



Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit am IAG der DGUV

Lehrgangsordnung und Prüfungsordnung für die Lernfelder 1 bis 6

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Glinkastraße 40, D – 10117 Berlin

Internet: www.dguv.de

E-Mail: 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

1	Einführung	2
2	Betriebliche Arbeitsschutzorganisation	3
2.1	Unternehmensleitung und Führungskräfte	3
2.2	Fachkraft für Arbeitssicherheit	3
2.2.1	Rolle, Aufgaben und Stellung im Betrieb	3
2.2.2	Bestellvoraussetzungen	4
2.2.3	Anforderungen an die Tätigkeit	5
3	Ausbildungslehrgang am IAG	7
3.1	Leitziel	7
3.2	Vor Beginn des Ausbildungslehrganges	7
3.3	Anforderungen	8
3.3.1	Anforderungen an das Unternehmen	8
3.3.2	Anforderungen an den Teilnehmenden	8
3.3.3	Anforderungen an den Unfallversicherungsträger	9
3.4	Aufbau und Ablauf	9
3.4.1	Kursaufbau	9
3.4.2	Sifa-Lernwelt	11
3.4.3	Inhalt und Aufbau	13
4	Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit	23
5	Prüfungsordnung des IAG für die Lernfelder 1-6	28

1 Einführung

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit spielt eine wichtige Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz. Nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) ist die zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Der Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist im eigentlichen Sinne keine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, sondern setzt auf einer beruflichen Ausbildung auf, verbunden mit Erfahrungen in der betrieblichen Praxis, Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmenden – 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 eigene Haltung).

Diese Lehrgangs- und Prüfungsordnung gibt einen Überblick zu den Rahmenbedingungen, den Inhalten und der Struktur des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) in Dresden.

2 Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben, Funktionen und Prozesse.

Arbeitsschutz wirkt nachhaltig, wenn er umfassend in die betriebliche Organisation eingeordnet ist. Eine systematische Verankerung in der betrieblichen Führung sowie in den Geschäfts- und Unterstützungsprozessen, partizipative Arbeitsweisen mit allen Beschäftigten und die Gewährleistung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind erforderlich.

2.1 Unternehmensleitung und Führungskräfte

Die **Leitung eines Unternehmens** ist **rechtlich verantwortlich für den Arbeitsschutz**. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist sie [...] verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“ Weiter in Absatz 2 hat die Unternehmensleitung „[...] für eine **geeignete Organisation** zu sorgen und die **erforderlichen Mittel bereitzustellen** sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“

Die Unternehmensleitung kann ein Unternehmen führen, aber nicht alle Arbeiten selbst übernehmen. Ihr stehen Führungskräfte zur Verfügung, die sie bei dieser Aufgabe unterstützen, und das gilt auch für die an sie gerichteten Aufgaben im Arbeitsschutz. Die Unternehmensleitung kann und muss gegebenenfalls Aufgaben und Verantwortung an geeignete Führungskräfte übertragen, ohne ihre Gesamtverantwortung damit aufzugeben, denn sie hat weiterhin Aufsichts- und Kontrollpflichten. Darüber hinaus muss die Unternehmensleitung eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin bestellen, die sie und ihre beauftragten Führungskräfte in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterstützen und beraten.

2.2 Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.2.1 Rolle, Aufgaben und Stellung im Betrieb

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, die Unternehmensleitung in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen und zu beraten. Diese komplexen Aufgaben sind im ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 im Einzelnen beschrieben. Die Aufgaben nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ASiG umfassen:

- **Unterstützung** beim **Schutz vor Unfall- und Gesundheitsgefahren und bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit**. Dazu gehört insbesondere
 - die Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und die Einführung von Arbeitsverfahren und -stoffen,
 - die sicherheitstechnische Überprüfung von Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln, insbesondere vor der Inbetriebnahme und vor der Einführung von Arbeitsverfahren, sowie auch
 - der Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit.
- **Beratung** der Unternehmensleitung **zur Optimierung der vorhandenen betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation** mit dem Ziel, nachhaltigen Arbeitsschutz durch die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen zu erreichen und den Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern
- **Beratung** zur **Organisation und Durchführung der Beurteilung von Arbeitsbedingungen** zur Vorbereitung, Gestaltung und Aufrechterhaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme
- **Beratung** bei der qualitativen und der quantitativen Beurteilung der **Wirksamkeit von umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen**
- **Hinwirken** auf ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes **Verhalten aller Beteiligten**

- **Beratung** der Unternehmensleitung bei der **Verteilung des betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Anteils an der Grundbetreuung sowie der Bestimmung des betriebsspezifischen Aufgaben- und Betreuungsumfanges** im Rahmen der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2
- **Beratung der Personalvertretung**

Das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.



Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll

- Beraten,
- Unterstützen und
- Motivieren

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss dabei unterschiedlichen Erwartungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure gerecht werden und mit ihnen agieren.

Sie wird **von der Unternehmensleitung bestellt** und ist bei der **Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei und damit fachlich unabhängig**. Da die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine Weisungsbefugnis hat, hat sie auch keine Umsetzungsverantwortung für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Umsetzungsverantwortung ist grundsätzlich an die Weisungsbefugnis von Führungskräften gebunden. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss allerdings die Führungskräfte **fachlich richtig beraten** und dafür braucht sie eine umfassende Fachkunde.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist als **Stabsstelle** disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der **Leitung des Unternehmens/der Behörde** (= oberste Leitung) **direkt unterstellt**. Bei externer Bestellung ist sie vertraglich i.d.R. an die Unternehmensleitung angebinden.

2.2.2 Bestellvoraussetzungen

Die **Unternehmensleitung ist verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit** für das Unternehmen **zu bestellen**. Im ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 sind dazu die detaillierten Bestellvoraussetzungen geregelt.

Die Unternehmensleitung muss sich davon überzeugen, dass die als Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellende Person über die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen sicherheitstechnischen Fachkunde verfügt. Die sicherheitstechnische Fachkunde kann als nachgewiesen angesehen werden, wenn die zu bestellende Person den Anforderungen nach ASiG und DGUV Vorschrift 2 genügt. Die Person muss:

- berechtigt sein, die **Berufsbezeichnung Ingenieur oder Ingenieurin** zu führen bzw. einen Bachelor- oder Masterabschluss der Studienrichtung Ingenieurwissenschaften erworben haben oder eine Prüfung als **staatlich anerkannter Techniker / staatlich anerkannte Technikerin bzw. Meister / Meisterin** erfolgreich absolviert haben,
- danach eine praktische Tätigkeit in diesem Beruf **mindestens zwei Jahre lang ausgeübt** und
- einen **staatlichen oder von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung** veranstalteten oder **anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Lehrgangsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben**.

