



AS BAUER
AKADEMIE UND E-LEARNING

Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde

Lernfelder 1-5



Inhalt

1. Einleitung
2. Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
 - 2.1. Die Unternehmensleitung und die Führungskräfte
 - 2.2. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - 2.2.1. Rolle, Funktionen und Positionierung im Unternehmen
 - 2.2.2. Bestellvoraussetzungen
 - 2.2.3. Erwartungen an die Tätigkeit
3. Qualifizierungslehrgang bei der AS Bauer Akademie
 - 3.1. Ziel
 - 3.2. Vorbereitungen zu Beginn des Qualifizierungslehrgangs
 - 3.3. Anforderungen
 - 3.3.1. An das Unternehmen
 - 3.3.2. An den Teilnehmenden
 - 3.3.3. An den Qualifizierungsträger
 - 3.4. Struktur und Ablauf des Qualifizierungslehrgangs
 - 3.4.1. Aufbau des Qualifizierungslehrgangs
 - 3.4.2. Die Sifa-Lernwelt
 - 3.4.3. Aufbau und Inhalt
4. Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

1. Einleitung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit übernehmen eine zentrale Funktion im betrieblichen Arbeitsschutz. Ihre Aufgabe besteht darin, den Arbeitgeber in allen Belangen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu beraten und zu unterstützen – einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Diese gesetzlich definierte Rolle ist im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verankert.

Die Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist keine klassische Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes. Vielmehr baut sie auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung und praktischen Berufserfahrung auf. Persönliche Kompetenzen, Lebenserfahrungen und individuelle berufliche Hintergründe der Teilnehmenden spielen dabei eine wichtige Rolle. Besonders das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie eine reflektierte persönliche Haltung bilden eine wertvolle Grundlage.

Häufig fehlt jedoch das spezifische Wissen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Genau hier setzt der Qualifizierungslehrgang an: Er vermittelt gezielt die notwendigen Handlungskompetenzen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese Kompetenzen entstehen durch das Zusammenspiel von Fachwissen, methodischem Können, sozialen Fähigkeiten sowie einer stabilen, selbstreflektierten Persönlichkeit.

Die vorliegende Lehrgangs- und Prüfungsordnung bietet Ihnen einen strukturierten Überblick über die Inhalte, Rahmenbedingungen und den Ablauf des Qualifizierungslehrgangs an der AS Bauer Akademie in Marl.

2. Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Ein zeitgemäßer Arbeitsschutz basiert auf einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dabei geht es nicht um eine zusätzliche Aufgabe im Betrieb, sondern um einen festen Bestandteil aller betrieblichen Abläufe, Funktionen und Strukturen.

Nachhaltiger Arbeitsschutz entfaltet seine Wirkung dann am besten, wenn er systematisch in die Organisation eingebunden ist. Das bedeutet: Er muss fest in der Führungskultur und den Geschäfts- sowie Unterstützungsprozessen verankert sein. Entscheidende Faktoren dafür sind die aktive Einbindung aller Beschäftigten, eine partizipative Arbeitsweise und das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung.

2.1. Unternehmensleitung und Führungskräfte

Die Unternehmensleitung trägt die rechtliche Gesamtverantwortung für den Arbeitsschutz im Betrieb. Gemäß § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist sie verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten – unter Berücksichtigung aller relevanten Arbeitsbedingungen. Diese Maßnahmen müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft und bei veränderten Gegebenheiten angepasst werden. Ziel ist stets die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Laut Absatz 2 des gleichen Paragraphen ist die Unternehmensleitung außerdem verpflichtet, eine geeignete Organisation für den Arbeitsschutz zu schaffen, die notwendigen Mittel bereitzustellen und dafür zu sorgen, dass die Schutzmaßnahmen in alle betrieblichen Abläufe eingebettet sind. Ebenso muss sie sicherstellen, dass Beschäftigte ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Natürlich kann die Unternehmensleitung nicht alle Aufgaben selbst übernehmen. Zur Unterstützung stehen ihr Führungskräfte zur Seite, die auch im Bereich Arbeitsschutz Verantwortung übernehmen müssen. Aufgaben und Pflichten können – und müssen – im Rahmen des rechtlich Zulässigen an geeignete Personen übertragen werden. Dies entbindet die Unternehmensleitung jedoch nicht von ihrer Gesamtverantwortung; Sie bleibt verpflichtet, die Umsetzung zu überwachen und geeignete Kontrollmechanismen zu etablieren.

Darüber hinaus ist sie verpflichtet, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt zu bestellen. Diese unterstützen die Unternehmensleitung und ihre Führungskräfte fachlich bei allen Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

2.2. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.2.1. Rolle, Funktionen und Positionierung im Unternehmen

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

Das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll

- Beraten,
- Unterstützen und
- Motivieren

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

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

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist als Stabsstelle disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der Leitung des Unternehmens/der Behörde (= oberste Leitung) direkt unterstellt. Bei externer Bestellung ist sie vertraglich i.d.R. an die Unternehmensleitung 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 Qualifizierungslehrgang eines anderen Lehrgangsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben.

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

Je nach betrieblichen Rahmenbedingungen – wie Unternehmensgröße, Branche oder Betreuungsform (intern/extern, Teilzeit/Vollzeit) – können einzelne Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterschiedlich gewichtet sein. Unabhängig davon gilt: Die Fachkraft muss ihre fachliche Kompetenz aktiv einbringen und ihre Aufgaben mit Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein und dem notwendigen Nachdruck erfüllen.

