

A photograph of two workers in a factory setting. A man with a beard and glasses, wearing a white hard hat and a high-visibility yellow and blue jacket, is looking towards the right. A woman, also wearing a white hard hat and a high-visibility yellow and blue jacket, is pointing her right index finger towards the right. The background is a blurred industrial environment with bright lights.

Ausbildungslehrgang zum Erwerb der sicherheits-
technischen Fachkunde gem. § 4 DGUV Vorschrift 2 -
Fachkräfte für Arbeitssicherheit (m/w/d)

Vorabinformationen

1 Einführung

2 Arbeitsschutz organisieren

2.1 Verantwortlichkeiten

2.2 Fachkraft für Arbeitssicherheit

- 2.2.1 Rolle, Aufgaben und Stellung im Betrieb
- 2.2.2 Wer darf bestellt werden?
- 2.2.3 Wie können Ausnahmen beantragt werden?
- 2.2.4 Anforderungen an die Tätigkeit

3 Ausbildungslehrgang bei DHRW Akademie

3.1 Erste Schritte

3.2 Anforderungen

- 3.2.1 Anforderungen an das Unternehmen
- 3.2.2 Anforderungen an den Teilnehmenden
- 3.2.3 Anforderungen an den Unfallversicherungsträger

3.3 Seminaraufbau und -ablauf

- 3.3.1 Kursaufbau
- 3.3.2 Sifa-Lernwelt
- 3.3.3 Inhalt und Ablauf

DHRW Akademie GmbH
Edisonallee 39
D-89231 Neu-Ulm

Die Verwendung der Texte und Bilder erfolgt mit freundlicher Genehmigung des IAG. *Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). (2022): Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit am IAG der DGUV - Lehrgangsordnung und Prüfungsordnung für die Ausbildungsstufen I und II. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).*

(1) Einführung

Als Fachkraft für Arbeitssicherheit werden Sie sich künftig um die Sicherheit und Gesundheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit aller Beschäftigten eines Unternehmens kümmern. Sie nehmen also eine wichtige Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz ein.

Die Fachkunde einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ist im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) beschrieben. Darüber hinaus werden die sicherheitstechnischen Aufgaben durch die DGUV Vorschrift 2 beschrieben. Die Vorschrift konkretisiert das ASiG und spezifiziert die Bestellung, die Aufgaben sowie die Betreuungen und dessen Anlässe.

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 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).

Die Vorabinformationen geben Ihnen einen Überblick über die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der DHRW Akademie.

(2) Arbeitsschutz organisieren

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. Eine gute Arbeitsschutzorganisation setzt sich zum Ziel, die Arbeits- und Gesundheitsschutzkultur positiv zu beeinflussen.

2.1 Verantwortlichkeiten

Die Leitung eines Unternehmens ist rechtlich verantwortlich für den Arbeitsschutz. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber „[...] 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/eine 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 betriebspezifischen Aufgaben- und Betreuungsumfanges im Rahmen der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2
- Beratung der Personalvertretung

Falls Sie sich nicht sicher sind, mit welchen Fragestellungen Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit konfrontiert werden könnten, haben wir eine Auswahl an möglichen Fragen für Sie zusammengestellt:

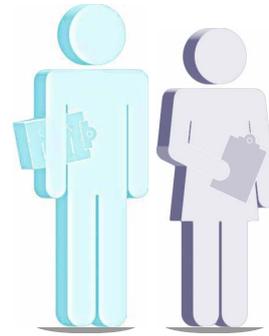
- Wie können Arbeitsprozesse so gestaltet werden, dass die arbeitenden Menschen bestmögliche Bedingungen vorfinden?
- Wie kann die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt werden?

Schließlich möchte jeder Mitarbeitende so gesund nach Hause gehen können, wie er zur Arbeit gekommen ist.

- Wie können Gefährdungen am Arbeitsplatz minimiert werden?
- Welche Anforderungen müssen Maschinen, Anlagen und Geräte erfüllen, um an ihnen gefahrlos arbeiten zu können?
- Wie können Arbeitsplätze und -abläufe verbessert werden?