Die Anforderungen erfüllt auch, wer **ohne Meisterprüfung mindestens vier Jahre lang als Meister oder Meisterin oder in gleichwertiger Funktion tätig war**, oder wer **ohne Prüfung als staatlich anerkannter Techniker oder staatlich anerkannte Technikerin mindestens vier Jahre lang tätig war** und einen staatlichen oder von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung veranstalteten Ausbildungslehrgang oder anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Trägers mit Erfolg abgeschlossen hat. In der Funktion als Sicherheitstechniker / Sicherheitstechnikerin bzw. Sicherheitsmeister / Sicherheitsmeisterin können auch Personen tätig werden, die über eine durch Berufserfahrung gewonnene gleichwertige, d.h. meisterähnliche oder technikerähnliche Qualifikation verfügen. Die Unternehmensleitung kann sich im konkreten Fall bei ihrem Unfallversicherungsträger rückversichern.

Nur die Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungslehrgang ohne die Erfüllung der **beruflichen Basisqualifikation** und einer **mindestens zweijährigen Berufserfahrung** reichen für die Bestellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht aus. Das zu prüfen ist eine unternehmensinterne Aufgabe.

2.2.3 Anforderungen an die Tätigkeit

In Abhängigkeit von den betrieblichen Rahmenbedingungen (Größe, Wirtschaftszweig usw.) und der Art des Tätigwerdens (Teilzeit-/Vollzeit-Tätigkeit, interne/externe Betreuung) können die dargestellten Aufgaben unterschiedliche Relevanz haben.

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



Abbildung 2-1: Grundsätze für das Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Selbstbild

Die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist auf eine ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen ausgerichtet.

Bei der Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Organisation und bei der Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme wendet die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Elemente des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an. Dazu **arbeiten** Fachkräfte für Arbeitssicherheit **kooperativ**. Sie **wirken auf die Umsetzung** vereinbarter Lösungskonzepte **hin** und überprüfen/bewerten die betriebliche Umsetzung.

Die Wirksamkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit steigt von der Beurteilung der Arbeitsbedingungen über die Gestaltung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitssystemen bis hin zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation. Wirksam ist dabei proaktives Handeln, d. h. unter Bewertung von Risiken präventiv bereits in der Planungs- und Konzeptphase sowie bei der Forschung und der Produktentwicklung tätig zu werden. Die Wirksamkeit steigt, wenn es gelingt, eine direkte und regelmäßige Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung, den Führungskräften und Mitarbeitenden zu etablieren.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit bilden interne und externe Netzwerke:

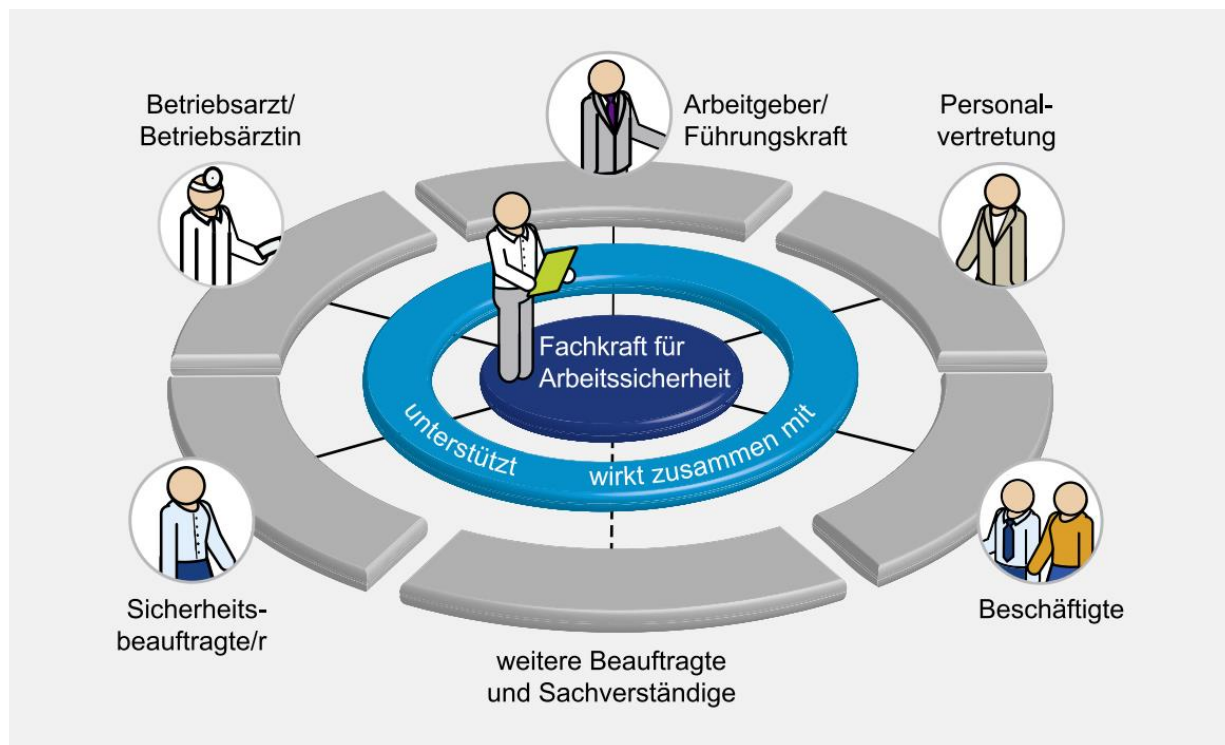


Abbildung 2-2: Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit betrieblichen Partnern

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist **Generalist** in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zugleich verfügen sie über branchen- und betriebsspezifisches Wissen. Bei Bedarf an speziellem Fachwissen zu Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen sie für die Beteiligung von Experten und Expertinnen entsprechender Fachdisziplinen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in der Lage, ihre Kompetenzen durch **lebenslanges Lernen** weiterzuentwickeln.

3 Ausbildungslehrgang am IAG

3.1 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.

3.2 Vor Beginn des Ausbildungslehrganges

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit für das Unternehmen zu bestellen (siehe Bestellvoraussetzungen). 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 des Ausbildungslehrganges und die für einen erfolgreichen Abschluss erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen.

In der Regel schließt der Unfallversicherungsträger mit dem entsendenden Unternehmen eine **Kooperationsvereinbarung** ab. Durch die Kooperationsvereinbarung soll erreicht werden, dass geeignete und motivierte Personen zeitnah zu Fachkräften für Arbeitssicherheit qualifiziert und die dafür erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Der Kooperationsvereinbarung liegt der Kursplan sowie die Lehrgangs- und Prüfungsordnung des IAG zugrunde.

Der **Kursplan** beinhaltet den strukturellen und zeitlichen Ablauf des Ausbildungslehrganges. 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) vor Ort in Dresden, für die

selbstorganisierte Lernzeit (SOL), für das Praktikum (PRA) im (*eigenen*) Unternehmen sowie für die Lernerfolgskontrollen (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.

Zusammen mit der Lehrgangsordnung, dem Kursplan und der Prüfungsordnung kann eine Kooperationsvereinbarung vom Unfallversicherungsträger mit dem Unternehmen und dem zu qualifizierenden Beschäftigten unterzeichnet werden.

Anschließend erfolgt die **Anmeldung** des Beschäftigten über die Aufsichtsperson bzw. die proaktive Betreuungsperson an den Unfallversicherungsträger. Der Unfallversicherungsträger meldet den Beschäftigten anschließend am IAG zum ausgewählten und passenden Kurs an.

