muss sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Der Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit baut auf beruflichen Erfahrungen, Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmenden auf, denn jeder und jede von ihnen bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte. Kenntnisse und Erfahrungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch den Ausbildungslehrgang die spezifischen Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Sie zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen (Know-how, Umgang mit anderen, Umgang mit sich selbst und Haltung).

Das Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit beinhaltet neben den Kompetenzen jeweils auch eine Auflistung von Teilkompetenzen und eine Beschreibung der Sifa-spezifischen Ausprägung der Kompetenzen.

Know-how	Umgang mit sich selbst	Umgang mit Anderen	Haltung
Fachwissen	Lernbereitschaft	Beratungsfähigkeit	
Systematisch-methodisches Vorgehen	Selbstmanagement	Kooperationsfähigkeit	
Analytische Fähigkeiten	Ergebnisorientiertes Handeln	Teamfähigkeit	
Beurteilungsvermögen	Beharrlichkeit und Einsatzbereitschaft	Dialogfähigkeit	
Wissensorientierung	Initiative	Beziehungsmanagement	
Konzeptionsstärke	Ausführungsbereitschaft	Kommunikationsfähigkeit	
Ganzheitliches Denken	Mobilität	Konfliktlösungsfähigkeit	
Fachübergreifende Kenntnisse	Selbstreflexion	Lehrfähigkeit	
Problemlösefähigkeit	Rollenbewusstsein		

Abbildung 3-1: Kompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit



Know-how	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
<b>Systematisch-methodisches Vorgehen</b> Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen	Die Sifa beherrscht die typischen Vorgehensweisen und zeigt sich sicher im Umgang mit den Methoden einer Sifa. Die Sifa geht Probleme und Aufgaben systematisch an, zerlegt diese in bearbeitbare Teilprobleme und greift dabei auf ihr Fach- und Methodenwissen zurück. Die Sifa definiert Ziele und überprüft die Zielerreichung.
<b>Analytische Fähigkeiten</b> Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen	Die Sifa ist in der Lage, Probleme systematisch zu analysieren. Sie erfasst die eigentlichen Ursachen, erkennt auch komplexe Zusammenhänge und zieht die richtigen Schlussfolgerungen. Die Sifa überträgt theoretische Modelle in ihre Praxis. Sie ist in der Lage, Einwirkungen fachlich richtig zu analysieren.
<b>Beurteilungsvermögen</b> Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen	Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zu treffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.
<b>Konzeptionsstärke</b> Fähigkeit sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.
<b>Problemlösungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	Die Sifa wählt problemangemessen die „richtigen“ Methoden. Sie entwickelt Lösungsalternativen und setzt diese planvoll um. Die Sifa ist in der Lage, aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei der Problemlösung zu berücksichtigen.
<b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, ganzheitlich zudenken und zu handeln	Die Sifa schaut über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus, berücksichtigt die verschiedenen Schnittstellen und hat auch das „übergeordnete Ganze“ im Blick. Dabei erkennt sie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen im Unternehmen. Die Sifa denkt systemisch, nicht nur in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-)Management-Denken.
<b>Fachwissen</b> Fähigkeit, neuestes Fachwissen einbeziehend zu handeln	Die Sifa bringt ihr fachliches Know-how problem- und situationsangemessen ein. Die Sifa erweitert ihr Fachwissen fortlaufend: Informell im Rahmen ihres Handelns als auch formell durch gezielte Weiterbildung.
<b>Wissensorientierung</b> Fähigkeit, ausgehend vom neuesten Wissensstand zu handeln	Die Sifa richtet ihr Fachwissen auf die betrieblichen Anforderungen aus und erwirbt fachliche Kompetenzen. Dabei geht sie stets vom aktuellen Wissensstand aus.
<b>Fachübergreifende Kenntnisse</b> Fähigkeit, fachübergreifende Kenntnisse einbeziehend zu handeln	Die Sifa verfügt über eine fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, die sie ebenfalls formell als auch informell erweitert.