- Welche organisatorischen Maßnahmen müssen standardisiert und optimiert werden, um sichere Arbeitsplätze zu gewähren?
- Wie lässt sich eine positive Arbeits- und Gesundheitsschutzkultur im Unternehmen aufbauen?

Sie sehen, das Aufgabenspektrum einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ist breit gefächert!



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 zusammenarbeiten.

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 angehängt.

2.2.2 Wer darf bestellt werden?

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 (m/w/d) zu führen bzw. einen Bachelor- oder Masterabschluss der Studienrichtung Ingenieurwissenschaften erworben haben oder eine Prüfung als staatlich anerkannter Techniker (m/w/d) bzw. Meister (m/w/d) 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.

2.2.3 Wie können Ausnahmen beantragt werden?

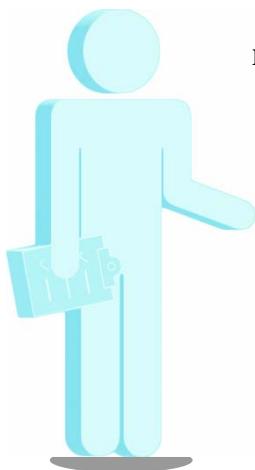
Die Anforderungen erfüllt auch, wer ohne Meisterprüfung mindestens vier Jahre lang als Meister (m/w/d) oder in gleichwertiger Funktion tätig war, oder wer ohne Prüfung als staatlich anerkannter Techniker (m/w/d) mindestens vier Jahre lang tätig war und einen staatlichen oder von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung veranstalteten Ausbildungslehrgang oder anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Veranstaltungsträgers mit Erfolg abgeschlossen hat. In der Funktion als Sicherheitstechniker (m/w/d) bzw. Sicherheitsmeister (m/w/d) 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 Prüfen der Voraussetzungen ist eine unternehmensinterne Aufgabe.

2.2.4 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.



DIE SIFA HANDELT

1. überzeugend
2. konstruktiv
3. kooperativ
4. unterstützend
5. präventiv
6. entwicklungsorientiert
7. systematisch
8. fundiert

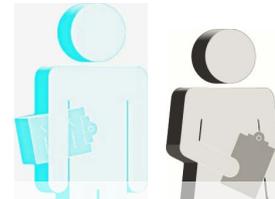
Die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist auf eine ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen ausgerichtet.

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 den Mitarbeitenden zu etablieren.

Zusammenarbeit mit wichtigen Stakeholdern



Fachkraft für Arbeitssicherheit

UNTERSTÜTZT

Arbeitgeber/Führungskraft
Betriebsarzt/Betriebsärztin
Sicherheitsbeauftragte/r

WIRKT ZUSAMMEN MIT

Personalvertretung
Beschäftigte
weitere Beauftragte und Sachverständige

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist Generalist in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zugleich verfügt sie über branchen- und betriebspezifisches Wissen. Bei Bedarf an speziellem Fachwissen zu Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgt 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 bei DHRW

Ziel der Ausbildung

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 Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist das zugrunde 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 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. Dadurch wird ein aktiver, selbstgesteuerter Prozess des Lernens in Gang gesetzt, den Lernbegleitende unterstützen.

3.1. Erste Schritte

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 kann das Unternehmen seinen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft) kontaktieren. Eine Betreuungsperson sowie die DHRW Akademie informieren über den Ablauf des Ausbildungslehrganges und über die erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen. Bei Unklarheiten über das Erfüllen der Voraussetzung fragen Sie zwingend ihren Unfallversicherungsträger. Dieser prüft, ob eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden kann.

Der Kursplan beinhaltet den strukturellen und zeitlichen Ablauf des Ausbildungslehrganges. Die Termine des Kurses stehen fest, sind nicht variabel und ein Kurswechsel des Teilnehmenden ist nur in Ausnahmefällen sowie bei Verfügbarkeit von Seminarplätzen in einem anderen Kurs 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 am entsprechend bekanntgegebenen Lehrgangsstandort (oder z. B. ersatzweise als Onlineseminar), 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. Sie wird mit Beginn des Seminars ausgehändigt.