Das **IAG ist zugelassener freier Bildungsträger**. Geeignete und interessierte Privatpersonen können sich als Selbstzahler oder durch Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zum Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit direkt beim IAG anmelden.

3.3 Anforderungen

Lernen im Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bedeutet **Lernen für die Praxis**. Vom Beginn bis zum Ende des Ausbildungslehrganges bewegen sich die angehenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit in praxisnahen Handlungs- und Arbeitssituationen, die damit den roten Faden durch den gesamten Ausbildungslehrgang bilden. Die Handlungssituationen orientieren sich an den betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

3.3.1 Anforderungen an das Unternehmen

Die Unternehmensleitung wählt mit besonderer Sorgfalt einen geeigneten Beschäftigten als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit für sein Unternehmen aus. Der Beschäftigte soll neben der fachlichen Qualifikation, auch über soziale Kompetenzen, positive innere Einstellungen und Werte sowie über eine hohe Motivation verfügen. Bei der Auswahl prüft die Unternehmensleitung die Bestellvoraussetzungen der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Unternehmensleitung muss den Beschäftigten im Rahmen seines Ausbildungslehrganges allumfänglich unterstützen. Sie stellt den Beschäftigten für das Seminar (SEM) vor Ort in Dresden, für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), für das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen sowie für die Lernerfolgskontrollen (LEK) die gemäß dem Kursplan erforderliche Zeit zur Verfügung. Eine benannte, geeignete und kompetente Ansprechperson vor Ort im Unternehmen kann die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit ebenfalls unterstützen.

Im Ausbildungslehrgang ist die online gestaltete Sifa-Lernwelt der Dreh- und Angelpunkt. Voraussetzung für die Nutzung der Sifa-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.

3.3.2 Anforderungen an den Teilnehmenden

Der Teilnehmende verpflichtet sich, alle ihm zumutbaren Möglichkeiten zu nutzen, um den Ausbildungslehrgang erfolgreich und innerhalb des gewählten Kurses zu beenden. Er arbeitet in eigener Verantwortung, lernt selbstgesteuert und selbstreflektierend und ist kollaborativ. Der Teilnehmende verfügt über erweiterte Kenntnisse im Umgang mit dem internetfähigen Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) und der Software.

In den SEMinaren ist das Arbeiten mit einem transportablen internetfähigen Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) notwendig.

3.3.3 Anforderungen an den Unfallversicherungsträger

Der Unfallversicherungsträger hat die Aufgabe, die Unternehmensleitung bei der Auswahl einer geeigneten Person, die zur Fachkraft für Arbeitssicherheit qualifiziert werden soll, zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus stellt der Unfallversicherungsträger eine geeignete Aufsichtsperson (nach § 18 SGB VII) bzw. eine geeignete proaktive Betreuungsperson als Ansprechperson für den Teilnehmenden am Ausbildungslehrgang zur Verfügung.

Die Ansprechperson des Unfallversicherungsträgers klärt im Unternehmen die für den Ausbildungslehrgang erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen auf Basis des Kursplanes und die für den erfolgreichen Abschluss erforderlichen zeitlichen Ressourcen. Sie ist während des Ausbildungslehrganges auch für die Lernbegleitung ansprechbar, wenn es um betriebliche Schnittstellen geht.

Fachliche Fragen und Probleme während des Ausbildungslehrganges werden grundsätzlich direkt mit den Lernbegleitenden des jeweiligen Kurses geklärt.

3.4 Aufbau und Ablauf

3.4.1 Kursaufbau

Der Ausbildungslehrgang umfasst drei Ausbildungsstufen. Die Ausbildungsstufe I (Grundausbildung) und II (vertiefende Ausbildung) werden durch die Lernfelder 1 - 5 abgedeckt. Lernfeld 6 entspricht der Ausbildungsstufe III und ist an die Branche des jeweiligen Unfallversicherungsträgers gebunden (siehe DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers). Ein wesentliches Merkmal des Ausbildungslehrganges ist der Wechsel zwischen Seminar (**SEM**), selbstorganisierter Lernzeit (**SOL**) und dem Praktikum (**PRA**) in verschiedenen Lernfeldern, mit aufeinander aufbauenden Lernerfolgskontrollen (**LEK**).



Seminar (SEM): Lernen und persönlicher Austausch

Im Seminar wird auf der Basis von Handlungssituationen in das Lernfeld eingeführt und die eigene Rolle und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit reflektiert. Weiterhin werden mit verschiedenen Arbeitssituationen die typischen Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit abgebildet und im BeiSpiel-Unternehmen eingeübt.



Selbstorganisierte Lernzeit (SOL): Lernen für sich, aber nicht allein

In der selbstorganisierten Lernzeit wird durch die Bearbeitung weiterer Arbeitssituationen das zur Bewältigung der zukünftigen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderliche Know-how angeeignet und vertieft. Das SOL bereitet auf die jeweilige Lernerfolgskontrolle vor und wird durch die Lernbegleitenden unterstützt.



Praktikum (PRA): Anwenden und Umsetzen im Betrieb

Im Praktikum wird das Gelernte über eine angemessene Aufgabenstellung in der eigenen betrieblichen Praxis angewandt und dokumentiert. Es soll die systematische Bearbeitung von Aufgaben, die sich an den vermittelten Handlungsschritten orientieren, unter den Bedingungen der Praxis erfahren und erlernt werden. Dabei spielen auch die Organisation der eigenen Arbeit und die Kooperation mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern eine wesentliche Rolle.



Lernerfolgskontrolle (LEK)

Gegenstand der Lernerfolgskontrollen sind die für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlichen Kompetenzen. Diese weisen die Teilnehmenden durch die Bearbeitung von neuen Arbeitssituationen mit bekannten Werkzeugen nach. Die Kompetenzanforderungen sind im Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher beschrieben (siehe Kapitel "Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit").

Lernfeld		Lernpfad	Aufwand	Handlungssituation	
LF 1	Einführung in die Ausbildung und Aufgaben einer Sifa	SOL 1	1 Tag	A Neu als Sifa	
		SEM 1	1 Woche (Mo-Fr)	A	
		SOL 2	1 Tag	B Gespräch mit der obersten Leitung	
LF 2	Arbeitssystem und betriebliche Organisation	SEM 2	½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	C Stand von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb	
		PRA 1	3 Tage	C	
LF 3	Beurteilung von Arbeitsbedingungen	SOL 3	3 Tage	F Arbeitsbedingungen beurteilen: Vorgehen und Durchführen	
		SEM 3	1 Woche (Mo-Fr)	C	
				D Schwerpunkte als Sifa setzen	
				E Informieren und sensibilisieren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	
		SOL 4-1	Arbeitssituation 1	10 Tage	F
		SOL 4-2	Arbeitssituation 2		F
		SOL 4-3	Arbeitssituation 3		F
		SOL 4	LEK 1		F
PRA 2	LEK 2	10 Tage	F		
LF 4	Arbeitssystemgestaltung	SEM 4	½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	F	
				G Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	
		SOL 5-1	Arbeitssituation 4	10 Tage	H
		SOL 5-2	Arbeitssituation 5		H
		SOL 5	LEK 3		H
		SEM 5		1 Woche (Mo-Fr)	H
		PRA 3	LEK 4	12 Tage	I Neue Arbeitssysteme planen
LF 5	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	SOL 6	10 Tage	J Sicherheit und Gesundheit geeignet organisieren	
		SEM 6	½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	H	
				K Elemente der Organisation ausgestalten	
		PRA 4		10 Tage	L Implementieren in die betriebliche Organisation
SEM 7	LEK 5	½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	L		
LF 6	Branchenspezifischer Teil	SOL 7	LEK 6	5 Tage	M Ausgestaltung für Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

LF: Lernfeld · SOL: Selbstorganisierte Lernzeit · SEM: Seminar · PRA: Praktikum · LEK: Lernerfolgskontrolle

Abbildung 3-1: Aufbau und Ablauf des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Kurse

Im IAG werden Kurse zu je mindestens 16 und maximal 20 Teilnehmenden angeboten. Parallel können mehrere Kurse starten. Es kann gewählt werden zwischen einem **Standard-Kurs** und einem **Schnellläufer-Kurs**.

