Sifa Fachkraft für Arbeitssicherheit | DGUV

Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Ausbildungsordnung und Prüfungsordnung für die Ausbildungsstufen I und II

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Glinkastraße 40, D – 10117 Berlin
Internet: www.dguv.de
E-Mail: info@dguv.de
– Juli 2020 –

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 Grafik/Layout

Bildnachweis:
© DGUV

Inhalt

1 Einführung ... 4

2 Betriebliche Arbeitsschutzorganisation ... 5
2.1 Unternehmensleitung und Führungskräfte ... 5
2.2 Fachkraft für Arbeitssicherheit ... 5
2.2.1 Rolle, Aufgaben und Stellung im Betrieb ... 5
2.2.2 Bestellvoraussetzungen ... 7
2.2.3 Anforderungen an die Tätigkeit ... 8

3 Ausbildungslehrgang am IAG ... 10
3.1 Leitziel ... 10
3.2 Vor Beginn des Ausbildungslehrganges ... 10
3.3 Anforderungen ... 11
3.3.1 Anforderungen an das Unternehmen ... 12
3.3.2 Anforderungen an den Teilnehmenden des Ausbildungslehrgangs ... 12
3.3.3 Anforderungen an den Unfallversicherungsträger ... 12
3.4 Aufbau und Ablauf ... 13
3.4.1 Kursaufbau ... 13
3.4.2 Lernwelt ... 15
3.4.3 Inhalt und Ablauf ... 17

4 Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit ... 27

5 Prüfungsordnung für die Ausbildungsstufen I und II ... 33

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, Lebenserfahrung, Lebenssituation und 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 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 Ausbildungs- 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. Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben, Funktionen und Prozesse. Er ist ein ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen.

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 Leitung des Unternehmens „[…] 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 bestellen, die sie und ihre beauftragten Führungskräfte in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit 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 von Fachkräften für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen

- beraten,
- unterstützen und
- motivieren.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen dabei unterschiedlichen Erwartungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure gerecht werden und mit ihnen agieren.

Sie werden **von der Unternehmensleitung bestellt** und sind 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 sicherheitstechnische Fachkunde.

Die Fachkraft ist als Stabsstelle disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der **Leitung des Unternehmens/der Behörde** (= oberste Leitung) **direkt unterstellt**. In öffentlichen Verwaltungen kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch an einzelne Dezernate angebunden sein. Bei externer Bestellung ist sie vertraglich an die Unternehmensleitung angebunden.

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 Ausbildungsträgers 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 Veranstaltungsträgers 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. Für die Klärung der Frage, ob die Unternehmensleitung im Einzelfall von einer gleichwertigen Qualifikation ausgehen kann, die seinen betrieblichen Anforderungen genügt, vgl. die Konkretisierung in § 4 DGUV Vorschrift 2. 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.

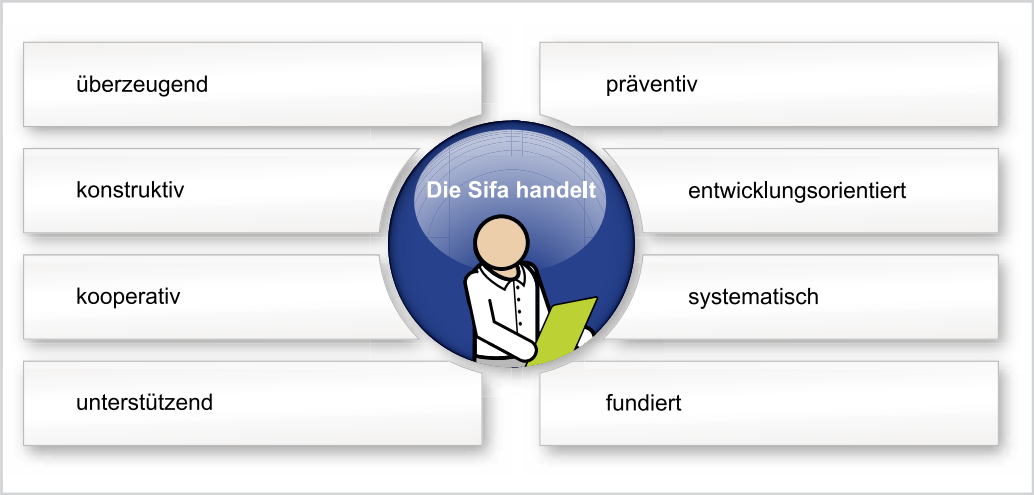


Abb.: Grundsätze für das Tätigwerden der Sifa – Selbstbild

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 Beschäftigung mit einzelnen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren 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 vorbeugend 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 Leitung des Betriebes und den Führungskräften zu etablieren.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit bilden interne und externe Netzwerke:

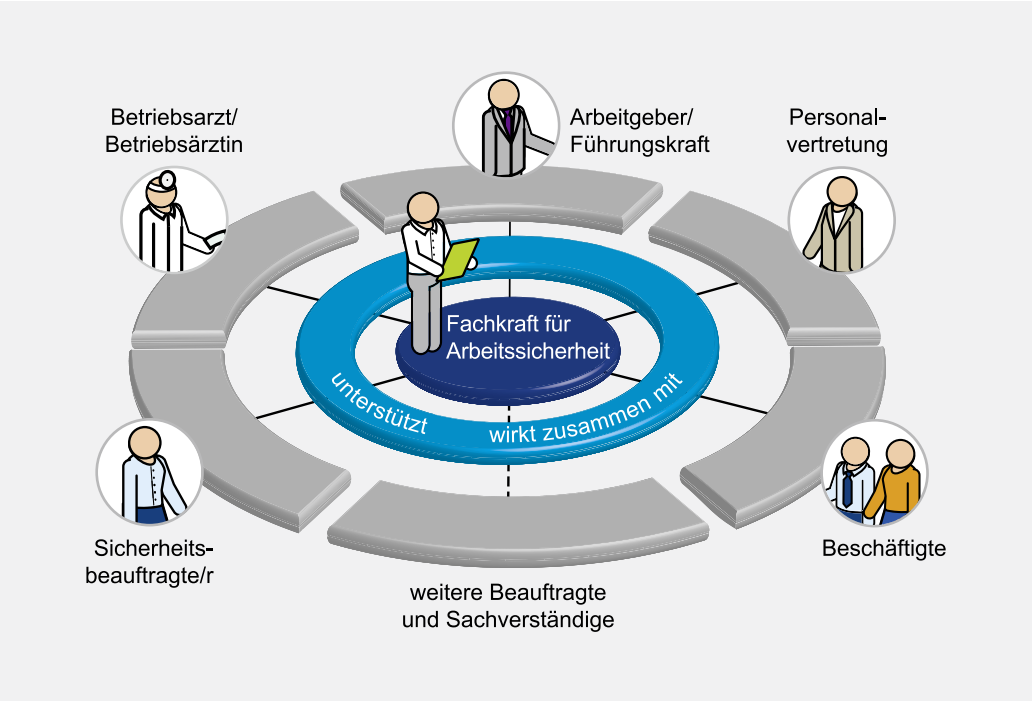


Abb.: Zusammenarbeit mit betrieblichen Partnern

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind Generalistinnen bzw. Generalisten in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz. 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.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in der Lage, ihre Kompetenzen durch **lebenslanges Lernen** weiter zu entwickeln.

3 Ausbildungslehrgang am IAG

3.1 Leitziel

Leitziel des Ausbildungslehrganges 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 jetzigen 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. Diese Kompetenz muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit zukünftig noch stärker durch ihr Tun schon in der Ausbildung 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. Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter 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 Lehrgangs und die für einen erfolgreichen Abschluss erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen. Um einerseits eine möglichst hohe Qualifikation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu erzielen und andererseits eine an den betrieblichen Notwendigkeiten orientierte Ausbildung innerhalb der Lehrgangsdauer gewährleisten zu können, wird eine **Kooperationsvereinbarung** zwischen dem Unternehmen und dem zuständigen Unfallversicherungsträger geschlossen. Durch die Kooperationsvereinbarung soll erreicht werden, dass geeignete und motivierte Personen zeitnah zu Fachkräften für Arbeitssicherheit ausgebildet und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Der Kooperationsvereinbarung liegt diese Ausbildungsordnung, der Ausbildungsplan (Kurszeitplan) und die Prüfungsordnung des IAG zugrunde.

Der **Ausbildungsplan** beinhaltet den strukturellen und zeitlichen Ablauf des Ausbildungslehrganges. Die Termine des Kurses stehen fest, sind nicht variabel und ein Kurswechsel des Teilnehmenden ist grundsätzlich nicht möglich. Daher ist schon bei der Vorbereitung zur 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 Ausbildungsordnung, dem Ausbildungsplan und der Prüfungsordnung wird die Kooperationsvereinbarung vom Unfallversicherungsträger mit dem Unternehmen und der auszubildenden Fachkraft für Arbeitssicherheit unterzeichnet.

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 freier Bildungsträger. Geeignete und interessierte Privatpersonen können sich in Selbstzahlung 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 Handlungssituationen, die damit den roten Faden durch den gesamten Ausbildungslehrgang bilden. Die Handlungssituationen orientieren sich an den betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Es wird vor allem mit „SPASS“ gelernt: **S**elbstgesteuert, **P**roblem lösend, **A**ktiv, in **S**ituationen und in **S**ozialem Austausch. Anhand konkreter Arbeitssituationen in einem BeiSpiel-Unternehmen werden Problemstellungen und Herausforderungen gemeinsam, fachlich fundiert und mit unterschiedlichen Methoden bearbeitet und gelöst, sowie im heimischen Unternehmen im Praktikum anhand eigener Problemstellungen angewandt.

3.3.1 Anforderungen an das Unternehmen

Die Unternehmensleitung wählt mit besonderer Sorgfalt einen geeigneten Beschäftigten als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit für ihr Unternehmen aus. Der Beschäftigte soll neben der fachlichen Qualifikation, auch über soziale Kompetenzen, positive innere Einstellungen und Werte sowie über 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. Er 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 Ausbildungsplan erforderliche Zeit zur Verfügung. Eine benannte, geeignete und kompetente Ansprechperson vor Ort im Unternehmen unterstützt die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Im Ausbildungslehrgang ist die online gestaltete Sifa-Lernwelt der Dreh- und Angelpunkt. Voraussetzung für die Nutzung der Sifa-Lernwelt ist ein geeignetes transportables internetfähiges Endgerät mit einem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Präsentationsprogramm, sowie aktuellen Systemvoraussetzungen. Die Sifa-Lernwelt funktioniert nur mit dem Google-Chrome-Browser in der aktuellsten Version störungsfrei. Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass der Beschäftigte über diese Hard- und Software frei verfügt.

3.3.2 Anforderungen an den Teilnehmenden des Ausbildungslehrgangs

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 Beschäftigte verfügt über erweiterte Kenntnisse im Umgang mit dem transportablen internetfähigen Endgerät (z.B. Computer, Tablet), der Software und der Sifa-Lernwelt.

3.3.3 Anforderungen an den Unfallversicherungsträger

Der Unfallversicherungsträger hat die Aufgabe, die Unternehmensleitung und die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit zu unterstützen und eine geeignete Aufsichtsperson (nach § 18 SGB VII) bzw. eine geeignete proaktive Betreuungsperson als Ansprechperson für den Teilnehmenden zu benennen und die Unternehmensleitung bei der Auswahl einer geeigneten Fachkraft für Arbeitssicherheit zu unterstützen. Er klärt weiterhin die für den Ausbildungslehrgang erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen auf Basis des Ausbildungsplanes und die für den erfolgreichen Abschluss erforderlichen zeitlichen Ressourcen. Fachliche Fragen und Probleme werden direkt mit dem Lernbegleiter oder der Lernbegleiterin 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 angedeckt. 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).