Die DHRW Akademie ist ein freier Bildungsträger. Geeignete und interessierte Privatpersonen können sich auch ohne Arbeitgeber als Selbstzahler anmelden. Bitte sprechen Sie uns hierfür explizit an, damit wir Ihnen die Voraussetzungen, u. a. von der Durchführung eines Praktikums, erläutern können.

3.2 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 sich an den tatsächlichen betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit orientieren.

3.2.1 Anforderungen an das Unternehmen

Die Unternehmensleitung wählt mit besonderer Sorgfalt einen geeigneten Beschäftigten als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit für das 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. Sie stellt dem Beschäftigten die gemäß dem Kursplan erforderliche Zeit zur Verfügung, und zwar für das Seminar (SEM) vor Ort in Neu-Ulm, für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), für das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen und für die Lernerfolgskontrollen (LEK). 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 aktuellen Version störungsfrei. Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass der Beschäftigte über diese Hard- und Software frei verfügt.

3.2.2 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 transportablen internetfähigen Endgerät (z. B. Computer, Tablet) und der Software.

3.2.3 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. Sie 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 den Lernbegleitenden des jeweiligen Kurses geklärt.

3.3 Seminaraufbau und -ablauf

3.3.1 Kursaufbau

Der Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde gemäß § 4 der DGUV Vorschrift 2 erfolgt in drei Ausbildungsstufen. Diese sind unterteilt in Stufe I (Grundausbildung) und Stufe II (vertiefende Ausbildung). Sie werden durch die Lernfelder 1–5 abgedeckt. Das Lernfeld 6 beinhaltet die Ausbildungsstufe 3 und stellt die branchenspezifische Ausbildung dar, die an den jeweiligen Unfallversicherungsträger gebunden ist. Diese Qualifizierung zeichnet sich dadurch aus, dass zwischen Seminar (SEM), selbstorganisierter Lernzeit (SOL) und den Praktika (PRA) in den verschiedenen Lernfeldern gewechselt wird. Es folgen jeweils aufeinander aufbauende Lernerfolgskontrollen (LEK).

Lernfeld		Lernpfad		Aufwand	Handlungssituation	
LF 1	Einführung in die Ausbildung und Aufgaben einer Sifa	SOL 1		1 Tag	A	
		SEM 1		1 Woche (5 Tage)	A	
		SOL 2		1 Tag	B	Gespräch mit der obersten Leitung
LF 2	Arbeitssystem und betriebliche Organisation	SEM 2		3 Tage	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 (5 Tage)	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				
PRA 2		LEK 2	10 Tage	F		
LF 4	Arbeitssystemgestaltung	SEM 4		3 Tage	F	
					G	Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
					H	Bestehende Arbeitssysteme gestalten
		SOL 5-1		12 Tage	H	
		SOL 5-2			H	
		SOL 5 LEK	LEK 3		H	
		SEM 5		1 Woche (5 Tage)	H	
					I	Neue Arbeitssysteme planen
PRA 3		LEK 4	12 Tage	H		
LF 5	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	SOL 6		10 Tage	J	Sicherheit und Gesundheit geeignet organisieren
		SEM 6		3 Tage	H	
					K	Elemente der Organisation ausgestalten
					L	Implementieren in die betriebliche Organisation
		PRA 4		10 Tage	L	
SEM 7		LEK 5	3 Tage	L		
LF 6	Branchenspezifischer Teil – Ausgestaltung je nach Branche/ Berufsgenossenschaft					

Seminartage (SEM): 27
Selbstorganisierte Lernzeit (SOL): 37
Praktikumstage (PRA): 35

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, jedoch nicht alleine

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“).

Kurse

Bei der DHRW Akademie werden Kurse zu je mindestens 12 und maximal 20 Teilnehmenden angeboten. Es wird in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA) davon ausgegangen, dass dem Teilnehmenden ausreichend Arbeitstage pro Woche für den Ausbildungslehrgang zur Verfügung gestellt werden.

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.