Ziel ihrer Tätigkeit ist stets die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen. Dabei unterstützt sie aktiv die Integration dieser Themen in die betriebliche Organisation und gestaltet Arbeitsbedingungen menschengerecht, sicher und gesundheitsfördernd. Grundlage dafür ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess, den sie mitgestaltet und durch kooperative Zusammenarbeit fördert. Dazu gehört auch, vereinbarte

Maßnahmen zur Verbesserung umzusetzen, zu begleiten und deren Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen.

Die Wirkung der Fachkraft für Arbeitssicherheit entfaltet sich auf mehreren Ebenen – von der Analyse und Bewertung der Arbeitsbedingungen über die mitgestaltete Entwicklung sicherer Arbeitsprozesse bis hin zur strategischen Einbindung des Arbeitsschutzes in die gesamte betriebliche Struktur. Besonders wirksam wird sie, wenn sie proaktiv handelt: Risiken frühzeitig erkennen, schon in der Planungsphase sowie bei neuen Konzepten, Produkten oder Verfahren sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte berücksichtigen.

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die direkte und regelmäßige Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitenden. Nur so kann Arbeitsschutz wirksam im Betrieb verankert werden.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit agieren als Generalistinnen und Generalisten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Gleichzeitig verfügen sie über branchenspezifisches und betriebliches Know-how. Bei komplexen oder besonders fachlichen Fragestellungen binden sie gezielt externe Spezialistinnen und Spezialisten ein.

Nicht zuletzt ist die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen entscheidend: Um fachlich stets auf dem aktuellen Stand zu bleiben, entwickeln Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Kompetenzen kontinuierlich weiter – und stärken so ihre Rolle als zentrale Instanz für sicheren und gesunden Arbeitsplatzgestaltung.

3. Qualifizierungslehrgang bei der AS Bauer Akademie

3.1. Ziel

Zentrales Ziel des Qualifizierungslehrgangs ist es, die Teilnehmenden zu befähigen und zu motivieren, ihre zukünftige Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit wirksam auszufüllen. Dabei sollen sie die Aufgaben und Anforderungen entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis übernehmen – und das im jeweils gegebenen Handlungsspielraum des Unternehmens.

Der Lehrgang folgt einem erwachsenengerechten, praxisnahen didaktischen Konzept, das auf dem gemeinsamen Bildungsverständnis aller Unfallversicherungsträger beruht. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz – nicht bloß das Aneignen von Wissen.

Die zentrale Kompetenz, die im Lehrgang aufgebaut und gestärkt wird, ist die Fähigkeit zur Beratung und Unterstützung der Unternehmensleitung in allen Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Diese Fähigkeit soll bereits während des Lehrgangs durch aktives Handeln und eigenverantwortliche Anwendung unter Beweis gestellt werden.

Traditioneller Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung gehören der Vergangenheit an. Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen: In der Arbeitswelt von heute und morgen kommt es vor allem darauf an, komplexe Herausforderungen selbstständig, kreativ und lösungsorientiert zu bewältigen. Der Fokus liegt deshalb auf kompetenzorientiertem, selbstgesteuertem Lernen.

Die AS Bauer Akademie setzt auf eine aktive, praxisnahe Lernumgebung, in der Teilnehmende selbst Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen. Lernbegleiterinnen und -begleiter unterstützen diesen Prozess gezielt – und fördern damit eine nachhaltige Entwicklung der individuellen Kompetenzen.

3.2. Vorbereitungen zu Beginn des Qualifizierungslehrgangs

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, geeignete Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (siehe Bestellvoraussetzungen). Dabei liegt es in ihrer Verantwortung sicherzustellen, dass die ausgewählte Person sowohl fachlich geeignet ist als auch über die notwendige sicherheitstechnische Fachkunde verfügt, um die Aufgaben sachgerecht und wirksam erfüllen zu können.

Damit Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Rolle wirkungsvoll ausfüllen können, ist eine umfassende Qualifikation erforderlich – sie umfasst neben dem fachlichen Wissen auch methodische und soziale Kompetenzen. Denn die Arbeit erfordert nicht nur technisches Know-how, sondern auch Kommunikationsstärke, Verantwortungsbewusstsein und Kooperationsfähigkeit.

Selbstverständlich sollten nur solche Mitarbeitende für diese verantwortungsvolle Aufgabe ausgewählt werden, die echtes Interesse mitbringen und durch ihre Haltung und Motivation für diese Tätigkeit besonders geeignet sind.

Zur Unterstützung des Auswahlprozesses stellt die AS Bauer Akademie eine persönliche Ansprechperson zur Verfügung. Diese betreut den Auswahl- und Qualifizierungsprozess aktiv, informiert über den Ablauf des Lehrgangs und erläutert die betrieblichen Voraussetzungen, die für eine erfolgreiche Teilnahme erfüllt sein müssen.

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

Der Lehrgangsplan beinhaltet den strukturellen und zeitlichen Ablauf des Qualifizierungslehrgangs. Die Termine des Kurses stehen fest und sind nicht variabel. Ein Kurswechsel des Teilnehmenden ist grundsätzlich nicht möglich. Daher ist schon vor der Anmeldung genau zu prüfen, ob alle Termine des gewählten Lehrgangs in den persönlichen und betrieblichen Kontext passen, und zwar für das Seminar (SEM) vor Ort in Marl, 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 Qualifizierungslehrgang mit Erfolg abgeschlossen haben oder nicht.

Zusammen mit der Lehrgangsordnung, dem Lehrgangsplan und der Prüfungsordnung kann eine Kooperationsvereinbarung von der AS Bauer Akademie mit dem Unternehmen und dem zu qualifizierenden Beschäftigten unterzeichnet werden.

Die AS Bauer Akademie ist durch die DGUV zugelassener freier Bildungsträger. Geeignete und interessierte Privatpersonen können sich als Selbstzahler oder durch Kostenübernahme durch

den Arbeitgeber zum Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit direkt bei der AS Bauer Akademie anmelden.