Lernfeld		Lernpfad		Aufwand	Handlungssituation	
LF 1	Einführung in die Ausbildung und Aufgaben einer Sifa	SOL1		1 Tag	A	Neu als Sifa
		SEM1		1 Woche (Mo-Fr)	A	
					B	Gespräch mit der obersten Leitung
		SOL2		3 Tage	B	
LF 2	Arbeitssystem und betriebliche Organisation	SEM2		½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	C	Stand von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
		PRA1		3 Tage	C	
LF 3	Beurteilung von Arbeitsbedingungen	SOL3		3 Tage	F	Arbeitsbedingungen beurteilen: Vorgehen und Durchführen
		SEM3		1 Woche (Mo-Fr)	C	
					D	Schwerpunkte als Sifa setzen
					E	Informieren und sensibilisieren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
					F	
		SOL 4-1	Arbeitssituation 1	10 Tage	F	
		SOL 4-2	Arbeitssituation 2		F	
		SOL 4-3	Arbeitssituation 3		F	
		SOL 4-LEK	**LEK 1**		F	
		PRA2	**LEK 2**	10 Tage	F	
LF 4	Arbeitssystem-gestaltung	SEM4		½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	F	
					G	Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
					H	Bestehende Arbeitssysteme gestalten
		SOL5-1	Arbeitssituation 4	12 Tage	H	
		SOL5-2	Arbeitssituation 5		H	
		SOL5-LEK	**LEK 3**		H	
		SEM5		1 Woche (Mo-Fr)	H	
					I	Neue Arbeitssysteme planen
		PRA3	**LEK 4**	12 Tage	H	
LF 5	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	SOL6		10 Tage	J	Sicherheit und Gesundheit geeignet organisieren
		SEM6		½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	H	
					K	Elemente der Organisation ausgestalten
					L	Implementieren in die betriebliche Organisation
		PRA4		10 Tage	L	
		SEM7	**LEK 5**	½ Woche (Mo-Mi / Mi-Fr)	L	
LF 6	Branchen-spezifischer Teil	SOL7	**LEK 6**			Ausgestaltung je nach Branche

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

Abb.: Aufbau und Ablauf des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

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 alleine

In der selbstorganisierten Lernzeit wird durch die Bearbeitung weiterer Arbeitssituationen das zur Bewältigung der zukünftigen Aufgaben einer Sifa erforderliche Know-how angeeignet und vertieft. Das SOL bereitet auf die jeweilige Lernerfolgskontrolle vor und wird durch die Lernbegleiter und Lernbegleiterinnen 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 für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderliche Kompetenzen. Die Kompetenzanforderungen sind im Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher beschrieben (siehe Seite 27).

Durch die Lernerfolgskontrollen weisen die Teilnehmenden ihr Wissen und kompetentes Handeln nach. Die Lernerfolgskontrollen erfolgen auf Basis des Kompetenzprofils einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Kurse

Im IAG werden Kurse zu je mindestens 16 und maximal 20 Teilnehmenden angeboten. Parallel starten immer zwei Kurse. 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 ein Arbeitstag pro Woche für den Ausbildungslehrgang zur Verfügung gestellt wird. Im Schnellläufer-Kurs intensiviert sich der zeitliche Arbeitseinsatz auf mindestens zwei 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 selbstorganisierten Lernzeit und des Praktikums sind Pufferzeiten eingerichtet, damit die Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter für die Teilnehmenden ein Feedback zu den abzugebenden Arbeitssituationen (Übungen) und Kompetenzeinschätzungen zu den LEKs verfassen können. Die Pufferzeiten können dem Ausbildungsplan entnommen werden.

Die Tabelle auf Seite 13 gibt einen Überblick über die Lernfelder mit den einzelnen Sequenzen SOL, SEM, PRA und LEK zusammen mit dem zeitlichen Aufwand:

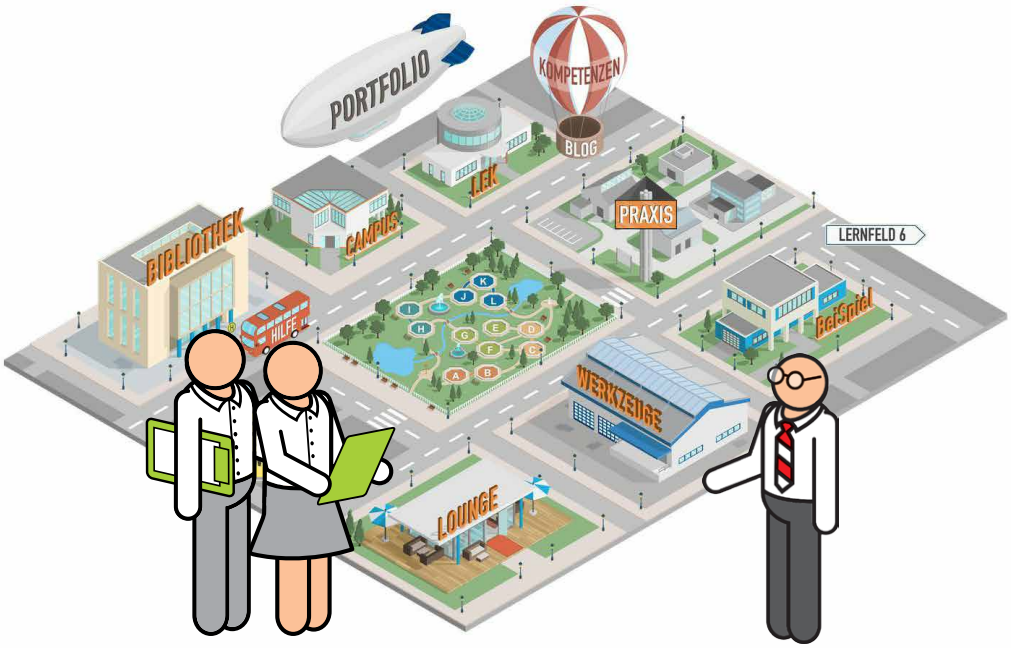
Jeder Teilnehmende wird einem Kurs zugeordnet und ist damit kursgebunden. Er kann grundsätzlich nicht zwischen einzelnen Kursen wechseln. Die Termine innerhalb der einzelnen Kurse stehen fest und sind nicht variabel. Wird erkennbar, dass Teilnehmende den Ausbildungsplan nicht einhalten, wird das weitere Vorgehen zwischen allen Parteien (Aufsichtsperson bzw. proaktive Betreuungsperson des Unfallversicherungsträgers, Unternehmen, Teilnehmender und Lernbegleiter bzw. Lernbegleiterin) direkt abgesprochen, oder der Teilnehmende wird vom Ausbildungslehrgang ausgeschlossen.