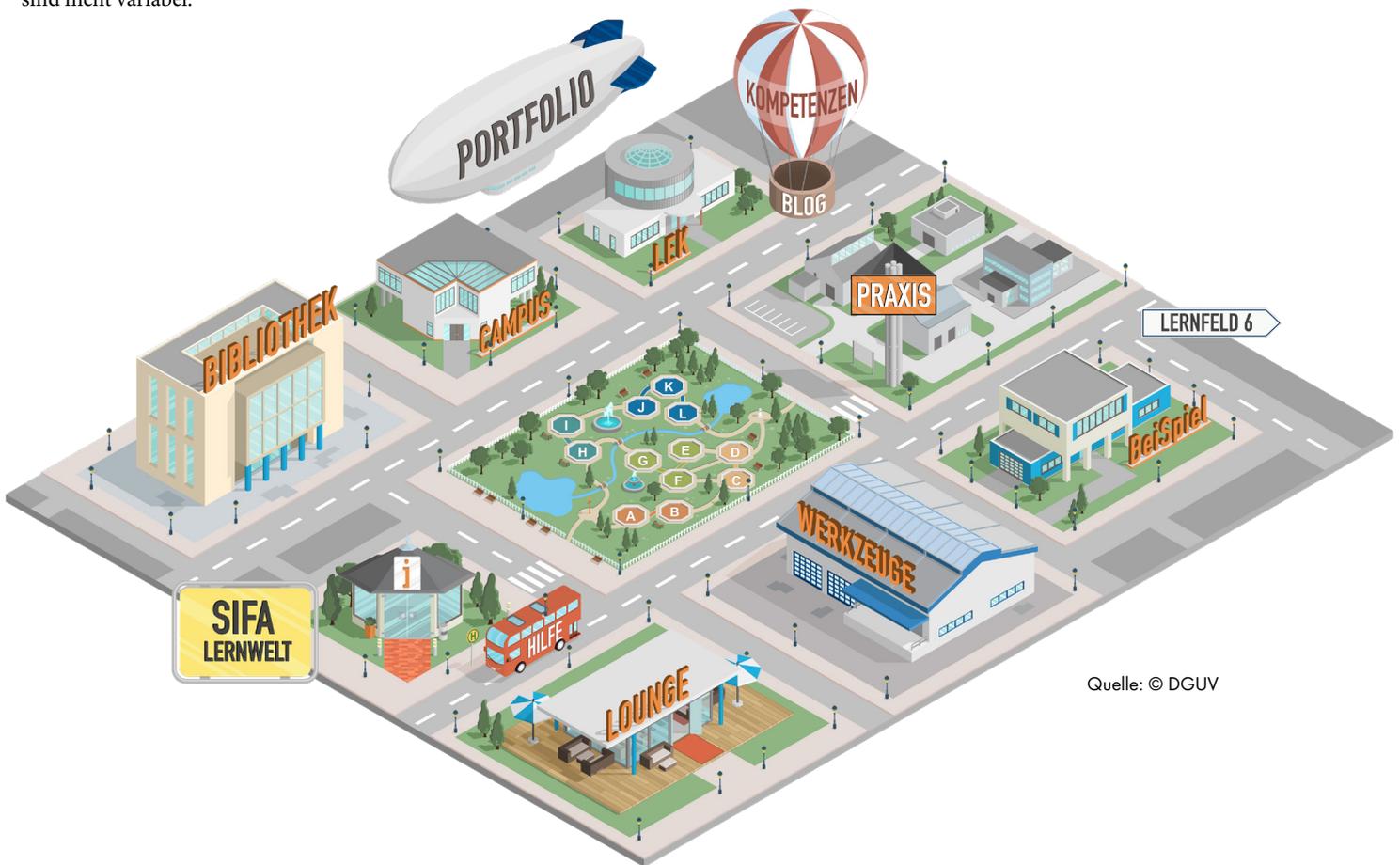
Jeder Teilnehmende wird einem Kurs zugeordnet und ist damit kursgebunden. Er kann grundsätzlich nicht zwischen einzelnen Kursen wechseln. Die Termine innerhalb der einzelnen Kurse stehen fest und sind nicht variabel.

Wird erkennbar, dass der Teilnehmende den Kursplan nicht einhalten kann, wird das weitere Vorgehen zwischen allen Parteien besprochen. 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.

3.3.2 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). Voraussetzung dafür ist ein internetfähiges Endgerät.

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.



Quelle: © DGUV

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** 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 Lehrgangphasen.

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.