3.3. Anforderungen

Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist konsequent auf die betriebliche Praxis ausgerichtet. Vom ersten Tag an arbeiten die Teilnehmenden in realitätsnahen Handlungs- und Arbeitssituationen, die sich wie ein roter Faden durch den gesamten Lehrgang ziehen. Diese praxisnahen Lernszenarien spiegeln typische Aufgaben und Herausforderungen wider, mit denen Fachkräfte für Arbeitssicherheit im betrieblichen Alltag konfrontiert sind. So wird sichergestellt, dass das erworbene Wissen direkt anwendungsbezogen ist – und die Teilnehmenden optimal auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden.

3.3.1. An das Unternehmen

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

Die Unternehmensleitung muss den Beschäftigten im Rahmen seines Qualifizierungslehrgangs allumfänglich unterstützen. Sie stellt den Beschäftigten für das Seminar (SEM) vor Ort in Marl, für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), für das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen sowie für die Lernerfolgskontrollen (LEK) die gemäß dem Lehrgangsplan erforderliche Zeit zur Verfügung. Eine benannte, geeignete und kompetente Ansprechperson vor Ort im Unternehmen kann die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit ebenfalls unterstützen. Im Qualifizierungslehrgang ist die online gestaltete Sifa-Lernwelt der Dreh- und Angelpunkt. Voraussetzung für die Nutzung der Sifa-Lernwelt ist ein geeignetes internetfähiges Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) mit einem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Präsentationsprogramm, sowie aktuellen Systemvoraussetzungen.

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

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

3.3.2. An den Teilnehmenden

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

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

3.3.3. An den Qualifizierungsträger

Der Qualifizierungslehrgansträger legt im Lehrgangsplan (3.4.3.) fest, welche Ressourcen zum erfolgreichen Abschluss erforderlich sind.

3.4. Struktur und Ablauf des Qualifizierungslehrgangs

3.4.1. Aufbau des Qualifizierungslehrgangs

Der Qualifizierungslehrgang umfasst insgesamt 6 Lernfelder.

Bei der AS Bauer Akademie werden davon die Lernfelder 1-5 (Grundkenntnisse und vertiefende Ausbildung) des Qualifizierungslehrgangs abgedeckt. Wahlweise in Vollzeit (ca. 6 Monate) oder Teilzeit/berufsbegleitend (ca. 12 Monate).

Lernfeld 6 ist an die Branche des jeweiligen Unfallversicherungsträgers gebunden (siehe DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers). Ein wesentliches Merkmal des Qualifizierungslehrganges ist der Wechsel zwischen Seminar (SEM), selbstorganisierter Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA) in verschiedenen Lernfeldern, mit aufeinander aufbauenden Lernerfolgskontrollen (LEK).

Seminar (SEM): Lernen und persönlicher Austausch

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

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

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

Praktikum (PRA): Anwenden und Umsetzen im Betrieb

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

Lernerfolgskontrolle (LEK)

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

Beschreibung der Lernfelder

Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit dient vor allem der Befähigung aller Teilnehmenden nach erfolgreichem Abschluss Arbeitsumgebungen sicherer gestalten, mögliche Unfälle durch Maßnahmen verhindern und somit die Gesundheit der Mitarbeitenden eines Betriebes schützen zu können.

Um diese Befähigung bestmöglich zu erreichen, wurde die Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit weiterentwickelt. Das neue Konzept 3.0 wird seit dem 01.07.2023 umgesetzt und besteht aus drei Lernorten: SEM (Seminar), SOL (selbstorganisierte Lernzeit/Sifa-Lernwelt) und PRA (Praktikum).

Lernfeld 1 - Einführung in die Qualifizierung und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Orientierung)

In diesem Lernfeld liegt der Fokus auf der Selbstverantwortung und -organisation, verschiedenen Lernstrategien sowie dem Grundverständnis des Arbeitsschutzes, den Aufgaben und der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Lernfeld 2 - Arbeitssystem und betriebliche Organisation

In diesem Lernfeld wird das Unternehmen als Arbeitssystem betrachtet. In diesem Zusammenhang soll sich mit der im eigenen Betrieb vorhandenen Aufbauorganisation und der einschlägigen Arbeitsschutzorganisation vertraut gemacht werden.

Lernfeld 3 - Beurteilung von Arbeitsbedingungen

In diesem Lernfeld werden Gefährdungen und Belastungen inklusive ihrer Sicherheits- und Gesundheitsrisiken thematisiert. Um das Gelernte in der Praxis anzuwenden, werden mögliche Gefährdungen und Belastungen im eigenen Betrieb ermittelt und beurteilt.

Lernfeld 4 - Arbeitssystemgestaltung

In diesem Lernfeld steht die Entwicklung der Kompetenzen, die sich auf das Gestalten vorhandener sowie geplanter und einzuführender Arbeitssysteme beziehen, im Vordergrund.

Lernfeld 5 - Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

In diesem Lernfeld wird analysiert, wie der Arbeitsschutz in den betrieblichen Kern- und Unterstützungsprozessen verankert werden kann. Parallel dazu steht die unterstützende sowie beratende Befähigung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Mittelpunkt.

Lernfeld 6 - Branchenspezifischer Teil

Dieses Lernfeld ist branchenspezifisch und befindet sich derzeit noch im Aufbau. Wir vermitteln geeignete Ansprechpartner.