Der **Standard-Kurs** verläuft über **ca. 85 Wochen** und der **Schnellläufer-Kurs** über **ca. 60 Wochen**. Im Standard-Kurs wird in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA) davon ausgegangen, dass dem Teilnehmenden **mindestens 1 Arbeitstag pro Woche** für den Ausbildungslehrgang zur Verfügung gestellt wird. Im Schnellläufer-Kurs intensiviert sich der zeitliche Arbeitseinsatz auf **mindestens 2 Arbeitstage pro Woche** in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA).

Das Seminar beginnt am ersten Tag in der Regel 13:30 Uhr und endet am letzten Tag 12:30 Uhr. Innerhalb der SOL und des PRA sind Pufferzeiten eingerichtet, damit die Lernbegleitenden für die Teilnehmenden ein Feedback zu den abzugebenden Arbeitssituationen (Übungen) und Kompetenzeinschätzungen zu den LEK verfassen können. Die Pufferzeiten können dem Kursplan entnommen werden.

Die vorherige Tabelle zum Aufbau und Ablauf des Ausbildungslehrganges gibt einen Überblick über die Lernfelder mit den einzelnen Sequenzen SOL, SEM, PRA und LEK zusammen mit dem zeitlichen Aufwand.

Jeder Teilnehmende wird einem Kurs zugeordnet und ist damit kursgebunden. Er kann grundsätzlich nicht zwischen einzelnen Kursen wechseln. Die Termine innerhalb der einzelnen Kurse stehen fest und sind nicht variabel.

Wird erkennbar, dass Teilnehmende den Kursplan nicht einhalten, wird das weitere Vorgehen zwischen allen Parteien (Aufsichtsperson bzw. proaktive Betreuungsperson des Unfallversicherungsträgers, Unternehmen, Teilnehmenden, Lernbegleitenden und dem IAG) direkt abgesprochen. Ggf. kann der Teilnehmende auch vom Ausbildungslehrgang ausgeschlossen werden.

Jeder Kurs wird von zwei Lernbegleitenden im Teamteaching betreut. Sie unterstützen die Teilnehmenden beim individuellen Lernprozess und bei der Erweiterung ihrer Kompetenzen gemäß Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

3.4.2 Sifa-Lernwelt

Die Sifa-Lernwelt ist der Dreh- und Angelpunkt des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und das zu jeder Zeit und an jedem Ort (SOL, SEM, PRA, LEK).

Jeder Teilnehmende bekommt einen persönlichen Zugang zu seiner Sifa-Lernwelt, kann jederzeit seine freigeschalteten Ergebnisse sehen und sich darüber mit anderen Teilnehmenden und den Lernbegleitenden seines Kurses austauschen.



Abbildung 3-2: Sifa-Lernwelt



Im Zentrum der Sifa-Lernwelt befinden sich der **Park der Handlungssituationen**. In diesem Park finden sich geordnet nach den 5 Lernfeldern wichtige Handlungssituationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.



Das Vorgehen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kann im Unternehmen **BeiSpiel** erprobt werden. Dieses beinhaltet Unternehmensbereiche, Gesprächsdokumentationen und ein Mitarbeiterportal.



Der **Praxis-Bereich** wird zur Vorbereitung, zur Planung und zur Durchführung des Praktikums genutzt. Zu jedem Praktikum sind Informationen und Rahmenbedingungen hinterlegt.



Die **Bibliothek** bietet Zugriff auf alle aktuellen Lernmaterialien, wie Wissensbausteine und Mini-Inputs.



In der **Werkzeughalle** sind geeignete Instrumente, Verfahren und Vorlagen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit, geordnet nach Aufgabenschwerpunkten, zu finden.



Die **Lounge** ist Treffpunkt für Teilnehmende und Lernbegleitung in allen Lehrgangsphasen.



Im **Seminar-Campus** sind Informationen zur Seminarorganisation (Ansprechpersonen, Anfahrt, Angebote vor Ort etc.) und Angaben zu jedem Seminar (Termin, Inhalte) hinterlegt.



Die Vorbereitungen und die Prüfungen finden im **LEK-Prüfungcenter** statt.

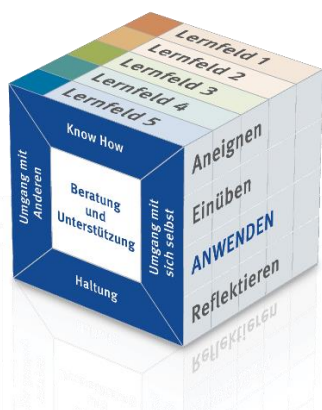


Im **Lernblog** kann über den eigenen Lernprozess reflektiert werden. Dies ist ein persönlicher Bereich, weder andere Teilnehmende noch die Lernbegleitung haben darauf Zugriff.

3.4.3 Inhalt und Aufbau

Der Ausbildungslehrgang ist durch Handlungssituationen geprägt, die an den betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgerichtet sind. Die einzelnen Handlungssituationen sind thematisch und organisatorisch miteinander verknüpft und den einzelnen Lernfeldern zugeordnet (siehe vorherige Tabelle zum Aufbau und Ablauf des Ausbildungslehrganges).

Um die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Handlungskompetenzen zu erwerben, folgt der Lernprozess dem didaktischen Ansatz von:



Aneignen	von neuen Kompetenzen, z.B. durch kontextbezogenes Lesen der Wissensbausteine
Einüben	der neuen Kompetenzen in aufbereiteten BeiSpiel-Situationen,
Anwenden	im eigenen Unternehmen (Praktikum) und
Reflektieren	der Tragfähigkeit der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis sowie der eigenen Rolle dabei.

Die Reihenfolge der Aufzählung ist keine stringente Abfolge; alle Aspekte können einem Lernprozess anstoßen.