Über die Arbeit am **Portfolio** dokumentieren die Teilnehmenden ihren Kompetenzerwerb während des Ausbildungslehrganges.

3.3.3 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 vorherige Tabelle zum Aufbau und Ablauf des Ausbildungslehrganges).

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

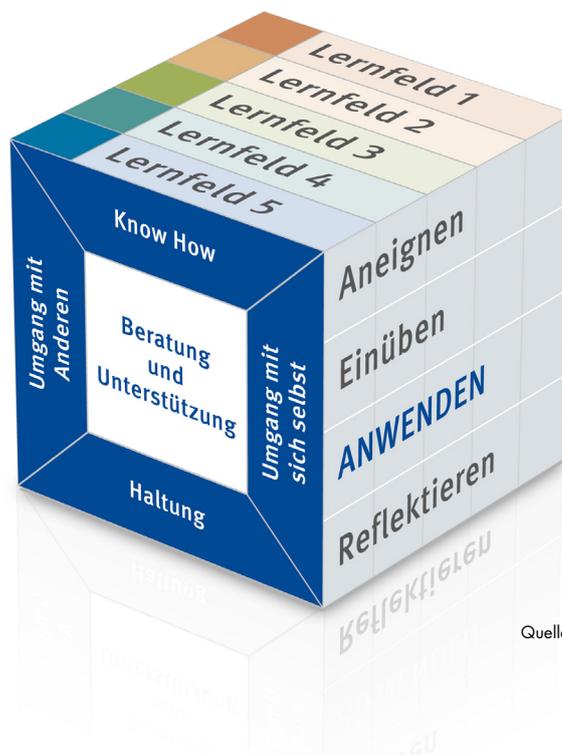
Aneignen	von neuen Kompetenzen, z. B. durch kontextbezogenes Lesen der Wissensbausteine
Einüben	der neuen Kompetenzen in aufbereiteten Beispielsituationen
Anwenden	im eigenen Unternehmen (Praktikum)
Reflektieren	der Tragfähigkeit der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis sowie der eigenen Rolle dabei.

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

(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 ergibt 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 zahlreiche unterschiedliche 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 spezifischen Ausprägung der Kompetenzen.



Quelle: © DGUV

Know-how

- Fachwissen
- Systematisch-methodisches Vorgehen
- Analytische Fähigkeiten
- Beurteilungsvermögen
- Wissensorientierung
- Konzeptionsstärke
- Ganzheitliches Denken
- Fachübergreifende Kenntnisse
- Problemlösungsfähigkeit

Umgang mit sich selbst

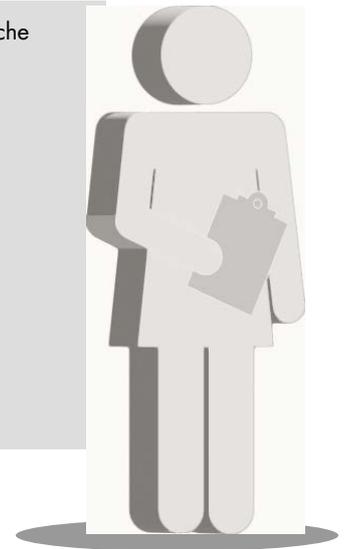
- Lernbereitschaft
- Selbstmanagement
- Ergebnisorientiertes Handeln
- Beharrlichkeit
- Initiative
- Ausführungsbereitschaft
- Einsatzbereitschaft
- Mobilität
- Selbstreflexion
- Rollenbewusstsein

Umgang mit anderen

- Beratungsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Dialogfähigkeit
- Beziehungsmanagement
- Kommunikationsfähigkeit
- Lehrfähigkeit

Haltung

- Normativ-ethische Einstellung
- Pflichtgefühl



Know-how

Kompetenzen / Teilkompetenzen

Systematisch-methodisches Vorgehen
Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen

Sifa-spezifische Ausprägungen

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 also 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. Entscheidend ist jedoch nicht detailliertes Fachwissen in allen Bereichen, sondern 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 gehören 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. Sie sollen darüber hinaus Spezialistinnen und Spezialisten für besondere, auf den Wirtschaftszweig und auf den Einzelbetrieb bezogene, spezifische Schwerpunkte sein. 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.