Ablaufplan

Lernfeld 	+ Handlungssituation	Seminar (SEM) 	Lernen (SOL) 	Praktikum (PRA) 	Prüfung (LEK) 
LF1	Einführung in den Qualifizierungslehrgang und Aufgaben der Sifa - Neu als Sifa - Gespräch mit OL	SEM 1	SOL 1 SOL 2		
LF2	Arbeitssystem und betriebliche Organisation - Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb - Schwerpunkte als Sifa setzen	SEM 2		PRA 1	
LF3	Beurteilung von Arbeitsbedingungen - Vorgehen und Durchführen - Informieren & Sensibilisieren - Gesamtkonzept	SEM 3	SOL 3 SOL 4	PRA 2	LEK 1 LEK 2
LF4	Arbeitssystemgestaltung - Bestehende Arbeitssysteme gestalten - Neue Arbeitssysteme planen	SEM 4 SEM 5	SOL 5	PRA 3	LEK 3 LEK 4
LF5	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation - Vorgehensweise zur Schaffung einer geeigneten Organisation entwickeln - Geeignete Organisation ausgestalten - Geeignete Organisation implementieren	SEM 6 SEM 7	SOL 6	PRA 4	LEK 5
LF6	Branchenspezifischer Teil		LEK 6		

Legende	
LF	Lernfeld
SEM	Seminar (Präsenz)
SOL	Selbstorganisierte Lernzeit
PRA	Praktikum
LEK	Lernerfolgskontrolle

Lehrgangsplan Vollzeit/Teilzeit

Lernfeld	Termin/Datum	Lernpfad	Aufwand	Handlungssituation
LF1	Einführung in den Qualifizierungslehrgang und Aufgaben der Sifa	SOL1	1 Tag	A Neu als Sifa
		SEM1	1 Woche (Mo-Fr)	A
				B Gespräch mit der obersten Leitung
		SOL2	1 Tag	B
LF2	Arbeitssystem und betriebliche Organisation	SEM2	1/2 Woche (Mo-Mi/Mi-Fr)	C Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb
		PRA1	3 Tage	C
LF3	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
		SOL4-1 Arbeitssituation 1	10 Tage	F
		SOL4-2 Arbeitssituation 2		F
		SOL4-3 Arbeitssituation 3		F
		SOL4 LEK1		F
		PRA2 LEK2	10 Tage	F
LF4	Arbeitssystemgestaltung	SEM4	1/2 Woche (Mo-Mi/Mi-Fr)	F
				G Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
				H Bestehende Arbeitssysteme gestalten
		SOL5-1 Arbeitssituation 4	10 Tage	H
		SOL5-2 Arbeitssituation 5		H
		SOL5 LEK3		H
		SEM5	1 Woche (Mo-Fr)	H
		PRA3 LEK4	12 Tage	H
LF5	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	SOL6	10 Tage	J Vorgehensweise zur Schaffung einer geeigneten Organisation entwickeln
		SEM6	1/2 Woche (Mo-Mi/Mi-Fr)	H
				K Geeignete Organisation ausgestalten
		PRA4	10 Tage	L Geeignete Organisation implementieren
		SEM7 LEK5	1/2 Woche (Mo-Mi/Mi-Fr)	L
LF6	Branchenspezifischer Teil	SOL7 LEK6	5 Tage	M Ausgestaltet je nach Branche

Abgabetermine für Lernerfolgskontrollen	
LEK1	
LEK2	
LEK3	
LEK4	
LEK5	

Legende	
LF	Lernfeld
SEM	Seminar (Präsenz)
SOL	Selbstorganisierte Lernzeit
PRA	Praktikum
LEK	Lernerfolgskontrolle

Die Qualifizierungslehrgänge werden zu je mindestens 6 und maximal 20 Teilnehmenden angeboten.

Es kann gewählt werden zwischen einer Vollzeit- oder Teilzeitqualifizierung.

Das Seminar beginnt am ersten Tag in der Regel 08:00 Uhr und endet am letzten Tag um 17:00 Uhr.

Innerhalb der SOL und des PRA sind Pufferzeiten eingerichtet, damit die Lernbegleitenden für die Teilnehmenden ein Feedback zu den abzugebenden Arbeitssituationen (Übungen) und Kompetenzeinschätzungen zu den LEK verfassen können. Die Pufferzeiten können dem Lehrgangsplan entnommen werden.

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

Jeder Teilnehmende wird einem Lehrgang zugeordnet und ist damit lehrgangsgebunden. Er kann grundsätzlich nicht zwischen einzelnen Lehrgängen wechseln. Die Termine innerhalb der einzelnen Lehrgänge stehen fest und sind nicht variabel.

Wird erkennbar, dass Teilnehmende den Lehrgangsplan nicht einhalten, wird das weitere Vorgehen zwischen allen Parteien (Unternehmen, Teilnehmenden, Lernbegleitenden und der AS Bauer Akademie) direkt abgesprochen. Ggf. kann der Teilnehmende auch vom Qualifizierungslehrgang ausgeschlossen werden.

Jeder Lehrgang 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.

Fachwissen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Übersicht über das in den Lehrgängen zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde (Sifa-Qualifizierungslehrgang, Lernfelder 1-5) zu erwerbendes Fachwissen:

Beschreibung der Kompetenzen:

1. Sozialpolitische Grundlagen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb	• Grundanliegen des Arbeitsschutzes • Europäische und deutsche Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz • Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie • Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherung
2. Betriebliche Rollen und Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit	• Rechtliche Grundpflichten des Arbeitgebers/Unternehmers zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit • Rolle und Aufgaben der Sifa • Fachverantwortung und Haftung der Sifa • DGUV Vorschrift 2: Aufgabenfelder und Leistungen

