



# Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Lernfelder 1-5 (Stufe I-II)

# Qualifizierung zur Erlangung der sicherheitstechnischen Fachkunde als Fachkraft für Arbeitssicherheit

## Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	3
2. Betriebliche Arbeitsschutzorganisation.....	3
2.1 Unternehmensleitung und Führungskräfte .....	3
2.2 Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	4
2.2.1 Rolle, Funktion und Position im Unternehmen .....	4
2.2.2 Voraussetzungen für die Bestellung .....	4
2.2.3 Anforderungen an die Tätigkeit .....	5
3. Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	5
3.1 Lehrgangsziel .....	5
3.2 Vor Beginn des Lehrganges.....	6
3.3 Anforderungen .....	6
3.3.1 Anforderungen an das Unternehmen .....	6
3.3.2 Anforderungen an die Teilnehmenden.....	7
3.3.3 Anforderungen an den Qualifizierungsträger.....	7
3.4 Aufbau und Ablauf .....	7
3.4.1 Aufbau des Lehrganges.....	7
3.4.2 Zeitaufwand .....	9
3.4.3 Sifa-Lernwelt.....	9
3.4.4 Inhalt und Ablauf des Lehrganges .....	9

# 1. EINFÜHRUNG

Gemäß dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) besteht die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) darin, den Unternehmer in allen Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu unterstützen. Hierzu gehört auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die Sifa analysiert Risiken, gibt Empfehlungen ab und führt Schulungen und Unterweisungen durch, um Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umzusetzen. Zudem erfüllt sie die wichtige Funktion der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Prävention von Arbeitsunfällen.

Die Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit basiert nicht auf dem Berufsbildungsgesetz und wird daher nicht als formelle Berufsausbildung angesehen. Stattdessen setzt die Qualifikation zur Sifa auf berufliche Vorerfahrungen und praktische Kenntnisse, sowie die Lebenserfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale der Teilnehmenden. Jeder Teilnehmer bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit, insbesondere ein Verständnis für betriebliche Abläufe sowie eine bestimmte Haltung. In der Regel verfügen die meisten Teilnehmenden nicht über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Daher zielt der Qualifizierungslehrgang darauf ab, spezifische Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu entwickeln. Diese Kompetenzen umfassen das nötige Fachwissen, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz und eine angemessene persönliche Haltung.

Die nachfolgende Lehrgangsordnung gewährt eine ausführliche Beschreibung der Rahmenbedingungen, Inhalte und Struktur sowie des Ablaufs der Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, die bei der HIRAcon Akademie angeboten wird. Der Lehrgang wurde konzipiert, um den Teilnehmern ein fundiertes Verständnis der Grundlagen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vermitteln. Dies beinhaltet eine umfassende Einführung in die verschiedenen Aspekte der Arbeitssicherheit, wie z. B. die Identifizierung von Gefahren und Risiken, die Ermittlung von Schutzmaßnahmen

und die Implementierung entsprechender Kontrollverfahren.

Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifikation ist der Teilnehmer als Fachkraft für Arbeitssicherheit befähigt, den Unternehmer tatkräftig mit fundiertem Wissen und Kompetenz beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

## 2. BETRIEBLICHE ARBEITSSCHUTZORGANISATION

Ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit, stellt den Grundsatz des modernen Arbeitsschutzes dar. Im Fokus steht dabei die nachhaltige Implementierung in die betriebliche Führung sowie in die Geschäfts- und Unterstützungsprozesse. Zudem sind partizipative Arbeitsweisen mit allen Beschäftigten und die Gewährleistung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses erforderlich.



### 2.1 UNTERNEHMENSLEITUNG UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Die rechtliche Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz trägt die Leitung des Unternehmens. Gem. §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.“ Der betriebliche Arbeitsschutz stellt nicht nur ein komplexes Aufgabenfeld, sondern auch eine, je nach Größe des Unternehmens, komplexe und zeitintensive Tätigkeit dar. Die Unternehmensleitung kann Aufgaben zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes an geeignete Führungskräfte übertragen, was sie jedoch nicht von Ihrer Aufsichts- und Kontrollpflicht entbindet. Zudem muss die Unternehmensleitung eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt

bestellen, die sie und die von ihr beauftragten Führungskräfte in allen Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beraten und unterstützen.

## 2.2 FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

### 2.2.1 ROLLE, FUNKTION UND POSITION IM UNTERNEHMEN

Die Hauptverantwortung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit trägt die Unternehmensleitung. Dabei wird sie von der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Implementierung entsprechender Maßnahmen in die Geschäftsprozesse und bei der Überwachung und stetigen Optimierung der Maßnahmen unterstützt.