Jeder Kurs wird von zwei Lernbegleitern bzw. Lernbegleiterinnen im Teamteaching betreut. Sie unterstützen die Teilnehmenden beim individuellen Lernprozess und bei der Erweiterung ihrer persönlichen, methodischen, sozialen und fachlichen Kompetenzen.

3.4.2 Lernwelt

Die Sifa-Lernwelt ist der Dreh- und Angelpunkt des Ausbildungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und das zu jeder Zeit und an jedem Ort. Voraussetzung dafür ist ein internetfähiges Endgerät.

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



Im Zentrum der Sifa-Lernwelt befindet 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** kann zur Vorbereitung, zur Planung und zur Durchführung des Praktikums genutzt werden. 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 Kursmitglieder und Lernbegleitung in allen Ausbildungsphasen.

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-Prüfungscenter** statt.

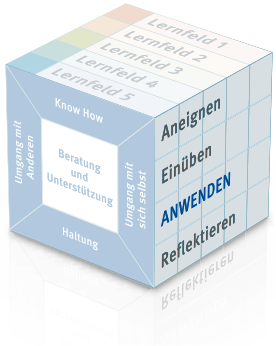
Im **Lernblog** kann über den eigenen Lernprozess reflektiert werden. Dies ist ein persönlicher Bereich, weder Kursmitglieder noch die Lernbegleitung haben darauf Zugriff.

Über die Arbeit am **Portfolio** dokumentieren die Teilnehmenden ihren Kompetenzerwerb während der Ausbildung.

3.4.3 Inhalt und Ablauf

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 Tabelle Seite 13).

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 Betrieb (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 Ausbildungsinhalte 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, zunehmenden Verständnis für einen Sachverhalt sowie das Reflektieren des eigenen Verhaltens tragen zur Handlungsfähigkeit und zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

SOL 1	LF1	I A	Der Lehrgang startet mit einem Selbstlernen in der Sifa-Lernwelt. Auf diese Weise setzen sich die Teilnehmenden direkt zu Beginn mit der Lernumgebung auseinander, die sie die gesamte Ausbildung 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 und die Auseinandersetzung mit ersten Arbeitsaufträgen in der selbstorganisierten Lernzeit. 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 sowie der Rolle und Aufgaben als Sifa auseinander. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Überblickswissen über die Inhalte des ersten Seminars mit benannten Sifa-Wissensbausteinen zu verschaffen.
SEM 1	LF1	I A	Die Teilnehmenden reflektieren über den Stand des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb und über die eigene Vorstellung zur Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie werden an das didaktische Konzept des Ausbildungslehrganges herangeführt.
	LF1	I B	In der Vorbereitung auf das Gespräch mit der obersten Leitung setzen sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Grundanliegen des Arbeitsschutzes, der Rechtssystematik, der 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 zu führen.
SOL 2	LF1	I B	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 Betrieb. Die Teilnehmenden müssen auf ihr Know-how in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zurückgreifen und dabei zum ersten Mal in ihrem Betrieb die Rolle als Unterstützende und Beratende einnehmen.
SEM 2	LF1	I B	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.

	LF2	I C	Didaktisch erfolgt ein Wechsel vom eigenen Praxisbetrieb in das Unternehmen „BeiSpiel“ in der Sifa-Lernwelt. Hier fordert die oberste Leitung die Sifa auf, eine erste Übersicht zum Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb zu erstellen. Dazu muss die Sifa 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. Für den Zustand der „geeigneten Organisation“ werden drei wesentliche Anforderungen bearbeitet: Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation und Ablauforganisation sowie kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes. Zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird das Beschreibungsmodell „Arbeitssystem“ eingeführt. Dieses wird genutzt, um eine Gesamtperspektive auf die Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu erhalten. Das Verständnis des Konzeptes der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird entwickelt und aus verschiedenen Rollenperspektiven reflektiert.
PRA 1	LF2	I C	Im Praktikum sollen die Teilnehmenden die Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit erleben und sich mit der zukünftigen Beratungs- und Unterstützungsfunktion vertraut machen. Dazu planen sie als erstes ihr eigenes Vorgehen für das PRA. Im Fokus des PRA 1 stehen die beiden Aufgabenfelder Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes und Zustand der Arbeitsbedingungen. Dazu wählen die Teilnehmenden einen Kernprozess in ihrem Betrieb aus, der Gestaltungsbedarf vermuten lässt (ggf. Weiterarbeit im PRA 2). Sie ermitteln den Prozessverantwortlichen mit seinen Befugnissen und Aufgaben im Arbeitsschutz. Anschließend beschreiben sie ein Arbeitssystem im ausgewählten Prozessschritt. Die Ergebnisse werden in einem Praktikumsbericht dokumentiert. Auf die Ergebnisse des PRA 1 wird im Lernfeld 5 – PRA 4 zurückgegriffen.