	• Rolle und Aufgaben von Unternehmensleitung und Führungskräften, von Betriebsärztinnen und -ärzten, der Personalvertretung, der Beschäftigten und der betriebliche Beauftragten im Arbeitsschutz
3. Grundlagen zum Beratungshandeln	• Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung • Projektmanagement • Kooperationen: Innerbetriebliche und externe Partner und Partnerinnen der Sifa • Umgang mit Konflikten • Grundlagen der Beratung, Beratungsstrategien • Informationen aufbereiten und verbreiten
4. Erklärungs- und Beschreibungsmodelle für den Arbeitsschutz	• Das Arbeitssystem und seine Elemente: Beschreibungsmodell zur Erfassung von Arbeit und Arbeitsbedingungen • Leistungsvoraussetzungen des Menschen: Physische und psychische Einflüsse • Gesundheitsschaden-Modell: Entstehen und Wirksamwerden von Gefährdungen • Belastungs-Beanspruchungs-Modell: Anforderungen aus der Arbeit und ihre Wirkungen auf die Gesundheit • Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell: Wege zum Aufbau, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit
5. Beurteilung der Arbeitsbedingungen	• Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen • Ermitteln von Gefährdungen, Belastung und Ressourcen • Beurteilen von Gefährdungen, Belastung und Ressourcen • Setzen von Arbeitsschutz- und Gestaltungszielen • Entwickeln von Gestaltungsalternativen • Auswählen und Umsetzen der Gestaltungslösung, Überprüfen der Wirksamkeit • Begehung: Konzipieren, planen, durchführen und nachbereiten
6. Einwirkungen auf Sicherheit und Gesundheit	• Mechanische Einwirkungen • Einwirkungen durch Elektrizität • Einwirkungen durch Klima • Kompetenzprofil der Sifa • Sifa100 Stand inhaltlich: 10.07.2018 Version 2.2 13 / 14 • Thermische Einwirkungen • Einwirkungen durch Licht und Farbe • Einwirkungen durch Druckverhältnisse • Einwirkungen durch Vibration • Einwirkungen durch Schall • Einwirkungen durch Strahlung und Felder • Einwirkungen durch Brände und Explosionen • Chemische Einwirkungen

	• Biologische Einwirkungen • Einwirkungen durch physische Faktoren • Einwirkungen durch psychische Faktoren
7. Arbeits-systemgestaltung	• Arbeitsablauf und Arbeitsverfahren - Anforderungen und Gestaltung • Arbeitsstätte - Anforderungen und Gestaltung • Arbeitsplatz - Anforderungen und Gestaltung • Arbeitsaufgabe - Anforderungen und Gestaltung • Arbeitsmittel - Anforderungen und Gestaltung, Herstellerpflichten • Auswahl von Persönlicher Schutzausrüstung - PSA • Verhaltensbezogene Maßnahmen • Arbeitsmedizinische Maßnahmen • Gestaltung unter Berücksichtigung der Diversität • Gestaltung unter Berücksichtigung der Gesundheitsförderung • Arbeitszeit und Pausen - Anforderungen und Gestaltung • Arbeitsorganisation - Anforderungen und Gestaltung • Gestaltung unter Berücksichtigung sozialer Beziehungen • Beschaffungsmaßnahmen - Umsetzung der Gestaltungslösungen • Personalentwicklung als Maßnahme • Planungs- und Konzeptionsprozesse • Baumaßnahmen - Umsetzung der Gestaltungslösungen
8. Betriebliche Organisation und Arbeitsschutz-management, u.a.	• Führung und Beteiligung der Beschäftigten • Arbeitsschutzpolitik und -ziele • Rechtspflichten zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit • Unterstützung für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation • Betriebliche Planung und Steuerung von Arbeitsschutzmaßnahmen • Arbeitsschutz bewerten und verbessern • Managementsysteme • Präventionskultur • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Leiharbeit und Fremdfirmen

3.4.2. Die Sifa-Lernwelt

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

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



Die Bereiche der Sifa-Lernwelt teilen sich folgendermaßen auf:

Bereich	Beschreibung
<u>Park der Handlungssituationen</u> 	Hier befindet sich das Zentrum der Sifa-Lernwelt. In diesem Park finden sich geordnet nach den 5 Lernfeldern wichtige Handlungssituationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.
<u>Beispiel Unternehmen</u> 	Hier kann das Vorgehen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit erprobt werden. Das Beispiel Unternehmen beinhaltet Unternehmensbereiche, Gesprächsdokumentationen und ein Mitarbeiterportal.
<u>Praxis-Bereich</u> 	Dieser Bereich wird zur Vorbereitung, zur Planung und zur Durchführung des Praktikums genutzt. Zu jedem Praktikum sind Informationen und Rahmenbedingungen hinterlegt.
<u>Bibliothek</u> 	Hier hat man Zugriff auf alle aktuellen Lernmaterialien, wie Wissensbausteine und Mini-Inputs.
<u>Werkzeughalle</u> 	Hier finden sich, geordnet nach Aufgabenschwerpunkten, geeignete Instrumente, Verfahren und Vorlagen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit.
<u>Lounge</u> 	Die Lounge ist Treffpunkt für Teilnehmende und Lernbegleitung in allen Lehrgangsphasen.
<u>Seminar-Campus</u> 	Hier sind Informationen zur Seminarorganisation (Ansprechpersonen, Anfahrt, Angebote vor Ort etc.) und Angaben zu jedem Seminar (Termin, Inhalte) hinterlegt.
<u>LEK-Prüfungscenter</u> 	Die Vorbereitungen und die Prüfungen finden im LEK-Prüfungscenter statt.
<u>Lernblog</u> 	Im Lernblog kann über den eigenen Lernprozess reflektiert werden. Dies ist ein persönlicher Bereich, weder andere Teilnehmende noch die Lernbegleitung haben darauf Zugriff.

3.4.3. Aufbau und Inhalt

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



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

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

Im Rahmen des Qualifizierungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit werden die vier Sequenzen - SOL (Selbstorganisiertes Lernen), SEM (Seminarphase), PRA (Praxisphase) und LEK (Leistungskontrolle) - innerhalb von sechs thematisch strukturierten Lernfeldern vermittelt.