Umgang mit sich selbst	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
<b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit gern und erfolgreich zu lernen	Die Sifa sucht und pflegt gezielt den Austausch mit anderen Fachleuten. Sie lernt selbstorganisiert und aus eigenem Antrieb sowohl formell als auch informell.
<b>Mobilität</b> Fähigkeit, geistig / körperlich beweglich zu handeln	Die Sifa zeigt sich flexibel im Umgang mit sich verändernden Bedingungen. Sie wiederholt Fehler nicht, sondern lernt aus ihren Erfahrungen, indem sie sich noch fehlende Kenntnisse eigeninitiativ aneignet.
<b>Selbstmanagement</b> Fähigkeit, das eigene Handeln zu gestalten	Die Sifa plant ihre Tätigkeit realistisch unter Berücksichtigung ihrer eigenen Ziele und (zeitlichen) Ressourcen. Sie arbeitet selbstständig als Stabsstelle und benötigt keine Vorgaben aus der Linie. Eigene Handlungsmöglichkeiten werden von ihr ausgelotet und ausgeschöpft, zudem versucht sie stetig, den eigenen Handlungsrahmen zu erweitern.
<b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> Fähigkeit, an Ergebnissen orientiert zu handeln	Die Sifa entwickelt Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention und verfolgt diese längerfristig.
<b>Initiative</b> Fähigkeit, Handlungen aktiv zu beginnen	Die Sifa zeigt Möglichkeiten der Veränderung auf. Die Sifa initiiert aktiv neue Prozesse in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
<b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen gut und gern auszuführen	Die Sifa ist in der Lage, pragmatische Lösungen zu finden und diese umzusetzen.
<b>Einsatzbereitschaft und Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, mit vollem Einsatz und beharrlich zu handeln	Die Sifa setzt sich beharrlich und mit vollem Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention ein und stellt dabei hohe Anforderungen an ihr eigenes Handeln und das anderer beteiligter Personen.
<b>Rollenbewusstsein</b>	Die Sifa ist sich ihrer eigenen Rolle bewusst. Sie kennt die von außen an ihre Rolle gerichteten Erwartungen, ihre Verantwortung, aber auch die Grenzen ihrer Tätigkeit als Sifa. Die Sifa ist in der Lage, ihre Rolle als Sifa von ihren anderen Rollen zu trennen und mit den divergierenden Erwartungen anderer konstruktiv umzugehen.
<b>Selbstreflexion</b>	Die Sifa ist in der Lage, über ihr eigenes Handeln und ihre Handlungsbedingungen nachzudenken. Ausgehend von ihren Stärken und Schwächen ist sie in der Lage, Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie kann fundierte Aussagen zu ihrer Wirksamkeit treffen und verfügt über persönliche Überzeugungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Die Sifa erkennt die Notwendigkeit der Selbstreflexion für ein professionelles Handeln.