In §6 Abs.1 S.2 ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 werden die Aufgaben der Sifa im Einzelnen beschrieben. Unter anderem gehören hierzu die Unterstützung der Unternehmensleitung beim Schutz vor Unfall- und Gesundheitsgefahren und bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, die Beratung zur Optimierung der vorhandenen betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation, die Beratung zur Organisation und Durchführung der Beurteilung von Arbeitsbedingungen zur Vorbereitung, Gestaltung und Aufrechterhaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme, sowie die Beratung zur Beurteilung der Wirksamkeit von umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen. Grundsätzlich hat die Sifa eine Beratungs-, Unterstützungs- und Motivationsfunktion.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird von der Unternehmensleitung bestellt und ist bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei und somit fachlich unabhängig. Da die Sifa selbst keine Weisungsbefugnis besitzt, hat sie auch keine Umsetzungsverantwortung. Diese ist grundsätzlich an die Weisungsbefugnis gebunden und obliegt somit weisungsbefugten Führungskräften. Die Sifa muss die Führungskräfte jedoch fachlich richtig beraten und benötigt daher umfassendes Fachwissen. Zusätzlich ist sie der Unternehmensleitung gegenüber verpflichtet, über die Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben regelmäßig zu berichten.

### 2.2.2 VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BESTELLUNG

Gem. §5 Abs.1 ASiG und §2 der DGUV Vorschrift 2 ist der Unternehmer dazu verpflichtet, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit schriftlich für das Unternehmen zu bestellen. Die als Sifa zu bestellende Person muss nach ASiG und DGUV Vorschrift 2 folgenden Anforderungen genügen:

- Berechtigung die Berufsbezeichnung Ingenieur/-in zu führen bzw. einen Bachelor- oder Masterabschluss der Ingenieurwissenschaften inne haben
- **oder** die Prüfung als staatlich anerkannter Techniker / staatlich anerkannte Technikerin bzw. Meister / Meisterin bestanden haben
- **anschließend** mindestens 2 Jahre lang eine praktische Tätigkeit in diesem Beruf ausgeübt haben
- **und** die Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem anerkannten Lehrgangsträger erfolgreich abgeschlossen haben

Darüber hinaus erfüllt die Anforderungen ebenfalls, wer ohne Meisterprüfung mindestens vier Jahre lang als Meister / Meisterin oder in gleichwertiger Funktion tätig war, oder wer ohne Prüfung als staatlich anerkannter Techniker / staatlich anerkannte Technikerin mindestens vier Jahre lang tätig war und die Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem anerkannten Lehrgangsträger erfolgreich abgeschlossen hat.

Den Anforderungen an die zu bestellende Person genügt ebenfalls, wer über eine durch Berufserfahrung gewonnene gleichwertige, also meisterähnliche oder technikerähnliche Qualifikation verfügt. Bei Unsicherheiten kann die Unternehmensleitung ihren Unfallversicherungsträger konsultieren.

Die reine **Teilnahme** an einem anerkannten Qualifikationslehrgang **ohne** die Erfüllung der **beruflichen Basisqualifikation** und einer **mindestens zweijährigen Berufserfahrung** genügen den **Anforderungen** an die zu bestellende Person nicht. Die Pflicht dies zu prüfen obliegt der Unternehmensleitung. Die genauen Anforderungen an die zu bestellende Person finden Sie unter nachfolgenden Links:

- [DGUV Vorschrift 2 §4](#)
- [ASiG §7](#)

### 2.2.3 ANFORDERUNGEN AN DIE TÄTIGKEIT

Die Anforderungen an die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit hängen maßgeblich von den betrieblichen Rahmenbedingungen wie Größe und Wirtschaftszweig des Unternehmens und von Art und Umfang der Tätigkeit (z.B. Teilzeit oder Vollzeit, interne oder externe Betreuung) ab.



Fachkräfte für Arbeitssicherheit nutzen ihr fundiertes Fachwissen, um in einem vielfältigen Tätigkeitsfeld sorgfältig, gewissenhaft und mit Nachdruck zu agieren. Die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit soll die ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen gewährleisten. Sowohl bei der Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme als auch bei der Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Organisation, wirkt die Sifa maßgeblich auf die Umsetzung vereinbarter Lösungskonzepte hin.