Die Lernsituationen sind praxisnah gestaltet und ermöglichen den Teilnehmenden, reale betriebliche Herausforderungen aktiv zu bearbeiten. Dabei entsteht ein Erfahrungsraum, der nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern auch den Transfer in den beruflichen Alltag unterstützt: Die Teilnehmenden erkennen, wie Themen in der Praxis konkret auftreten und worauf bei deren Umsetzung in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten zu achten ist. Im Mittelpunkt steht das Zusammenspiel von Methode, Situation, Zielgruppe und Rahmenbedingungen. Die Teilnehmenden entwickeln ein Gespür für den passenden Methodeneinsatz und lernen, diesen situationsgerecht anzuwenden und zu bewerten. Sie erarbeiten sich darüber hinaus Strategien, um Methoden auf ihre eigene betriebliche Praxis hin kritisch zu prüfen und zielgerichtet einzusetzen.

Ein zentrales Element des Lehrgangs ist die regelmäßige Reflexion - sowohl bezogen auf das individuelle Lernen als auch auf die Anwendung der erarbeiteten Kompetenzen im Unternehmen. Dadurch wird die Verknüpfung von Theorie und Praxis kontinuierlich gestärkt. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Lehrgangs ist die Anwendung der erlernten Kompetenzen im eigenen betrieblichen Umfeld. Die direkte Umsetzung im Unternehmen fördert nicht nur die Praxistauglichkeit, sondern stärkt auch die persönliche Handlungssicherheit.

Der Lehrgang unterstützt damit gezielt:

- den Kompetenzaufbau,
- den Erwerb von Erfahrungswissen,
- die differenzierte Anwendung von Methoden,
- ein vertieftes Verständnis komplexer Sachverhalte sowie
- die reflektierte Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen Handeln.

Diese Elemente fördern nicht nur die berufliche Handlungsfähigkeit, sondern tragen auch maßgeblich zur Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden bei.

Nachfolgend werden die einzelnen Sequenzen beschrieben:

SOL1	LF1	A	Der Qualifizierungslehrgang startet mit einem Selbstlernen in der Sifa-Lernwelt. Auf diese Weise setzen sich die Teilnehmenden direkt zu Beginn mit der Lernumgebung auseinander, die sie den gesamten Qualifizierungslehrgang begleiten wird. Dabei geht es nicht nur um den Umgang mit der Technik, sondern auch um das erste Kennenlernen der anderen Teilnehmenden und der Lernbegleitung sowie die Auseinandersetzung mit ersten Arbeitsaufträgen in der selbstorganisierten Lernzeit. In der ersten Sequenz erstellen die Teilnehmenden ein Schreiben zum Thema „Ich werde Sifa“. Darin setzen sie sich mit ihrer persönlichen und betrieblichen Perspektive auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der Rolle und Aufgaben als Fachkraft für Arbeitssicherheit auseinander. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Überblickswissen über die Inhalte des ersten Seminars mit benannten Wissensbausteinen zu verschaffen.
SEM1	LF1	A	Die Teilnehmenden reflektieren über den Stand des Arbeitsschutzes im eigenen Unternehmen und über die eigene Vorstellung zur Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie werden an das didaktische Konzept des Qualifizierungslehrganges herangeführt.
	LF1	B	In der Vorbereitung auf das Gespräch mit der obersten Leitung setzen sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Grundanliegen des Arbeitsschutzes, der Rechtssystematik, den sich daraus ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz sowie der Leistungsvereinbarung und Leistungserbringung nach DGUV Vorschrift 2 auseinander. Am Ende dieses Seminars sollen die Teilnehmenden eine Vorstellung von den Anforderungen an das Gespräch mit der obersten Leitung und dessen Vorbereitung entwickelt haben und bereit sein, das Gespräch im SOL 2 zu führen.
	LF1	B	Im SOL 2 geht es um das Anwenden und Reflektieren der im SEM 1 entwickelten Kompetenzen zum Führen eines Gesprächs mit der obersten Leitung im eigenen Unternehmen. Die Teilnehmenden müssen auf ihr Know-how in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zurückgreifen und dabei zum ersten Mal in ihrem Unternehmen die Rolle als Unterstützer und Berater einnehmen. Ggf. müssen die Teilnehmenden auch das Thema "Bereitstellung betrieblicher Ressourcen" für den erfolgreichen Abschluss des Qualifizierungslehrgangs noch einmal thematisieren.
SEM2	LF1	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	C	Didaktisch erfolgt ein Wechsel vom eigenen Praxisbetrieb in das Unternehmen „BeiSpiel“ in der Sifa-Lernwelt. Hier fordert die oberste Leitung die Fachkraft für Arbeitssicherheit auf, eine erste Übersicht zum Stand des Arbeitsschutzes im Beispiel-Unternehmen zu erstellen. Dazu muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine übergreifende Perspektive auf das Unternehmen als Ganzes einnehmen. Sie muss sich mit den Anforderungen auseinandersetzen, wie der Zustand des Arbeitsschutzes für das gesamte Unternehmen erfasst und dargestellt werden kann. Dies erfordert sowohl den Blick auf die geeignete Organisation als auch den Blick auf die Arbeitsbedingungen. 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 Beispiel-Unternehmen zu erhalten. Das Verständnis des Konzeptes der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird entwickelt und aus verschiedenen Rollenperspektiven reflektiert.
PRA1	LF2	C	Im Praktikum sollen die Teilnehmenden die Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem eigenen Unternehmen erleben und sich mit der zukünftigen Beratungs- und Unterstützungsfunktion vertraut machen. Dazu planen sie als erstes ihr eigenes Vorgehen für das PRA. 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 Unternehmen 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 auch im Lernfeld 5 - PRA 4 zurückgegriffen.