Nachfolgend werden die einzelnen Sequenzen SOL, SEM, PRA und LEK in den 6 Lernfeldern beschrieben. Die Lernsituationen sind so aufbereitet, dass die Inhalte praxisorientiert bearbeitet werden können. Es wird ein Erfahrungsraum eröffnet, der den Teilnehmenden die Betrachtung ermöglicht, wie die Themen in der Praxis vorkommen und was bei deren Anwendung in unterschiedlichen Situationen zu beachten ist. Damit vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz: Sie sammeln Erfahrungen im Zusammenhang von Methode – Situation – Zielgruppe – Rahmenbedingungen. Außerdem werden Strategien erworben, wie erlernte Methoden in ihrem speziellen Tätigkeitsfeld bewertet werden können und was in der Umsetzung zu beachten ist. Ein wesentliches Merkmal des Ausbildungslehrganges sind regelmäßige Reflexionen. Das beinhaltet die Reflexion sowohl über das Lernen als auch über das Anwenden der erworbenen Kompetenzen im Unternehmen. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Ausbildungslehrganges ist das Anwenden der Kompetenzen im betrieblichen Kontext, insbesondere im eigenen Unternehmen.

Der Kompetenzzuwachs, das zusätzliche Erfahrungswissen, die Differenzierung in der Anwendung, das zunehmenden Verständnis für einen Sachverhalt sowie das Reflektieren des eigenen Verhaltens tragen zur Handlungsfähigkeit und zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Der Kompetenzzuwachs, das zusätzliche Erfahrungswissen, die Differenzierung in der Anwendung, zunehmenden Verständnis für einen Sachverhalt sowie das Reflektieren des eigenen Verhaltens tragen zur Handlungsfähigkeit und zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Lernfad durch die Lernfelder 1-5

SOL 1	LF1	A	<p>Der Ausbildungslehrgang startet mit einem Selbstlernen in der Sifa-Lernwelt. Auf diese Weise setzen sich die Teilnehmenden direkt zu Beginn mit der Lernumgebung auseinander, die sie den gesamten Ausbildungslehrgang begleiten wird. Dabei geht es nicht nur um den Umgang mit der Technik, sondern auch um das erste Kennenlernen der anderen Teilnehmenden und der Lernbegleitung sowie die Auseinandersetzung mit ersten Arbeitsaufträgen in der selbstorganisierten Lernzeit.</p> <p>In der ersten Sequenz erstellen die Teilnehmenden ein Schreiben zum Thema „Ich werde Sifa“. Darin setzen sie sich mit ihrer persönlichen und betrieblichen Perspektive auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der Rolle und Aufgaben als Fachkraft für Arbeitssicherheit auseinander.</p> <p>Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Überblickswissen über die Inhalte des ersten Seminars mit benannten Wissensbausteinen zu verschaffen.</p>
	SEM 1	LF1	A
	LF1	B	<p>In der Vorbereitung auf das Gespräch mit der obersten Leitung setzen sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Grundanliegen des Arbeitsschutzes, der Rechtssystematik, den sich daraus ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz sowie der Leistungsvereinbarung und Leistungserbringung nach DGUV Vorschrift 2 auseinander. Am Ende dieses Seminars sollen die Teilnehmenden eine Vorstellung von den Anforderungen an das Gespräch mit der obersten Leitung und dessen Vorbereitung entwickelt haben und bereit sein, das Gespräch im SOL 2 zu führen.</p>
	LF1	B	<p>Im SOL 2 geht es um das Anwenden und Reflektieren der im SEM 1 entwickelten Kompetenzen zum Führen eines Gespräches mit der obersten Leitung im eigenen Unternehmen. Die Teilnehmenden müssen auf ihr Know-how in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zurückgreifen und dabei zum ersten Mal in ihrem Unternehmen die Rolle als Unterstützer und Berater einnehmen. Ggf. müssen die Teilnehmenden auch das Thema "Bereitstellung betrieblicher Ressourcen" für den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrgangs noch einmal thematisieren.</p>
SEM 2	LF1	B	<p>Im SEM 2 geht es zunächst um den Anschluss an Lernfeld 1 und um die Reflexion des Gesprächs mit der obersten Leitung. Anschließend erfolgt der thematische Einstieg in das Lernfeld 2.</p>
	LF2	C	<p>Didaktisch erfolgt ein Wechsel vom eigenen Praxisbetrieb in das Unternehmen „BeiSpiel“ in der Sifa-Lernwelt. Hier fordert die oberste Leitung die Fachkraft für Arbeitssicherheit auf, eine erste Übersicht zum Stand des Arbeitsschutzes im BeiSpiel-Unternehmen zu erstellen.</p> <p>Dazu muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine übergreifende Perspektive auf das Unternehmen als Ganzes einnehmen. Sie muss sich mit den Anforderungen auseinandersetzen, wie der Zustand des Arbeitsschutzes für das gesamte Unternehmen erfasst und dargestellt werden kann. Dies erfordert sowohl den Blick auf die geeignete Organisation als auch den Blick auf die Arbeitsbedingungen.</p> <p>Für den Zustand der „geeigneten Organisation“ werden drei wesentliche Anforderungen bearbeitet: Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation und Ablauforganisation sowie kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes.</p>

			Zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird das Beschreibungsmodell „Arbeitssystem“ eingeführt. Dieses wird genutzt, um eine Gesamtperspektive auf die Arbeitsbedingungen im BeiSpiel-Unternehmen zu erhalten. Das Verständnis des Konzeptes der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird entwickelt und aus verschiedenen Rollenperspektiven reflektiert.
PRA 1	LF2	C	<p>Im Praktikum sollen die Teilnehmenden die Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem eigenen Unternehmen erleben und sich mit der zukünftigen Beratungs- und Unterstützungsfunktion vertraut machen. Dazu planen sie als erstes ihr eigenes Vorgehen für das PRA.</p> <p>Im Fokus des PRA 1 stehen die beiden Aufgabenfelder Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes und Zustand der Arbeitsbedingungen.</p> <p>Dazu wählen die Teilnehmenden einen Kernprozess in ihrem Unternehmen aus, der Gestaltungsbedarf vermuten lässt (ggf. Weiterarbeit im PRA 2). Sie ermitteln den Prozessverantwortlichen mit seinen Befugnissen und Aufgaben im Arbeitsschutz.</p> <p>Anschließend beschreiben sie ein Arbeitssystem im ausgewählten Prozessschritt.</p> <p>Die Ergebnisse werden in einem Praktikumsbericht dokumentiert. Auf die Ergebnisse des PRA 1 wird auch im Lernfeld 5 – PRA 4 zurückgegriffen.</p>
SOL 3	LF3	F	<p>Im Anschluss an das PRA 1 bereiten sich die Teilnehmenden im SOL 3 auf das anstehende SEM 3 vor und eignen sich Grundlagen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an.</p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich mit den vier Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzen/Beschreiben, • Ermitteln, • Beurteilen und • Ziele setzen <p>im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auseinander.</p> <p>Es folgt das systematische Erkennen von Einwirkungen und ihren Quellen in einem Arbeitssystem und das Aneignen von Know-how zu Einwirkungen.</p> <p>Im dritten Schritt werden die drei Erklärungsmodelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsschaden-Modell, • Belastungs-Beanspruchungs-Modell und • Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell <p>eingeführt und arbeitsteilig in Lerngruppen vertieft.</p> <p>Im anschließenden Seminar steigen die Teilnehmenden gut gerüstet direkt in das Einüben der Prozessschritte, Methoden usw. ein.</p>
SEM 3	LF2	C	<p>Im SEM 3 wird das vorangegangene PRA 1 aus Lernfeld 2 ausgewertet. Dabei geht es zunächst um die Identifizierung von Entwicklungsbedarf hinsichtlich der eigenen Arbeitsplanung und Lernstrategien.</p> <p>Die Teilnehmenden reflektieren zum Zustand der Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen.</p>
	LF2	D	<p>In dieser Sequenz werden aus den Ergebnissen des PRA 1 erste Schlüsse auf den betrieblichen Beratungsbedarf gezogen. Ergänzend werden die punktuellen Handlungsanlässe der Fachkraft für Arbeitssicherheit thematisiert. Das Ziel besteht zum einen darin, eine erste inhaltliche Priorisierung der Schwerpunkte für die eigene Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit vorzunehmen, zum anderen sollen Kriterien für ein effizientes Arbeiten entwickelt werden. Beide Aspekte fließen anschließend in die Weiterentwicklung der Beratungsstrategie ein.</p>