Umgang mit Anderen	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
<b>Kommunikationsfähigkeit</b> Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	Die Sifa zeigt sich kontaktfreudig und wertschätzend gegenüber anderen Akteuren und Akteurinnen. Sie verfügt über eine fundierte Gesprächstechnik (Haltung + Methoden) und eine konstruktive (diplomatische) Gesprächsführung.
<b>Dialogfähigkeit</b> Fähigkeit, sich auf andere im Gespräch einzustellen	Die Sifa stellt sich sowohl in ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation als auch inhaltlich auf ihr Gegenüber ein und kann andere Menschen mitnehmen.
<b>Lehrfähigkeit</b> Fähigkeit, anderen Wissen und Erfahrungen erfolgreich zu vermitteln	Die Sifa ist in der Lage, ihre Ziele klar darzustellen und Ergebnisse sicher zu präsentieren. Sie teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern mit anderen und befähigt Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im Bereich Sicherheit und Gesundheit.
<b>Konfliktlösungsfähigkeit</b> Fähigkeit, auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln	Die Sifa geht mit Konflikten offen und souverän um. Sie zeigt sich offen gegenüber anderen Einstellungen und Meinungen und agiert vermittelnd. Dabei beweist sie Verhandlungsgeschick. Sie kritisiert sachlich und ist auch in der Lage, Kritik anzunehmen.
<b>Kooperationsfähigkeit</b> Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	Die Sifa verfügt über diplomatisches Geschick in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und -partnerinnen. Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an deren Denken und Handeln und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Beschäftigte, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat)
<b>Teamfähigkeit</b> Fähigkeit, in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Die Sifa bietet anderen Akteuren und Akteurinnen Unterstützung an, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Sie teilt ihr Wissen und gibt Erfahrungen weiter.
<b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, persönliche und arbeitsbezogene Beziehungen zu gestalten	Die Sifa ist in der Lage, Netzwerke für die Etablierung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes im Unternehmen zu bilden, zu nutzen und zu pflegen. Sie erkennt und respektiert die Rollen anderer Akteure und Akteurinnen.
<b>Beratungsfähigkeit</b> Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	Die Sifa ist in der Lage, andere Beteiligte zur selbstständigen Lösung von Fragestellungen im Arbeitsschutz zu befähigen und deren Problembewusstsein zu schärfen. Die Sifa geht strategisch im Sinne eines KVP vor. Im Rahmen einer Beratung kann sie zwischen Position und Interesse unterscheiden. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe.

Haltung	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
<p><b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln</p>	<p>Die Sifa versteht den Erhalt von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe und als ihren eigenen Auftrag. Sie orientiert sich in ihrem Handeln an den entsprechenden Werten und Normen und ist bestrebt, zu einer Verankerung dieser in der Unternehmenskultur zu beraten. Soziale und ethische Aspekte stellt sie ökonomischen Aspekten voran. Sie unterstützt die Entwicklung der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. In ihrem Handeln stellt sie hohe Ansprüche an sich und Andere.</p>
<p><b>Pflichtgefühl</b> Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln</p>	<p>Die Sifa handelt verantwortungsbewusst, ehrlich, pflichtbewusst und zuverlässig.</p>

Der Kompetenzbereich der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.

Nach wie vor ist aber auch die fachliche Qualifikation über Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und ihre Wechselwirkungen im Sinne von „was muss ich wissen“ für die Fachkraft für Arbeitssicherheit sehr wichtig. Es geht nicht signifikant um detailliertes Fachwissen in allen Bereichen, sondern vielmehr um Überblickswissen in Kombination mit spezifischem Wissen in seinem Fachgebiet. Grundwissen zu allen Gefährdungen, Belastungen und deren Konstellationen muss vorhanden sein, ebenso zu den Arbeitssystemverhältnissen, zur Arbeitsorganisation, zum Personal und ihren Wechselwirkungen, aber auch zum betrieblichen Management. Dazu gehört die Beurteilung von Risiken, die Entwicklung und das Setzen von Zielen sowie die Ableitung von Gestaltungsmöglichkeiten und Lösungsvarianten. Die Beurteilung und Betrachtung von Wirtschaftlichkeit und von betrieblichen Organisationsstrukturen ist ebenfalls eine Anforderung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre Fachkunde aktiv einbringen und die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit dem erforderlichen Nachdruck erfüllen.

Der Ausbildungslehrgang erhebt den Anspruch, die Kompetenzen der Teilnehmenden in Umfang und Tiefe so zu erweitern, dass sie nach dem Abschluss als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht nur über generalistisches Wissen verfügen, sondern auch Spezialistinnen und Spezialisten für besondere, auf den Wirtschaftszweig und auf den Einzelbetrieb bezogene spezifische Schwerpunkte sind. Auch nach dem Ausbildungslehrgang ist es notwendig, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Handlungskompetenzen systematisch und anforderungsgerecht erweitert. Lebenslanges Lernen wird damit zu einer Grundvoraussetzung für die Fachkraft für Arbeitssicherheit, um sich den kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich stellen und das Präventionsverständnis befördern zu können.