SOL 3	LF3	I F	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. Die Teilnehmenden setzen sich mit den vier Schritten „Abgrenzen/ Beschreiben“, „Ermitteln“, „Beurteilen“ und „Ziele setzen“ im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auseinander. Es folgt das systematische Erkennen von Einwirkungen und ihren Quellen in einem Arbeitssystem und das Aneignen von Know-how zu Einwirkungen. Im dritten Schritt werden die drei Erklärungsmodelle: • Gesundheitsschaden-Modell, • Belastungs-Beanspruchungs-Modell und • systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell eingeführt und arbeitsteilig in Lerngruppen vertieft. Im anschließenden Seminar steigen die Teilnehmenden gut gerüstet direkt in das praktische Tun, das Einüben der Prozessschritte, Methoden usw. ein.
SEM 3	LF2	I C	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. Die Teilnehmenden reflektieren zum Zustand der Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen.
	LF2	I D	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.
	LF3	I E	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. In dieser Sequenz bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, ansetzend an der in Lernfeld 2 erfolgten Beschreibung des Zustands der Arbeitsbedingungen im Unternehmen BeiSpiel, die für den Bereich verantwortliche Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu informieren und zu motivieren.

	LF3	I F	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 ersten vier Schritte („Abgrenzen/Beschreiben“, „Ermitteln“, „Beurteilen“, „Ziele setzen“) im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen am Arbeitssystem „Endfertigung“ im BeiSpiel-Unternehmen ein. Sie nutzen verschiedene Ermittlung- und Beurteilungsinstrumente und setzen Arbeitsschutzziele für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Endfertigung. Mit diesen Ergebnissen arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 beim Gestalten des Arbeitssystems weiter. 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 Betrieb (z. B. im Rahmen des Praktikums) zurückgreifen. Im SEM 3 findet darüber hinaus die Vorbereitung auf das SOL 4, LEK 1 und das PRA 2 / 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.
SOL 4	LF3	I F	Zur Vorbereitung auf die anstehende LEK 1 bearbeiten die Teilnehmenden im SOL 4 die ersten vier Schritte zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Hand von drei Arbeitssituationen mit steigendem Schwierigkeitsgrad (einfach, mittel, komplex). Die Teilnehmenden können dabei ihre bislang erworbenen Kompetenzen zum Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen anwenden und vertiefen. Zudem lernen sie in jeder der Arbeitssituationen andere Einwirkungen kennen, die sie auf die LEK 1 vorbereiten. Die bearbeiteten Arbeitssituationen werden von den Teilnehmenden nach der Bearbeitung in die Lernwelt hochgeladen und von der Lernbegleitung mit einem Feedback bewertet. Die Bearbeitung der drei Arbeitssituationen und das dazugehörige Feedback sind Voraussetzung für die Freischaltung der LEK 1. Mit der mittleren und komplexen Arbeitssituation arbeiten die Teilnehmenden im SOL 5 weiter. Parallel dazu erstellen die Teilnehmenden eine Projektskizze für das nachfolgende PRA 2. Dazu greifen sie auf ihre erste Idee aus dem SEM 3 zurück und planen das Praktikum in Form eines Projekts. Dabei geht es neben der inhaltlich-fachlichen Planung schwerpunktmäßig auch um die eigene Arbeitsplanung und die Zusammenarbeit mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern.

SOL 4/1	LF3	I F	Einfache Arbeitssituation
SOL 4/2	LF3	I F	Mittlere Arbeitssituation
SOL 4/3	LF3	I F	Komplexe Arbeitssituation
LEK 1	LF3	I F	Komplexe Arbeitssituation In der LEK 1 werden die Arbeitsbedingungen einer komplexen Arbeitssituation beurteilt, 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. Die LEK 1 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Lernwelt hochgeladen und die entwickelten Kompetenzen durch die Lernbegleiterinnen bzw. Lernbegleiter eingeschätzt.
PRA 2 / LEK2	LF3	I F	Vor Beginn der PRA 2 ist im SOL 4 eine Projektskizze zu erstellen, aus der hervorgeht, welches Arbeitssystem die zukünftige Sifa im eigenen Betrieb beurteilen wird, welche Arbeitsschritte in welchen Zeiträumen sie plant und wie und zu welchen Inhalten sie mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern zusammenarbeiten will. Die Projektskizze ist im Forum allen anderen Kursmitgliedern vorzustellen, und das Thema ist durch die Lernbegleitung formal zu bestätigen. Die Teilnehmenden weisen im PRA 2 die Entwicklung ihrer Kompetenzen in den Bereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehens nach den Prozessschritten) und zudem 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 auch der Beratungsaspekt zum Tragen. Auf diese Weise wird die in SEM 3 weiterentwickelte Beratungsstrategie auch in das praktische Handeln im Betrieb überführt und angewandt. Mit dem inhaltlichen Ergebnis aus PRA 2 arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 (PRA 3) beim Thema Gestaltung von Arbeitssystemen weiter. Die Ergebnisse des PRA 2 werden von der zukünftigen Sifa im Bericht an die Führungskraft, im Praktikumsreport und in der Anlage zur der 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.
SEM 4	LF3	I F	Im SEM 4 reflektieren die Teilnehmenden die Arbeitsergebnisse aus dem SOL 4, dem PRA 2 und ihren Kompetenzzuwachs. Es ist zu betrachten, wie sich 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, wie sich die Teilnehmenden in der Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen erlebt haben und wie sie von den betrieblichen Kooperationspartnerinnen und -partnern angenommen wurden.