SOL3	LF3	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. 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 Einüben der Prozessschritte, Methoden usw. ein.
SEM3	LF2	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	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	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 Beispiel-Unternehmen, die für den Bereich verantwortliche Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu informieren und zu motivieren.
	LF3	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 die 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 des Beispiel-Unternehmens. Mit diesen Ergebnissen arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 beim Gestalten dieses 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 Unternehmen (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 mit der LEK 2 statt. Die Teilnehmenden erarbeiten erste Ideen für das bevorstehende PRA 2, in dem die Umsetzung des systematisch-methodischen Vorgehens zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die dafür erforderliche Zusammenarbeit mit Führungskräften und Beschäftigten im Vordergrund steht.

SOL4-1	LF3	F	Einfache Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL4-2	LF3	F	Mittlere Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL4-3	LF3	F	Komplexe Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL4/ LEK1	LF3	F	Komplexe Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt) In der LEK 1 werden die Arbeitsbedingungen einer komplexen Arbeitssituation beurteilt. Diese ist angelehnt an die drei Arbeitssituationen aus dem SOL 4. Zunächst wird das Arbeitssystem beschrieben, dann werden die Einwirkungen ermittelt, Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen beurteilt und die Schutz- und Förderziele abgeleitet. Die LEK 1 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und die entwickelten Kompetenzen durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
PRA2/ LEK2	LF3	F	Vor Beginn der PRA 2 ist im SOL 4 bereits eine Projektskizze zu erstellen, aus der hervorgeht, welches Arbeitssystem die zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit im eigenen Betrieb beurteilen wird, welche Arbeitsschritte sie in welchen Zeiträumen plant und wie und zu welchen Inhalten sie mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern zusammenarbeiten will. Die Projektskizze ist im Forum allen anderen Lehrgangsteilnehmenden vorzustellen und das Thema ist durch die Lernbegleitung formal zu bestätigen. Die Teilnehmenden weisen im PRA 2 die Entwicklung ihrer Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), im Umgang mit sich selbst (plan-volles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und im Umgang mit Anderen (Kooperation im Betrieb) nach. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation mit betrieblichen und externen Partnerinnen und Partnern auch der Beratungsaspekt zum Tragen. Auf diese Weise wird, die im SEM 3 weiterentwickelte Beratungsstrategie auch in das praktische Handeln im eigenen Unternehmen überführt und angewandt. Mit dem inhaltlichen Ergebnis aus PRA 2 arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 (PRA 3 / LEK 4) beim Thema "Gestaltung von Arbeitssystemen" weiter. Die Ergebnisse des PRA 2 werden von der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bericht an die Führungskraft, im Praktikumsreport und in der Anlage zur Beurteilung der Arbeitsbedingung eines betrieblichen Arbeitssystems dokumentiert. Die Gesamtdokumentation wird im Prüfungscenter hochgeladen und stellt die LEK 2 dar. Die in der LEK 2 gezeigten Kompetenzen werden anschließend durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
SEM4	LF3	F	Im SEM 4 reflektieren die Teilnehmenden die Arbeitsergebnisse aus dem SOL 4, dem PRA 2 und ihren Kompetenzzuwachs. Dabei ist zu betrachten, wie sich die Kompetenzbereiche Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen (Kooperation und Beratungsfähigkeit) entwickelt haben, aber auch, wie der Transfer in die Praxis verlief. Diskutiert wird auch, wie sich die Teilnehmenden in der Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen erlebt haben und wie sie von den betrieblichen Kooperationspartnern angenommen wurden.
	LF3	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 Führungskräfteunde mit einem selbst erarbeiteten Konzept.
	LF4	H	Im weiteren Verlauf des SEM 4 stehen die Prozessschritte „Setzen von Gestaltungszielen“ und „Entwickeln von Gestaltungsalternativen“ im Fokus. Die Teilnehmenden knüpfen an die in SEM 3 entwickelten und abgestimmten Arbeitsschutzziele für die „Endfertigung“ im Beispiel-Unternehmen an und entwickeln diese unter Beachtung weiterer betrieblicher Ziele zu Gestaltungszielen weiter. Anschließend sind Gestaltungsalternativen zu erarbeiten und Empfehlung zur Auswahl einer Gestaltungslösung zusammenzustellen. Dabei geht es vor allem um die Entwicklung von übergreifenden, das ganze Arbeitssystem betreffenden Gestaltungslösungen in einem kreativen Prozess sowie um die Anwendung der wesentlichen Gestaltungsprinzipien bei der Ausgestaltung der Alternativen.