Die effektive Sifa analysiert Arbeitsumgebungen und Prozessabläufe und erkennt potentielle Risiken frühzeitig. Durch proaktives und präventives Handeln werden diese potentiellen Gefahren in Kooperation mit Unternehmensleitung und Führungskräften systematisch minimiert. Eine ständige Kontrolle der ein-geleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit ist dabei unerlässlich. Die größte Wirksamkeit erreichen Maßnahmen, wenn Sie bereits in Planungs- und Konzeptphase, sowie bei Forschung und der Produktentwicklung implementiert werden. Daher ist eine direkte und

stetige Zusammenarbeit mit Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitern unerlässlich.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit fungiert als Generalist in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Damit sie ihr spezielles Fachwissen möglichst effektiv einsetzen kann, bildet sie in- und externe Netzwerke mit Experten und Expertinnen unterschiedlichster Fachrichtungen. Unterstützt wird die Sifa zudem durch ihr unterstellte Sicherheitsbeauftragte.

## 3. LEHRGANG ZUR FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

### 3.1 LEHRGANGSZIEL

Der Qualifizierungslehrgang soll die Teilnehmenden befähigen, sich wirksam ihres erworbenen Fachwissens zu bedienen und auf die Tätigkeit im Betrieb vorbereiten. Als **Basis des Lehrgangs** dient ein **erwachsenengerechtes didaktisches Konzept**, welches dem gemeinsamen Bildungsverständnis aller Unfallversicherungsträger entspricht.

Bei der Ausgestaltung des Qualifizierungslehrgang steht die Kompetenzorientierung im Fokus. Die prägende Schlüsselkompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht darin, die Unternehmensleitung in allen Belangen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu beraten und zu unterstützen. Schon während des Qualifizierungslehrgang muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit diese Kompetenz durch ihre praktischen Tätigkeiten verstärkt nachweisen können.

Traditioneller Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung sind nicht mehr zeitgemäß. Untersuchungen auf wissenschaftlicher Basis haben gezeigt, dass es in Zukunft immer wichtiger wird, Fähigkeiten zu entwickeln, um komplexe Probleme kreativ und eigenständig in der Praxis zu lösen. Die isolierte Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten verliert an Bedeutung. Im Mittelpunkt steht vielmehr das selbstverantwortliche Lernen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der eigenen Kompetenz, wodurch ein aktiver und selbstgesteuerter Lernprozess angestoßen wird. Dieser Prozess wird durch Lernbegleiter gefördert.

## 3.2 VOR BEGINN DES LEHRGANGES

Wie bereits in Punkt 2.2.2 erläutert, ist die Unternehmensleitung verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit für ihr Unternehmen zu bestellen. Sie muss sicherstellen, dass die zu bestellende Person den Anforderungen genügt und über das erforderliche Fachwissen im Bereich der Arbeitssicherheit verfügt. Um sicherzustellen, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben effektiv und zielgerichtet ausführen können, ist eine umfassende Qualifikation erforderlich, die nicht nur fachliche Aspekte, sondern auch methodische und soziale Kompetenzen umfasst. Selbstverständlich werden hierbei nur Personen ausgewählt, die neben der erforderlichen Fachkompetenz, auch über die nötige Haltung, Einstellung und über ein besonderes Interesse für die Tätigkeit verfügen. Vor Lehrgangsbeginn wird zwischen den Teilnehmenden und der HIRAcon Akademie, ein **Teilnahmevertrag** abgeschlossen. Dieser regelt die Rechte und Pflichten der Vertragspartner sowie die Modalitäten der Teilnahme. Dazu gehören die Lehrgangsordnung, der Lehrgangsplan und die Prüfungsordnung.

Der **Lehrgangsplan** bietet den Teilnehmenden einen Überblick über den zeitlichen und strukturellen Ablauf des Qualifizierungslehrgangs und bietet ihnen die Möglichkeit sich während der Ausbildung zu orientieren und den eigenen Fortschritt zu verfolgen. Die Termine des Lehrganges sind festgesetzt und nicht veränderbar, zudem ist ein Kurswechsel des Teilnehmenden grundsätzlich nicht möglich. Daher ist vor einer Anmeldung genau zu prüfen, ob alle im Lehrgangsplan dargestellten Termine wahrgenommen werden können. Dies betrifft die Seminare (SEM) vor Ort in Neuss, die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), die Praktikumszeiten (PRA) und die Lernerfolgskontrollen (LEK).