	LF3	E	<p>Eine Aufgabe als Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht darin, Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen, zu beraten, zu motivieren, zu informieren und zu sensibilisieren. Nicht jede Führungskraft ist sich über ihre Aufgaben und ihre Verantwortung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bewusst. Hier ist es wichtig, anschlussfähig zu werden und kooperativ zusammenzuarbeiten.</p> <p>In dieser Sequenz bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, ansetzend an der in Lernfeld 2 erfolgten Beschreibung des Zustands der Arbeitsbedingungen im BeiSpiel-Unternehmen, die für den Bereich verantwortliche Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu informieren und zu motivieren.</p>
	LF3	F	<p>In dieser Sequenz wird auf das erworbene Wissen aus dem SOL 3 zu den drei Erklärungsmodellen und auf das systematisch-methodischen Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zurückgegriffen. Die Teilnehmenden üben die ersten vier Schritte („Abgrenzen/Beschreiben“, „Ermitteln“, „Beurteilen“, „Ziele setzen“) im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen am Arbeitssystem „Endfertigung“ im BeiSpiel-Unternehmen ein.</p> <p>Sie nutzen verschiedene Ermittlung- und Beurteilungsinstrumente und setzen Arbeitsschutzziele für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Endfertigung des BeiSpiel-Unternehmens. Mit diesen Ergebnissen arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 beim Gestalten dieses Arbeitssystems weiter.</p> <p>Ausgehend von den Ergebnissen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen rückt anschließend die Beratung der Führungskraft durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Fokus. In einem ersten Schritt werden die jeweiligen Rollen und Aufgaben und die gegenseitigen Erwartungen aneinander herausgearbeitet. Daran anschließend erfolgt die Weiterentwicklung der eigenen Beratungsstrategie und das Einüben dieser in kleinen Gruppen. Auf die in diesem Rahmen erworbenen Erkenntnisse können die Teilnehmenden bei der Beratung der Führungskräfte im eigenen Unternehmen (z. B. im Rahmen des Praktikums) zurückgreifen.</p> <p>Im SEM 3 findet darüber hinaus die Vorbereitung auf das SOL 4, LEK 1 und das PRA 2 mit der LEK 2 statt. Die Teilnehmenden erarbeiten erste Ideen für das bevorstehende PRA 2, in dem die Umsetzung des systematisch-methodischen Vorgehens zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die dafür erforderliche Zusammenarbeit mit Führungskräften und Beschäftigten im Vordergrund steht.</p>
SOL 4/1	LF3	F	Einfache Arbeitssituation <i>(Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)</i>
SOL 4/2	LF3	F	Mittlere Arbeitssituation <i>(Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)</i>
SOL 4/3	LF3	F	Komplexe Arbeitssituation <i>(Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)</i>
SOL 4 / LEK 1	LF3	F	<p>Komplexe Arbeitssituation <i>(Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)</i></p> <p>In der LEK 1 werden die Arbeitsbedingungen einer komplexen Arbeitssituation beurteilt. Diese ist angelehnt an die drei Arbeitssituationen aus dem SOL 4. Zunächst wird das Arbeitssystem beschrieben, dann werden die Einwirkungen ermittelt, Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen beurteilt und die Schutz- und Förderziele abgeleitet.</p> <p>Die LEK 1 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und die entwickelten Kompetenzen durch die Lernbegleitung eingeschätzt.</p>

PRA 2 / LEK 2	LF3	F	<p>Vor Beginn der PRA 2 ist im SOL 4 bereits eine Projektskizze zu erstellen, aus der hervorgeht, welches Arbeitssystem die zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit im eigenen Betrieb beurteilen wird, welche Arbeitsschritte sie in welchen Zeiträumen plant und wie und zu welchen Inhalten sie mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern zusammenarbeiten will. Die Projektskizze ist im Forum allen anderen Kursteilnehmenden vorzustellen und das Thema ist durch die Lernbegleitung formal zu bestätigen.</p> <p>Die Teilnehmenden weisen im PRA 2 die Entwicklung ihrer Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehens nach den Prozessschritten), im Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und im Umgang mit Anderen (Kooperation im Betrieb) nach. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation mit betrieblichen und externen Partnerinnen und Partnern auch der Beratungsaspekt zum Tragen. Auf diese Weise wird, die im SEM 3 weiterentwickelte Beratungsstrategie auch in das praktische Handeln im eigenen Unternehmen überführt und angewandt.</p> <p>Mit dem inhaltlichen Ergebnis aus PRA 2 arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 (PRA 3 / LEK 4) beim Thema "Gestaltung von Arbeitssystemen" weiter. Die Ergebnisse des PRA 2 werden von der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bericht an die Führungskraft, im Praktikumsreport und in der Anlage zur Beurteilung der Arbeitsbedingung eines betrieblichen Arbeitssystems dokumentiert. Die Gesamtdokumentation wird im Prüfungscenter hochgeladen und stellt die LEK 2 dar. Die in der LEK 2 gezeigten Kompetenzen werden anschließend durch die Lernbegleitung eingeschätzt.</p>
	LF3	F	<p>Im SEM 4 reflektieren die Teilnehmenden die Arbeitsergebnisse aus dem SOL 4, dem PRA 2 und ihren Kompetenzzuwachs.</p> <p>Dabei ist zu betrachten, wie sich die Kompetenzbereiche Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen (Kooperation und Beratungsfähigkeit) entwickelt haben, aber auch, wie der Transfer in die Praxis verlief. Diskutiert wird auch, wie sich die Teilnehmenden in der Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen erlebt haben und wie sie von den betrieblichen Kooperationspartnern angenommen wurden.</p>
	LF3	G	<p>Anschließend setzen sich die Teilnehmenden mit den Anforderungen zur Implementierung eines Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen auseinander. Neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten (Willenserklärung der obersten Leitung, geeignete Strukturen, geeignete Prozesse, Sicherung und Auswertung der Ergebnisse, Qualitätsanforderungen, strategisches Vorgehen nach PDCA, Rollen der Beteiligten), die in einer Argumentation münden, geht es auch um die Präsentation eines Gesamtkonzeptes zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor Führungskräften und um die Moderation einer Führungskräfteunde mit einem selbst erarbeiteten Konzept.</p>
SEM 4	LF4	H	<p>Im weiteren Verlauf des SEM 4 stehen die Prozessschritte „Setzen von Gestaltungszielen“ und „Entwickeln von Gestaltungsalternativen“ im Fokus. Die Teilnehmenden knüpfen an die in SEM 3 entwickelten und abgestimmten Arbeitsschutzziele für die „Endfertigung“ im BeiSpiel-Unternehmen an und entwickeln diese unter Beachtung weiterer betrieblicher Ziele zu Gestaltungszielen weiter.</p> <p>Anschließend sind Gestaltungsalternativen zu erarbeiten und Empfehlung zur Auswahl einer Gestaltungslösung zusammenzustellen. Dabei geht es vor allem um die Entwicklung von übergreifenden, das ganze Arbeitssystem betreffenden Gestaltungslösungen in einem kreativen Prozess sowie um die Anwendung der wesentlichen Gestaltungsprinzipien bei der Ausgestaltung der Alternativen.</p>