SOL5	LF4	H	Im SOL 5 arbeiten die Teilnehmenden mit den Arbeitssituationen aus dem SOL 4/2 und SOL 4/3 weiter. Neben dem vertiefenden Aneignen von Know-how zur Entwicklung von Gestaltungszielen und -alternativen geht es auch um das Einüben des fachlich-inhaltlich korrekten und kooperativen Vorgehens nach den Prozessschritten. Inhaltlich geht es um das Weiterentwickeln von Arbeitsschutzzielen zu Gestaltungszielen und das Entwickeln und Auswählen von Gestaltungsalternativen. Das SOL 5 dient zur Vorbereitung auf die LEK 3.
SOL5-1	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/2 mittlere Arbeitssituation
SOL5-2	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/3 komplexe Arbeitssituation
SOL5/ LEK3	LF4	H	In der LEK 3 arbeiten die Teilnehmenden an der Arbeitssituation aus der LEK 1 weiter. Es werden Gestaltungsziele und Gestaltungsalternativen für diese komplexe Arbeitssituation entwickelt. Die Teilnehmenden weisen die Entwicklung ihrer Kompetenz im Bereich Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten) nach. Die LEK 3 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
SEM5	LF4	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 BeiSpiel-Unternehmens 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 Partnern. Im nächsten Teil des SEM 5 wird das SOL 6 durch die Bildung von Lerngruppen vorbereitet. Dieses SOL bereitet auf die Inhalte des Lernfeldes 5 vor.
	LF4	I	Danach übernehmen die Teilnehmenden im Rahmen eines Planspiels die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und unterstützen die Führungskraft im BeiSpiel-Unternehmen bei der Planung und Gestaltung einer neuen Fertigungslinie. Die Aufgabe besteht darin, die Belange des Arbeitsschutzes in den Planungsprozess einzubringen. Zeitweise werden die Teilnehmenden auch die Rollen anderer betrieblicher Partner und Partnerinnen einnehmen, um deren Beweggründe und Sichtweisen besser zu verstehen. Zudem erarbeiten die Teilnehmenden ein Konzept zur Umsetzung und zur Wirksamkeitsüberprüfung.
PRA3/ LEK4	LF4	H	Im PRA 3 führen die Teilnehmenden das in PRA 2 begonnene betriebliche Projekt zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen fort und gestalten dieses Arbeitssystem. Die Teilnehmenden weisen erneut die Entwicklung der Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen nach. Der Transfer auf die Praxis und der Umgang mit den individuellen betrieblichen Erfordernissen stellt eine weitere Stufe in der Kompetenzentwicklung dar. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation auch der Beratungsaspekt zum Tragen. 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 Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.

SOL6	LF5	J	Die Teilnehmenden schließen an die Entwicklung von Beratungsstrategien aus Lernfeld 1 und 2 sowie an die erste Bestandsaufnahme zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in Lernfeld 2 und dem PRA 1 an. 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.
SEM6	LF4	H	Im SEM 6 werden die Ergebnisse des vorangegangenen PRA 3 zur Arbeitssystemgestaltung reflektiert. Im Fokus steht neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten vor allem die Auswertung der kooperativen Zusammenarbeit im Betrieb und die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle.
	LF5	K	Anschließend geht es um das Initiieren eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der betrieblichen Organisation 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 Beispiel-Unternehmen 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	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 in die Sifa-Lernwelt hochgeladen und von der Lernbegleitung freigegeben.
PRA4	LF5	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 eigenen Unternehmen umgesetzt. Auf Basis der Analyse und Beurteilung des Stands des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur werden für prioritär beurteilte Entwicklungsbereiche Ziele festgelegt, Konzepte entwickelt und exemplarisch konkrete Maßnahmen ausgearbeitet. Hierzu ist im Praktikum eine Beratungsstrategie zu entwickeln und die Beratung durchzuführen. Als Ergebnis müssen die Teilnehmenden einen Bericht an die oberste Leitung erstellen. Der Bericht aus PRA 4 wird in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und ist Voraussetzung für die LEK 5. Danach bereiten die Teilnehmenden ihre LEK 5 vor. Dazu ist ein Thema mit der Lernbegleitung abzustimmen, eine 5-minütige Präsentation des Themas vorzubereiten und diese im Prüfungscenter hochzuladen.
SEM7/ LEK5	LF5	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 deutschlandseinheitlichen Ausbildungslehrganges (LF 1-5) eine ganzheitliche Kompetenzeinschätzung vorgenommen, zu der die Teilnehmenden eine individuelle Rückmeldung erhalten. Dabei steht die Beratungs- und Unterstützungsrolle der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Mittelpunkt.

4. Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Folgenden werden die notwendigen (Teil-) Kompetenzen, sowie Sifa-spezifische Ausprägungen die lt. DGUV als Version 2.2 am 10.07.20218 veröffentlich wurden, beschrieben.

Grundkompetenzen tabellarisch:

KNOW -HOW	Umgang mit sich selbst	Umgang mit anderen	Haltung
Fachwissen Systematisch-methodisches Vorgehen Analytische Fähigkeiten Beurteilungsvermögen Wissensorientierung Konzeptionsstärke Ganzheitliches Denken Fachübergreifende Kenntnisse Problemlösungsfähigkeit	Lernbereitschaft Selbstmanagement Ergebnisorientiertes Handeln Beharrlichkeit Initiative Ausführungsbereitschaft Einsatzbereitschaft Mobilität Selbstreflexion Rollenbewusstsein	Beratungsfähigkeit Kooperationsfähigkeit Teamfähigkeit Dialogfähigkeit Beziehungsmanagement Kommunikationsfähigkeit Konfliktlösungsfähigkeit Lehrfähigkeit	Normativ-ethische Einstellung Pflichtgefühl

Beschreibung der Kompetenzen:

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 ist Generalist statt Spezialist. Sie 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 Experten. 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, Beauftragten Funktion) 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 Metaperspektive 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. 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 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 (z. B. betriebliche Sozialpartner). Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an das Denken und Handeln der Kooperationspartner und im Unternehmen und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Mitarbeiter, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat).
Teamfähigkeit Fähigkeit in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Die Sifa bietet anderen Akteuren 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.
Beratungsfähigkeit Fähigkeit Menschen und Organisationen zu beraten	Die Sifa ist in der Lage, andere Akteure 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 und 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 und von betrieblichen Organisationsstrukturen ist ebenfalls eine Anforderung.

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

Der Qualifizierungslehrgang erhebt den Anspruch, die Kompetenzen der Teilnehmenden in Umfang und Tiefe so zu erweitern, dass sie nach dem Abschluss als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht nur über generalistisches Wissen verfügen, sondern auch Spezialistinnen und Spezialisten für besondere, auf den Wirtschaftszweig und auf den Einzelbetrieb bezogene spezifische Schwerpunkte sind. Auch nach dem Qualifizierungslehrgang 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.