## 4 Prüfungsordnung des IAG für die Lernfelder 1 bis 6

### Präambel

Nach der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ kann die nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) erforderliche Fachkunde als nachgewiesen angesehen werden, wenn neben der beruflichen Grundqualifikation und Berufserfahrung ein einschlägiger Ausbildungslehrgang erfolgreich abgeschlossen wurde. Die Grundsätze für den Ausbildungslehrgang wurden durch das Bundesministerium für Arbeit 1997 vorgegeben und werden durch das von den Unfallversicherungsträgern erarbeitete Ausbildungsmodell von Fachkräften für Arbeitssicherheit vom 3. November 2011 konkretisiert und umgesetzt.

Als Nachweis für den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrgangs sind Lernerfolgskontrollen durchzuführen, die auf bundeseinheitlichen Kriterien beruhen und die den vom Bundesministerium vorgegebenen Grundsätzen entsprechen. Die nachfolgende Prüfungsordnung setzt diese Anforderung um.

Im weiterentwickelten Ausbildungslehrgang entsprechen die Lernfelder 1 bis 5 mit den Lernerfolgskontrollen 1 bis 5 den Ausbildungsstufen I und II, sowie das Lernfeld 6 mit der Lernerfolgskontrolle 6 der Ausbildungsstufe III gemäß dem Fachaufsichtsschreibens von 1997.

Das IAG bietet das Lernfeld 6 im Auftrag der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand an.

### I Allgemeines

#### §1 Geltungsbereich

- (1) Die Prüfungsordnung gilt für alle Personen, die an einem Sifa-Ausbildungslehrgang des Lehrgangsträgers IAG teilnehmen.
- (2) Die Prüfungsordnung wird den Teilnehmenden vor Beginn des Ausbildungslehrgangs zur Verfügung gestellt.

#### §2 Lernerfolgskontrollen: Grundsätze

- (1) Der erfolgreiche Abschluss des Ausbildungslehrgangs ist durch insgesamt 6 bestandene Lernerfolgskontrollen nachzuweisen.
- (2) Gegenstand der Lernerfolgskontrollen sind die für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlichen Kompetenzen. Die Kompetenzanforderungen sind in dem Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher beschrieben. Das Kompetenzprofil wird den Teilnehmenden vor Beginn des Ausbildungslehrgangs zur Verfügung gestellt.
- (3) Lehrgangssprache und Prüfungssprache sind deutsch.
- (4) Die Termine der Lernerfolgskontrollen sind verbindlich und werden den Teilnehmenden zu Beginn des Ausbildungslehrgangs mitgeteilt.
- (5) Die Lernerfolgskontrollen sollen innerhalb von 3 Jahren ab dem 1. Tag des Seminars (SEM) 1 abgeschlossen werden. Eine Verlängerung um höchstens ein Jahr ist möglich, wenn ein besonderer Härtefall vorliegt. Hierüber entscheidet der Lehrgangsträger. Sind nach Ende dieses Zeitraums nicht alle Lernerfolgskontrollen bestanden, ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang ohne Erfolg beendet.
- (6) Die Kriterien für die Bewertung der jeweiligen Lernerfolgskontrolle werden den Teilnehmenden in ihrer Sifa-Lernwelt zur Verfügung gestellt.

## II Zulassung zu Lernerfolgskontrollen

### §3 Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zu einer Lernerfolgskontrolle kann zugelassen werden, wer aktiv und vollständig an allen im Kursplan vorgesehenen Modulen teilgenommen hat. Eine aktive Teilnahme zeigt sich insbesondere durch Mitwirkung in Gruppenarbeitsphasen, bei der Erstellung und Bereitstellung von Dokumentationen und Ergebnispräsentationen, bei der Durchführung von Simulationen (Präsentationen, Moderation, Beratungssituationen), der Diskussionsleitung, der Beteiligung an Diskussionen im Seminar und im selbstorganisierten Lernen.
- (2) Über die Zulassung zur Lernerfolgskontrolle entscheidet der Lehrgangsträger.