	LF3	I G	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 Führungskräfterunde mit einem selbst erarbeiteten Konzept.
	LF4	I H	Im weitere Verlauf des SEM 4 stehen die Prozessschritte „Setzen von Gestaltungszielen“ und „Entwickeln von Gestaltungsalternativen“ zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Fokus. Die Teilnehmenden knüpfen an die in SEM 3 entwickelten und abgestimmten Arbeitsschutzziele für die „Endfertigung“ im Unternehmen BeiSpiel an und entwickeln diese unter Beachtung weiterer betrieblicher Ziele zu Gestaltungszielen weiter. Anschließend sind Gestaltungsalternativen zu erarbeiten und Empfehlung zur Auswahl einer Gestaltunglösung 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.
SOL 5	LF4	I H	Im SOL 5 arbeiten die Teilnehmenden mit den Arbeitssituationen aus dem SOL 4/2 und SOL 4/3 weiter. Neben dem vertiefenden Aneignen des Know-hows zur Entwicklung von Gestaltungszielen und -alternativen geht es auch um das Einüben des fachlich-inhaltlich korrekten und kooperativen Vorgehens nach den Prozessschritten. Inhaltlich geht es um das Weiterentwickeln von Arbeitsschutzzielen zu Gestaltungzielen und das Entwickeln und Auswählen von Gestaltungsalternativen. Das SOL 5 dient zur Vorbereitung auf die LEK 3.
SOL 5/1	LF4	I H	Weiterarbeit an SOL 4/2 mittlere Arbeitssituation
SOL 5/2	LF4	I H	Weiterarbeit an SOL 4/2 komplexe Arbeitssituation
LEK 3	LF4	I H	In der LEK 3 arbeitet der Teilnehmende an der Arbeitssituation aus der LEK 1 weiter. Es werden Gestaltungsziele und Gestaltungsalternativen für diese komplexe Arbeitssituation entwickelt. Der Teilnehmende weißt die Entwicklung seiner Kompetenzen in den Bereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit anderen (Kooperation) und Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) nach. Die LEK 3 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.

SEM 5	**LF4**	I H	Im SEM 5 reflektieren die Teilnehmenden ihren bisherigen Lernprozess im Hinblick auf die Arbeitssystemgestaltung. Anschließend werden die weiteren Prozessschritte (Auswählen, Umsetzen und Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung), für die „Endfertigung“ des Unternehmens BeiSpiel bearbeitet. 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 Partnerinnen und Partnern. Im nächsten Teil des SEM 5 wird das SOL 6 durch die Bildung von Lerngruppen vorbereitet. Dieses SOL bereitet auf die Inhalte des LF 5 vor.
	LF4	I I	Danach übernehmen die Teilnehmenden im Rahmen eines Planspiels die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und unterstützen die Führungskraft im Unternehmen BeiSpiel 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**	I 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 Bereichen 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. Das Ergebnis wird in einem dreiteiligen Praktikumsbericht (Bericht an die Führungskraft, Praktikumsreport und Anlagen zur Dokumentation der Gestaltungslösungen) zusammengefasst. Der Praktikumsbericht stellt die LEK 4 dar. Der Praktikumsbericht aus PRA 3 wird in das Prüfungscenter der Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.

SOL 6	**LF5**	I J	Die Teilnehmenden schließen an die Entwicklung der Beratungsstrategie aus Lernfeld 1 und 2 sowie an die erste Bestandsaufnahme zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in Lernfeld 2 und dem PRA 1 an. Es wird in Arbeitsgruppen in der Sifa-Lernwelt kooperativ und kollegial zusammengearbeitet, um ein Grundverständnis von • 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 zu entwickeln. 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.
SEM 6	**LF4**	I H	Im SEM 6 werden die Ergebnisse des vorangegangenen Praktikums 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.
	LF5	I K	Anschließend geht es um die kollaborative Entwicklung des Managements von Sicherheit und Gesundheit für das Unternehmen BeiSpiel. Im ersten Teil wird der Ist-Zustand anhand der im SOL 6 erweiterten Sicht auf die Organisation von Sicherheit und Gesundheit für das Unternehmen BeiSpiel umfassend analysiert und beurteilt sowie Verbesserungsbedarf in Form von Zielen abgeleitet. Im zweiten Teil wird ein Grobkonzept zum Erreichen der vereinbarten Ziele erstellt. Im dritten Teil sind für ausgewählte Elemente einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation konkrete Maßnahmen zu entwickeln.
	LF5	I L	Überleitend findet im SEM 6 die Vorbereitung auf das PRA 4 zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagements und der Präventionskultur im eigenen Unternehmen statt. 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. Die Projektskizze wird auf die Sifa-Lernwelt hochgeladen und von der Lernbegleitung freigegeben.

PRA 4	**LF5**	I L	Im Zentrum des PRA 4 steht die Beratung der obersten Leitung zur Weiterentwicklung des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur. Im Praktikum wird die in SOL 6 und SEM 6 entwickelte Vorgehensweise im Betrieb 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. Als Ergebnis müssen die Teilnehmenden einen Bericht an die oberste Leitung erstellen. Der Bericht aus PRA 4 wird in das Prüfungscenter der Lernwelt hochgeladen. Danach bereiten die Teilnehmenden ihre LEK 5 vor. Dazu ist ein Thema mit der Lernbegleitung abzustimmen und eine 5-minütige Präsentation des Themas vorzubereiten und im Prüfungscenter hochzuladen.
SEM 7 / LEK 5	**LF5**	I L	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. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Vorbereitung der LEK 5. Neben der Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen erfolgt eine Auffrischung der Themen „Feedback“ und „Beratung“. 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. Anschließend wird jeder Teilnehmende zu seinem individuellen Anliegen von einem anderen Teilnehmenden beraten und übernimmt seinerseits für eine dritte Person die Beratung. 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. Auf diese Weise wird am Ende des Ausbildungslehrganges 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.
LEK 6	**LF6**	I M	Die Ausgestaltung des branchenspezifischen Teils ist in der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers geregelt.