SOL 5	LF4	H	<p>Im SOL 5 arbeiten die Teilnehmenden mit den Arbeitssituationen aus dem SOL 4/2 und SOL 4/3 weiter.</p> <p>Neben dem vertiefenden Aneignen von Know-how zur Entwicklung von Gestaltungszielen und -alternativen geht es auch um das Einüben des fachlich-inhaltlich korrekten und kooperativen Vorgehens nach den Prozessschritten.</p> <p>Inhaltlich geht es um das Weiterentwickeln von Arbeitsschutzzielen zu Gestaltungszielen und das Entwickeln und Auswählen von Gestaltungsalternativen.</p> <p>Das SOL 5 dient zur Vorbereitung auf die LEK 3.</p>
SOL 5/1	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/2 mittlere Arbeitssituation
SOL 5/2	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/3 komplexe Arbeitssituation
SOL 5 LEK 3	LF4	H	<p>In der LEK 3 arbeiten die Teilnehmenden an der Arbeitssituation aus der LEK 1 weiter. Es werden Gestaltungsziele und Gestaltungsalternativen für diese komplexe Arbeitssituation entwickelt.</p> <p>Die Teilnehmenden weisen die Entwicklung ihrer Kompetenz im Bereich Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten) nach.</p> <p>Die LEK 3 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.</p>
SEM 5	LF4	H	<p>Im SEM 5 reflektieren die Teilnehmenden ihren bisherigen Lernprozess im Hinblick auf die Arbeitssystemgestaltung.</p> <p>Anschließend werden die weiteren Prozessschritte (Auswählen, Umsetzen und Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung), für die Endfertigung des Beispiel-Unternehmens bearbeitet.</p> <p>Danach erfolgt auch die Vorbereitung auf das PRA 3. Die Teilnehmenden sollen anknüpfend an das PRA 2 jetzt das beurteilte Arbeitssystem gestalten. In einer entsprechenden Projektskizze sind die nächsten Schritte für das Praktikum zu planen. Das betrifft insbesondere die Kooperation mit betrieblichen und überbetrieblichen Partnern.</p> <p>Im nächsten Teil des SEM 5 wird das SOL 6 durch die Bildung von Lerngruppen vorbereitet. Dieses SOL bereitet auf die Inhalte des Lernfeldes 5 vor.</p>
	LF4	I	Danach übernehmen die Teilnehmenden im Rahmen eines Planspiels die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und unterstützen die Führungskraft im Beispiel-Unternehmen bei der Planung und Gestaltung einer neuen Fertigungslinie. Die Aufgabe besteht darin, die Belange des Arbeitsschutzes in den Planungsprozess einzubringen. Zeitweise werden die Teilnehmenden auch die Rollen anderer betrieblicher Partner und Partnerinnen einnehmen, um deren Beweggründe und Sichtweisen besser zu verstehen. Zudem erarbeiten die Teilnehmenden ein Konzept zur Umsetzung und zur Wirksamkeitsüberprüfung.
PRA 3 / LEK 4	LF4	H	Im PRA 3 führen die Teilnehmenden das in PRA 2 begonnene betriebliche Projekt zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen fort und gestalten dieses Arbeitssystem. Die Teilnehmenden weisen erneut die Entwicklung der Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen nach. Der Transfer auf die Praxis und der Umgang mit den individuellen betrieblichen Erfordernissen stellt eine weitere Stufe in der Kompetenzentwicklung dar. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation auch der Beratungsaspekt zum Tragen.

			<p>Das Ergebnis wird in einem dreiteiligen Praktikumsbericht (Bericht an die Führungskraft, Praktikumsreport und Anlagen zur Dokumentation der Gestaltungsleistungen) zusammengefasst. Der Praktikumsbericht stellt die LEK 4 dar.</p> <p>Der Praktikumsbericht aus PRA 3 wird in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.</p>
SOL 6	LF5	J	<p>Die Teilnehmenden schließen an die Entwicklung von Beratungsstrategien aus Lernfeld 1 und 2 sowie an die erste Bestandsaufnahme zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in Lernfeld 2 und dem PRA 1 an.</p> <p>Es wird in Arbeitsgruppen in der Sifa-Lernwelt kooperativ und kollegial zusammengearbeitet, um ein Grundverständnis von</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management von Sicherheit und Gesundheit, • der Integration in die Aufbau- und Ablauforganisation, • zu Führung und Beteiligung, • Gesamtkonzept der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, • Unterstützung kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) und • Präventionskultur <p>zu entwickeln.</p> <p>Anschließend erarbeiten die Teilnehmenden eine Strategie, wie sie ganz konkret bei der Analyse und Beurteilung ihrer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation vorgehen wollen. Diese individuelle Vorgehensweise wird mit der Lernbegleitung und anderen Teilnehmenden reflektiert.</p>
SEM 6	LF4	H	<p>Im SEM 6 werden die Ergebnisse des vorangegangenen PRA 3 zur Arbeitssystemgestaltung reflektiert. Im Fokus steht neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten vor allem die Auswertung der kooperativen Zusammenarbeit im Betrieb und die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle.</p>
	LF5	K	<p>Anschließend geht es um das Initiieren eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der betrieblichen Organisation von Sicherheit und Gesundheit für das Unternehmen BeiSpiel.</p> <p>Im ersten Teil wird der Ist-Zustand anhand der im SOL 6 erweiterten Sicht auf die Organisation von Sicherheit und Gesundheit für das BeiSpiel-Unternehmen umfassend analysiert und beurteilt sowie Verbesserungsbedarf in Form von Zielen abgeleitet.</p> <p>Im zweiten Teil wird ein Grobkonzept zum Erreichen der vereinbarten Ziele erstellt.</p> <p>Im dritten Teil sind für ausgewählte Elemente einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation konkrete Maßnahmen zu entwickeln.</p>
	LF5	L	<p>Überleitend findet im SEM 6 die Vorbereitung auf das PRA 4 zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagements und der Präventionskultur im eigenen Unternehmen statt.</p> <p>Dazu ist wieder eine Projektskizze zu erstellen, aus der der geplante Ablauf des PRA 4 hervorgeht, insbesondere die Beratung der obersten Leitung. Grundlage dafür sind die Ergebnisse aus dem SOL 6.</p> <p>Die Projektskizze wird in die Sifa-Lernwelt hochgeladen und von der Lernbegleitung freigegeben.</p>