### §4 Zulassung zu den einzelnen Lernerfolgskontrollen

- (1) Die Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 1 ist die Teilnahme an den bis dahin stattgefundenen Modulen bis einschließlich der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 4. Insbesondere die Bearbeitung der Arbeitssituationen in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 4 sind zulassungsrelevant für die Lernerfolgskontrolle 1. Zu der Bearbeitung der Arbeitssituationen gibt der Lernbegleiter ein fachliches Feedback, welches für die Lernerfolgskontrolle 1 genutzt werden kann.
- (2) Die Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 2 ist die Teilnahme an den bis dahin stattgefundenen Modulen bis einschließlich dem Praktikum (PRA) 2. Wenn die Lernerfolgskontrolle 1 erstmalig nicht bestanden wurde und eine Nacharbeit erforderlich ist, kann bereits an der Lernerfolgskontrolle 2 gearbeitet werden.
- (3) Die Voraussetzungen für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 3 sind die Teilnahme an den bis dahin stattgefundenen Modulen bis einschließlich der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 5 und die bestandene Lernerfolgskontrolle 1. Insbesondere die Bearbeitung der Arbeitssituationen in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 5 sind zulassungsrelevant für die Lernerfolgskontrolle 3. Zu der Bearbeitung der Arbeitssituationen gibt der Lernbegleiter ein fachliches Feedback, welches für die Lernerfolgskontrolle 3 genutzt werden kann.
- (4) Die Voraussetzungen für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 4 sind die Teilnahme an den bis dahin stattfindenden Modulen bis einschließlich dem Praktikum (PRA) 3 und die bestandene Lernerfolgskontrolle 2.
- (5) Die Voraussetzungen für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 5 sind die Teilnahme an den bis dahin stattfindenden Modulen bis einschließlich dem Praktikum (PRA) 4 und die bestandenen Lernerfolgskontrollen 1 bis 4.
- (6) Die Voraussetzungen für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 6 (Lernfeld 6/ Ausbildungsstufe III – Branchenspezifik im Auftrag der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand) sind der erfolgreiche Abschluss der Lernfelder 1 bis 5 bzw. der Ausbildungsstufen I und II und die erfolgreiche Bearbeitung der beiden ausgewählten Fachmodule einschließlich zwei übergreifender Module (SOL7).

## III Durchführung der Lernerfolgskontrollen

### §5 Lernerfolgskontrolle 1

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 1 wird zum Abschluss der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 4 und vor dem Praktikum (PRA) 2 durchgeführt. Sie besteht aus der Bearbeitung einer vorgegebenen Arbeitssituation zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1, 2 und 3.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 1 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ insgesamt hinreichend ausgeprägt sind, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 1 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal nachbearbeitet werden. Ist nach der Nachbereitung weiterhin die handlungsprägenden

Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

## §6 Lernerfolgskontrolle 2

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 2 ist Bestandteil des Praktikums (PRA) 2. Sie besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten Praktikums (PRA) 2 zu fertigenden Praktikumsbericht. Der Praktikumsbericht besteht aus drei Teilen:
  - einem Bericht an die Führungskraft,
  - einem Praktikumsreport und
  - Anlagen (Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen<sup>1</sup>).Zum Bestehen ist es erforderlich, dass aus dem Praktikumsbericht die Anwendung der erlangten Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ erkennbar werden.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1, 2 und 3.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 2 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils hinreichend ausgeprägt sind, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 2 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmalig nachbearbeitet oder ein neues Praktikumsthema zur Neubearbeitung vereinbart werden. Die Lernbegleitung gibt den Teilnehmenden hierzu eine Empfehlung. Bei Nichtbestehen des neu bearbeiteten Praktikumsthemas ist eine Nachbearbeitung möglich. Sind nach der Nachbearbeitung weiterhin die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ nicht hinreichend ausgeprägt, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