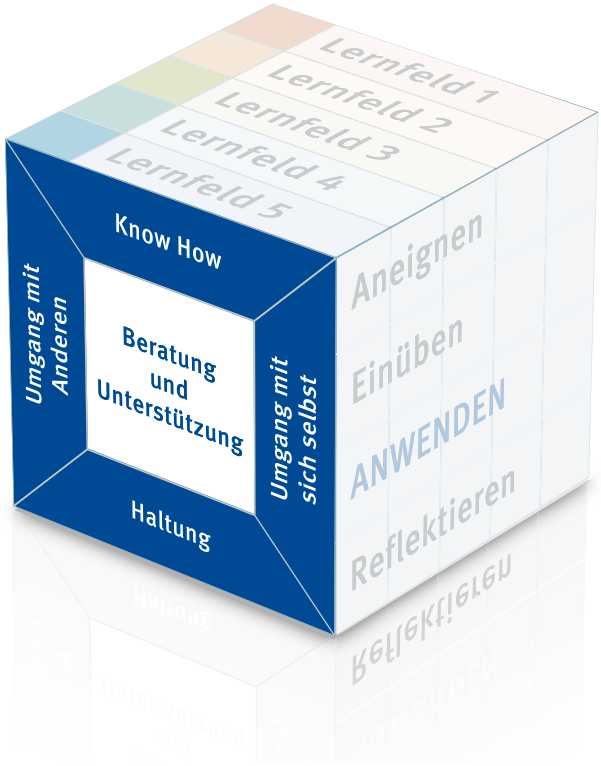
4 Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Kompetenzbegriff bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und 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, Lebenserfahrung, Lebenssituation und 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 liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch die Ausbildung 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 beinhaltet neben den Kompetenzen jeweils auch eine Auflistung von Teil-Kompetenzen und eine Beschreibung der Sifa-spezifischen Ausprägung der Kompetenzen.



Know-how	Umgang mit sich selbst	Umgang mit anderen	Haltung
· Fachwissen · Systematisch-methodisches Vorgehen · Analytische Fähigkeiten · Beurteilungs-vermögen · Wissens-orientierung · Konzeptionsstärke · Ganzheitliches Denken · Fachübergreifende Kenntnisse · Problemlösungs-fähigkeit	· Lernbereitschaft · Selbstmanagement · Ergebnisorien-tiertes Handeln · Beharrlichkeit · Initiative · Ausführungs-bereitschaft · Einsatzbereit-schaft · Mobilität · Selbstreflexion · Rollenbewusstsein	· Beratungsfähigkeit · Kooperations-fähigkeit · Teamfähigkeit · Dialogfähigkeit · Beziehungs-management · Kommunikationsfä-higkeit · Konfliktlösungs-fähigkeit · Lehrfähigkeit	· Normativ-ethische Einstellung · Pflichtgefühl

KNOW-HOW

Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägungen
Systematisch-methodisches Vorgehen 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.
Analytische Fähigkeiten 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
Beurteilungsvermögen 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.
Konzeptionsstärke Fähigkeit sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.
Problemlösungsfähigkeit 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.
Ganzheitliches Denken Fähigkeit, ganzheitlich zu denken 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 in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-)Management-Denken.
Fachwissen 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.
Wissensorientierung 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.
Fachübergreifende Kenntnisse 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 Ausprägungen
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.
Beharrlichkeit Fähigkeit, beharrlich zu handeln	Die Sifa verfolgt ihre Ziele mit großer Hartnäckigkeit und überzeugt auch andere.
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 Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln	Die Sifa setzt sich 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 im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen 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 (z. B. Führungstätigkeit, Beauftragtenfunktion) 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. Sie beobachtet ihr eigenes Verhalten aus einer Meta-Perspektive und lernt aus ihren Erfahrungen. 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 Ausprägungen
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 zu vermitteln 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 sowie im Unternehmen 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 ihr 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 Ausprägungen
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 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 oder von Organisationsstrukturen kann ebenfalls eine Anforderung sein.

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 Spezialisten und Spezialistinnen für besondere, auf den Wirtschaftszweig und auf den Einzelbetrieb bezogene spezifische Schwerpunkte sind. Auch nach der Ausbildung 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 für die Ausbildungsstufen I und II

Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

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 die Ausbildung wurden durch das Bundesministerium für Arbeit 1997 vorgegeben und werden durch das von den Unfallversicherungsträgern erarbeitete Ausbildungsmodell zur Ausbildung 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.

I Allgemeines

§1 Geltungsbereich

(1) Die Prüfungsordnung gilt für alle Personen, die an einem Sifa-Ausbildungslehrgang des Ausbildungsträgers 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[1].

(3) Die Prüfungssprache ist deutsch. Über Ausnahmen entscheidet der Ausbildungsträger.

(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 1 abgeschlossen werden. Eine Verlängerung um höchstens ein Jahr ist möglich, wenn ein besonderer Härtefall vorliegt. Hierüber entscheidet der Ausbildungsträger. Sind nach Ende dieses Zeitraums nicht alle Lernerfolgskontrollen bestanden, ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang ohne Erfolg beendet.

(6) Die Kriterien und der Maßstab für die Bewertung der jeweiligen Lernerfolgskontrolle müssen für die Teilnehmenden vorab erkennbar sein.