PRA 4	LF5	L	<p>Im Zentrum des PRA 4 steht die Beratung der obersten Leitung zur Weiterentwicklung des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur.</p> <p>Im Praktikum wird die in SOL 6 und SEM 6 entwickelte Vorgehensweise im eigenen Unternehmen umgesetzt. Auf Basis der Analyse und Beurteilung des Stands des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur werden für prioritär beurteilte Entwicklungsbereiche Ziele festgelegt, Konzepte entwickelt und exemplarisch konkrete Maßnahmen ausgearbeitet. Hierzu ist im Praktikum eine Beratungsstrategie zu entwickeln und die Beratung durchzuführen.</p> <p>Als Ergebnis müssen die Teilnehmenden einen Bericht an die oberste Leitung erstellen. Der Bericht aus PRA 4 wird in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und ist Voraussetzung für die LEK 5.</p> <p>Danach bereiten die Teilnehmenden ihre LEK 5 vor. Dazu ist ein Thema mit der Lernbegleitung abzustimmen, eine 5-minütige Präsentation des Themas vorzubereiten und diese im Prüfungscenter hochzuladen.</p>
SEM 7 / LEK 5	LF5	L	<p>Der Anfang des SEM 7 dient der Reflexion des PRA 4 und dem Erfahrungsaustausch zu den Themen Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und Präventionskultur. Dabei soll es aber explizit nicht um die Bearbeitung der Themen für die LEK 5 gehen, sondern vielmehr um einen Ausblick darüber hinaus.</p> <p>Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Vorbereitung der LEK 5. Neben der Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen erfolgt eine Auffrischung der Themen „Feedback“ und „Beratung“.</p> <p>In der LEK 5 steht die ganzheitliche Erfassung der Kompetenzen in allen Kompetenzbereichen im Fokus. Die Teilnehmenden stellen eine im Rahmen des Praktikums erlebte betriebliche Herausforderung bei der Beratung der Leitung zur Schaffung einer geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes in einer Präsentation vor.</p> <p>Anschließend wird jeder Teilnehmende zu seinem individuellen Anliegen von einem anderen Teilnehmenden beraten und übernimmt seinerseits für eine dritte Person die Beratung.</p> <p>Die Kompetenzerfassung in der LEK 5 besteht aus drei Teilen: Der Vorstellung des Themas, der Beratung einer anderen Person und dem Umgang mit der Beratung zum eigenen Anliegen durch eine andere Person.</p> <p>Auf diese Weise wird am Ende des deutschlandeinheitlichen Ausbildungslehrganges (LF 1-5) eine ganzheitliche Kompetenzeinschätzung vorgenommen, zu der die Teilnehmenden eine individuelle Rückmeldung erhalten. Dabei steht die Beratungs- und Unterstützungsrolle der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Mittelpunkt.</p>

Lernpfad durch das Lernfeld 6

Der hier beschriebene branchenspezifische Teil des Ausbildungslehrgangs gilt ausschließlich für Teilnehmende, die in Mitgliedsunternehmen der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand bestellt werden sollen.






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, die der Branchenspezifik insbesondere für das PRA 1-4 entsprechen.
		C	
		F	
		H	
		K	
			Die Fachmodule folgen dem Lernpfad der Lernfelder 1-5 und greifen die jeweilige Branchenspezifik in den Handlungssituationen B, C, F, H und K auf und vertiefen diese.
		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).	
		Dieser Teil des SOL 7 findet für Teilnehmende im Kursverbund prozessbegleitend von Lernfeld 1-5 statt.	
		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 auswählen. Die Auswahl erfolgt mit der Anmeldung zum Ausbildungslehrgang.

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

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

4 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	Normativ-ethische Einstellung
Systematisch-methodisches Vorgehen	Selbstmanagement	Kooperationsfähigkeit	Pflichtgefühl
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 4-1: Kompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

Know-how	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
<p>Systematisch-methodisches Vorgehen</p> <p>Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen</p>	<p>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.</p>
<p>Analytische Fähigkeiten</p> <p>Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen</p>	<p>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.</p>
<p>Beurteilungsvermögen</p> <p>Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen</p>	<p>Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zu treffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.</p>
<p>Konzeptionsstärke</p> <p>Fähigkeit, sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln</p>	<p>Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.</p>
<p>Problemlösungsfähigkeit</p> <p>Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten</p>	<p>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.</p>
<p>Ganzheitliches Denken</p> <p>Fähigkeit, ganzheitlich zudenken und zu handeln</p>	<p>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 in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-)Management-Denken.</p>
<p>Fachwissen</p> <p>Fähigkeit, neuestes Fachwissen einbeziehend zu handeln</p>	<p>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.</p>
<p>Wissensorientierung</p> <p>Fähigkeit, ausgehend vom neuesten Wissensstand zu handeln</p>	<p>Die Sifa richtet ihr Fachwissen auf die betrieblichen Anforderungen aus und erwirbt fachliche Kompetenzen. Dabei geht sie stets vom aktuellen Wissensstand aus.</p>
<p>Fachübergreifende Kenntnisse</p> <p>Fähigkeit, fachübergreifende Kenntnisse einbeziehend zu handeln</p>	<p>Die Sifa verfügt über eine fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, die sie ebenfalls formell als auch informell erweitert.</p>

Umgang mit sich selbst	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
Lernbereitschaft 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.
Mobilität 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.
Selbstmanagement 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.
Ergebnisorientiertes Handeln 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.
Initiative 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.
Ausführungsbereitschaft Fähigkeit, Handlungen gut und gern auszuführen	Die Sifa ist in der Lage, pragmatische Lösungen zu finden und diese umzusetzen.
Einsatzbereitschaft und Beharrlichkeit 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.
Rollenbewusstsein	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.
Selbstreflexion	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
Kommunikationsfähigkeit 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.
Dialogfähigkeit 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.
Lehrfähigkeit 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.
Konfliktlösungsfähigkeit 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.
Kooperationsfähigkeit 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)
Teamfähigkeit 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.
Beziehungsmanagement 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.
Beratungsfähigkeit 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
Normativ-ethische Einstellung Fähigkeit, ethisch zu handeln	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.
Pflichtgefühl Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln	Die Sifa handelt verantwortungsbewusst, ehrlich, pflichtbewusst und zuverlässig.

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.

5 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 gestellt¹.
- (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.

¹ Das Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in der Lehrgangsordnung des IAG enthalten.

- (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 Arbeitsbedingungen²).
- 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 Praktikumsstema zur Neubearbeitung vereinbart werden. Die Lernbegleitung gibt den Teilnehmenden hierzu eine Empfehlung. Bei Nichtbestehen des neu bearbeiteten Praktikumsstemas 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 Nachbereitung 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:

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

- einem Bericht an die Führungskraft
- einem Praktikumsreport und
- 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 € E € Z ^ } d æ ^ Á
Ø æ k ö ö ö ö k € H € F H € F € E | | | Á
Q c ! } ^ d Á , , È * ~ ç È ^ Á