## §7 Lernerfolgskontrolle 3

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 3 wird zum Abschluss der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 5 durchgeführt. Sie besteht aus der Fortsetzung der Bearbeitung des Fallbeispiels der Lernerfolgskontrolle 1.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 4.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 3 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ insgesamt hinreichend ausgeprägt sind, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 3 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal nachbearbeitet werden. Sind nach der Nachbearbeitung weiterhin die handlungsprägenden Kompetenzen im Kompetenzbereich „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

## §8 Lernerfolgskontrolle 4

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 4 ist Bestandteil des Praktikums (PRA) 3. Sie baut auf Lernerfolgskontrolle 2 auf und besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten Praktikums zu fertigenden Praktikumsbericht. Der Praktikumsbericht besteht aus drei Teilen:
  - einem Bericht an die Führungskraft
  - einem Praktikumsreport und

---

<sup>1</sup> 1. Erfassen und Abgrenzen des Arbeitssystems, 2. Ermitteln der Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen, 3. Beurteilen der Gefährdungen, Belastung und Ressourcen, 4. Setzen von Arbeitsschutzziele

- Anlagen (Dokumentation der Gestaltungslösungen, Vorschläge zu deren Umsetzung und Wirkungskontrolle).

Zum Bestehen ist es erforderlich, dass aus dem Praktikumsbericht die Anwendung der erlangten Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ erkennbar werden.

- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 4.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 4 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils hinreichend ausgeprägt sind, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 4 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils nicht hinreichend ausgeprägt sind. Sind nach der Nachbearbeitung weiterhin die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ nicht hinreichend ausgeprägt, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

### §9 Lernerfolgskontrolle 5

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 5 wird im Rahmen des Seminars (SEM) 7 durchgeführt. Sie besteht aus einer Beratungsleistung aufbauend auf dem Praktikumsteil (PRA) 4. Es sind folgende drei Prüfungsteile zu absolvieren:
  - Vorstellung der Thematik
  - Beratung
  - Umgang mit der Beratung
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 5.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 5 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ in jedem der drei Prüfungsteile hinreichend ausgeprägt sind.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 5 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ in einem der drei Prüfungsteile nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal wiederholt werden. Wird auch die Wiederholung nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

### §10 Lernerfolgskontrolle 6

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 6 wird zum Abschluss der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 7 durchgeführt. Sie besteht aus einem zu fertigenden Bericht.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 6.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 6 ist bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ hinreichend ausgeprägt sind, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.
- (4) Die Lernerfolgskontrolle 6 ist nicht bestanden, wenn die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal wiederholt werden. Sind nach der Nachbearbeitung weiterhin die handlungsprägenden Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ nicht hinreichend ausgeprägt, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

### § 11 Täuschungsversuch

- (1) Wer das Ergebnis der Lernerfolgskontrolle durch Täuschung zu eigenem oder fremdem Vorteil zu beeinflussen sucht oder gegen wen ein derartiger Verdacht besteht, kann von der Lernerfolgskontrolle



ausgeschlossen werden. In diesem Fall gilt die Lernerfolgskontrolle als nicht bestanden. Der Sachverhalt ist von der Lernbegleitung festzustellen und zu protokollieren. Über das weitere Vorgehen entscheidet der Lehrgangsträger.

### **§11 Nicht fristgerechte Abgabe**

- (1) Versäumen Teilnehmende einen Abgabetermin einer Lernerfolgskontrolle ohne eine vorherige Absprache mit der Lernbegleitung oder dem Lehrgangsträger, so gilt diese als „nicht bestanden“. Der Lehrgangsträger kann entsprechende Nachweise verlangen.