1 Das Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in der Ausbildungsordnung enthalten.

II Zulassung Lernerfolgskontrolle

§3 Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zu einer Lernerfolgskontrolle kann zugelassen werden, wer aktiv und vollständig an allen im Ausbildungsplan 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 Pflege des eigenen Portfolios, der kontinuierlichen Nutzung des Lernblogs zur Selbstreflexion, der Beteiligung an Diskussionen im Seminar und im selbstorganisierten Lernen.

(2) Über die Zulassung zur Lernerfolgskontrolle entscheidet der Ausbildungsträger.

§4 Zulassung zu den einzelnen Lernerfolgskontrollen

(1) 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) 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) Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 3 ist die Teilnahme an den bis dahin stattgefundenen Modulen bis einschließlich der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 5 sowie der bestandenen 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) Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 4 ist die Teilnahme an den bis dahin stattfindenden Modulen bis einschließlich dem Praktikum (PRA) 3 sowie der bestandenen Lernerfolgskontrolle 2.

(5) Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 5 ist die Teilnahme an den bis dahin stattfindenden Modulen bis einschließlich dem Seminar (SEM) 6 sowie der bestandenen Lernerfolgskontrollen 1 bis 4.

(6) Voraussetzung für die Zulassung zu der Lernerfolgskontrolle 6 (Ausbildungsstufe III) ist die Teilnahme an den bis dahin stattfindenden branchenspezifischen Modulen.

III Durchführung Lernerfolgskontrolle

§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 eines vorgegebenen Fallbeispiels zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

(2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1, 2 und 3.

(3) Die Lernerfolgskontrolle 1 ist bestanden, wenn der handlungsprägende Faktor

„Know-how“ insgesamt hinreichend ausgeprägt ist, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.

(4) Die Lernerfolgskontrolle 1 ist nicht bestanden, wenn der handlungsprägende Faktor „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt ist. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle mit einer neuen Arbeitssituation wiederholt werden. Wird diese nicht bestanden, 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 Bericht 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 Faktoren „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 Faktoren „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils nicht hinreichend ausgeprägt sind. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle nachbearbeitet oder ein neues Praktikumsthema zur Neubearbeitung vereinbart werden. Die Lernbegleitung gibt den Teilnehmenden hierzu eine Empfehlung. Bei erneutem Nichtbestehen ist eine Nachbearbeitung möglich. Wird auch diese nicht bestanden, 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 der handlungsprägende Faktor „Know-how“ insgesamt hinreichend ausgeprägt ist, um die Anforderungen aus der Handlungssituation angemessen zu bewältigen.

(4) Die Lernerfolgskontrolle 3 ist nicht bestanden, wenn der handlungsprägende Faktor „Know-how“ nicht hinreichend ausgeprägt ist. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal nachbearbeitet werden. Wird diese nicht bestanden, 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 Arbeitsschutzzielen

- 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 Bericht 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 Faktoren „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 Faktoren „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ jeweils nicht hinreichend ausgeprägt sind. Sind nach der Nachbearbeitung weiterhin die handlungsprägenden Faktoren „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 Faktoren „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 Faktoren „Know-how“, „Umgang mit Anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ in einem der drei Prüfungsteile nicht hinreichend ausgeprägt ist. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle wiederholt werden. Wird auch die Wiederholung nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden.

§10 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 vom Lernbegleiter festzustellen und zu protokollieren.

§11 Rücktritt, Nichtteilnahme

(1) Versäumen Teilnehmende eine Lernerfolgskontrolle, so gilt diese als „nicht bestanden“. Dies gilt nicht, sofern das Versäumnis von den Teilnehmern nicht zu vertreten ist. Hierüber entscheidet der Ausbildungsträger, der entsprechende Nachweise verlangen kann.

IV Ergebnis Lernerfolgskontrolle und Abschlusskontrolle

§12 Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen

(1) Als Ergebnis der Lernerfolgskontrollen wird „bestanden“ oder „nicht bestanden“ festgestellt.

(2) Die Lernerfolgskontrollen werden von der jeweiligen Lernbegleitung bewertet. Lernerfolgskontrollen, die im Rahmen einer letztmaligen Wiederholung oder Nachbearbeitung durchgeführt werden, werden 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 Ausbildungsträgers („Sifa-Lernwelt“).

(4) Mit dem endgültigen Nicht-Bestehen einer Lernerfolgskontrolle ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang beendet.

§13 Bescheinigungen und Abschlussurkunde

(1) Mit Bestehen der Lernerfolgskontrolle 1 bis 5 sind die Ausbildungsstufen I und II abgeschlossen. Hierüber erhalten die Teilnehmenden eine Bescheinigung.

(2) Wurden die Lernerfolgskontrollen 1 bis 5 und eine branchenspezifische Ausbildungsstufe III innerhalb der Frist (§ 2 Abs. 5) erfolgreich absolviert, stellt der Ausbildungsträger eine Abschlussurkunde über den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrganges aus. Die Abschlussurkunde weist aus, welche Branche dabei Gegenstand der Ausbildungsstufe III war. Zuständig für das Ausstellen der Abschlussurkunde ist der Ausbildungsträger, der die zeitlich letzte Lernerfolgskontrolle vornimmt. Werden weitere Stufen III absolviert, wird keine neue Abschlussurkunde ausgestellt.

§14 Dokumentation der Prüfungsleistungen

(1) Die Bewertungen der Prüfungsleistungen erfolgen in Form von Kompetenzeinschätzungen. Diese sind zu begründen und schriftlich zu dokumentieren.

(2) Die Kompetenzeinschätzungen werden dem Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und beim Ausbildungsträger für eine Dauer von einem Jahr nach Abschluss der Ausbildung bzw. vier Jahren nach Beginn der Ausbildung aufbewahrt.

V Widerspruchsregelung und Inkrafttreten

§15 Widerspruch

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

§16 Inkrafttreten

(1) Diese Prüfungsordnung tritt am 01.01.2020 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 25.11.2019

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

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
Internet: www.dguv.de