## **IV Ergebnis der Lernerfolgskontrollen und Abschlussurkunde**

### **§13 Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen**

- (1) Die in den Lernerfolgskontrollen nachzuweisenden handlungsprägenden Kompetenzen werden von der jeweiligen Lernbegleitung bewertet. Als Ergebnis wird „bestanden“ oder „nicht bestanden“ festgestellt.
- (2) Für Lernerfolgskontrollen, die im Rahmen einer letztmaligen Wiederholung oder Nachbearbeitung durchgeführt werden, werden die handlungsprägenden Kompetenzen von zwei Lernbegleitenden bewertet.
- (3) Die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen werden den Teilnehmenden bekannt gegeben. Die Bekanntgabe erfolgt grundsätzlich über den Kurs im Learning Management System des Lehrgangsträgers („Sifa-Lernwelt“).
- (4) Mit dem endgültigen Nicht-Bestehen einer Lernerfolgskontrolle ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang beendet.

### **§14 Bescheinigungen und Abschlussurkunde**

- (1) Mit Bestehen der Lernerfolgskontrollen 1 bis 5 sind die Lernfelder 1 bis 5 abgeschlossen. Hierüber erhalten die Teilnehmenden eine Bescheinigung.
- (2) Wurden die Lernerfolgskontrollen 1 bis 5 und eine branchenspezifische Lernerfolgskontrolle 6 innerhalb der Frist (§ 2 Abs. 5) erfolgreich absolviert, stellt der Lehrgangsträger eine Abschlussurkunde über den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrganges aus. Die Abschlussurkunde weist aus, welche Branche dabei Gegenstand des Lernfeldes 6 war. Zuständig für das Ausstellen der Abschlussurkunde ist der Lehrgangsträger, der die zeitlich letzte Lernerfolgskontrolle vornimmt.
- (3) Werden weitere branchenspezifische Lehrgangsteile (Lernfeld 6/ Ausbildungsstufe III) erfolgreich absolviert, wird keine neue Abschlussurkunde ausgestellt. Die Teilnehmenden erhalten eine Bescheinigung.

### **§15 Dokumentation der Prüfungsleistungen**

- (1) Die in den Lernerfolgskontrollen nachzuweisenden handlungsprägenden Kompetenzen werden in Form von Kompetenzeinschätzungen begründet und schriftlich dokumentiert.
- (2) Die Kompetenzeinschätzungen und -bewertungen werden dem Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und beim Lehrgangsträger für eine Dauer von 4 Jahren nach Abschluss des Ausbildungslehrganges aufbewahrt.

## **V Widerspruchsregelung und Inkrafttreten**

### **§16 Widerspruch**

- (1) Gegen Entscheidungen des Lehrgangsträgers können Teilnehmende innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe schriftlich Widerspruch einlegen.

### §17 Inkrafttreten

- (1) Diese Prüfungsordnung tritt am 01.12.2022 für Ausbildungslehrgänge zur Fachkraft für Arbeitssicherheit im IAG in Kraft.
- (2) Alle früheren Prüfungsordnungen für die Durchführung von Prüfungen im Rahmen des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit behalten ihre Gültigkeit für den jeweils bereits begonnenen Ausbildungslehrgang.

Dresden, den 30.11.2022

**Dr. Thomas Kohstall**  
(stellv. Institutsleiter, Leiter der Abteilung Qualifizierung)

8 Yi IgW Y'; YgYm`]W Y'  
I bZU`j Yfg]W Yfi b[ `Y"J"r"fb; I JkÁ

Ö|ã \ æ d æ ^ Á € Á  
F€FÍ Á Ö |ã Á

V^| \ { } k € H € F H € F € Á Z ^ } d æ ^ Á  
Ø æ k ö ö ö ö k € H € F H € F € J | Í Á  
Q c ! } ^ d Á , , È \* ~ ç È ^ Á