Die **Prüfungsordnung** beinhaltet sämtliche Regelungen bezüglich der Zulassungsvoraussetzungen und Lernerfolgskontrollen, Täuschungsversuchen, sowie Rücktritt und Nichtteilnahme. Prinzipiell regelt sie, ob die Teilnehmenden den Qualifizierungslehrgang erfolgreich abgeschlossen haben oder nicht. Zudem gibt sie den Rahmen vor, nach dem die Prüfungen durchgeführt werden und stellt die Bewertungskriterien und Maßstäbe dar. Sie bietet den Teilnehmenden so die Sicherheit, dass Prüfungen stets fair und objektiv bewertet werden, da

diese für die Teilnehmer genauso gilt wie für die Lernbegleiter, welche die Prüfungen bewerten.

## 3.3 ANFORDERUNGEN

Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit soll die Teilnehmenden auf die praktische Tätigkeit im Unternehmen vorbereiten. Dementsprechend ist der Qualifikationslehrgang mit praxisnahen Handlungssituationen konzipiert, die die Teilnehmenden als roter Faden durch den gesamten Lehrgang begleiten. Diese Handlungssituationen entsprechen den betrieblichen Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

### 3.3.1 ANFORDERUNGEN AN DAS UNTERNEHMEN

Die Unternehmensleitung legt großen Wert auf die sorgfältige Auswahl eines geeigneten Mitarbeiters, der zukünftig als Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen tätig sein wird. Neben der fachlichen Qualifikation werden auch soziale Kompetenzen, eine positive innere Einstellung, sowie eine hohe Motivation als entscheidende Kriterien betrachtet. Bei der Auswahl wird von der Unternehmensleitung darauf geachtet, dass die Voraussetzungen für die Bestellung durch die zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit erfüllt sind. Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, den ausgewählten Mitarbeiter während seines Qualifizierungslehrgangs umfassend zu unterstützen. Dies beinhaltet die Bereitstellung von ausreichender Zeit für das Seminar (SEM) vor Ort in Neuss, für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen, sowie für die Lernerfolgskontrollen (LEK) gemäß dem Lehrgangsplan. Zudem wird seitens des Unternehmens eine kompetente Ansprechperson benannt, welche die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt.

Eine **zentrale Rolle des Qualifikationslehrganges nimmt die Sifa-Lernwelt ein**. Es handelt sich dabei um eine durch die DGUV konzipierte **Online-Lernumgebung** für Teilnehmende des Lehrganges. Zugriff darauf erhalten die Teilnehmenden durch die HIRAcon Akademie, welche Ihnen die entsprechenden Zugangsdaten zur Verfügung stellt. Für die Nutzung der Sifa-Lernwelt ist ein geeignetes, transportables und internetfähiges Endgerät mit einem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und

Präsentationsprogramm, das die aktuellen Systemvoraussetzungen erfüllt, erforderlich. Die Sifa-Lernwelt **funktioniert nur mit der aktuellsten Version des Google-Chrome-Browsers störungsfrei**. Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass der ausgewählte Mitarbeiter über die erforderliche Hard- und Software verfügt.



### 3.3.2 ANFORDERUNGEN AN DIE TEILNEHMENDEN

Die Teilnehmenden sind verpflichtet, alle Ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Ressourcen zu nutzen, um den Qualifikationslehrgang erfolgreich und innerhalb des gewählten Turnus zu beenden. Kern des Lehrgangskonzeptes 3.0 stellt das kollaborative Lernen dar. Ein eigenverantwortliches, selbstgesteuertes und selbstreflektierendes Lernen der Teilnehmenden ist Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme. Hierzu müssen die Teilnehmenden über die entsprechenden Kenntnisse im Umgang mit einem transportablen, internetfähigen Endgerät (z.B. Notebook oder Tablet) und der dazugehörigen Software verfügen.

### 3.3.3 ANFORDERUNGEN AN DEN QUALIFIZIERUNGSTRÄGER

Der Qualifizierungsträger legt im Lehrgangsplan (3.4.3) fest, welche Ressourcen für die erfolgreiche Teilnahme erforderlich sind. Jedem Lehrgang stehen mindestens zwei fachlich geeignete Lernbegleiter zur Verfügung, welche die Teilnehmer zusammen im Teamteachingkonzept in den Seminarphasen (SEM) begleiten und darüber hinaus auch während der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und den Praktikumsphasen (PRA) zur Verfügung stehen. Die Auswertung der Lernerfolgskontrollen (LEK) erfolgt ebenfalls durch die Lernbegleiter.

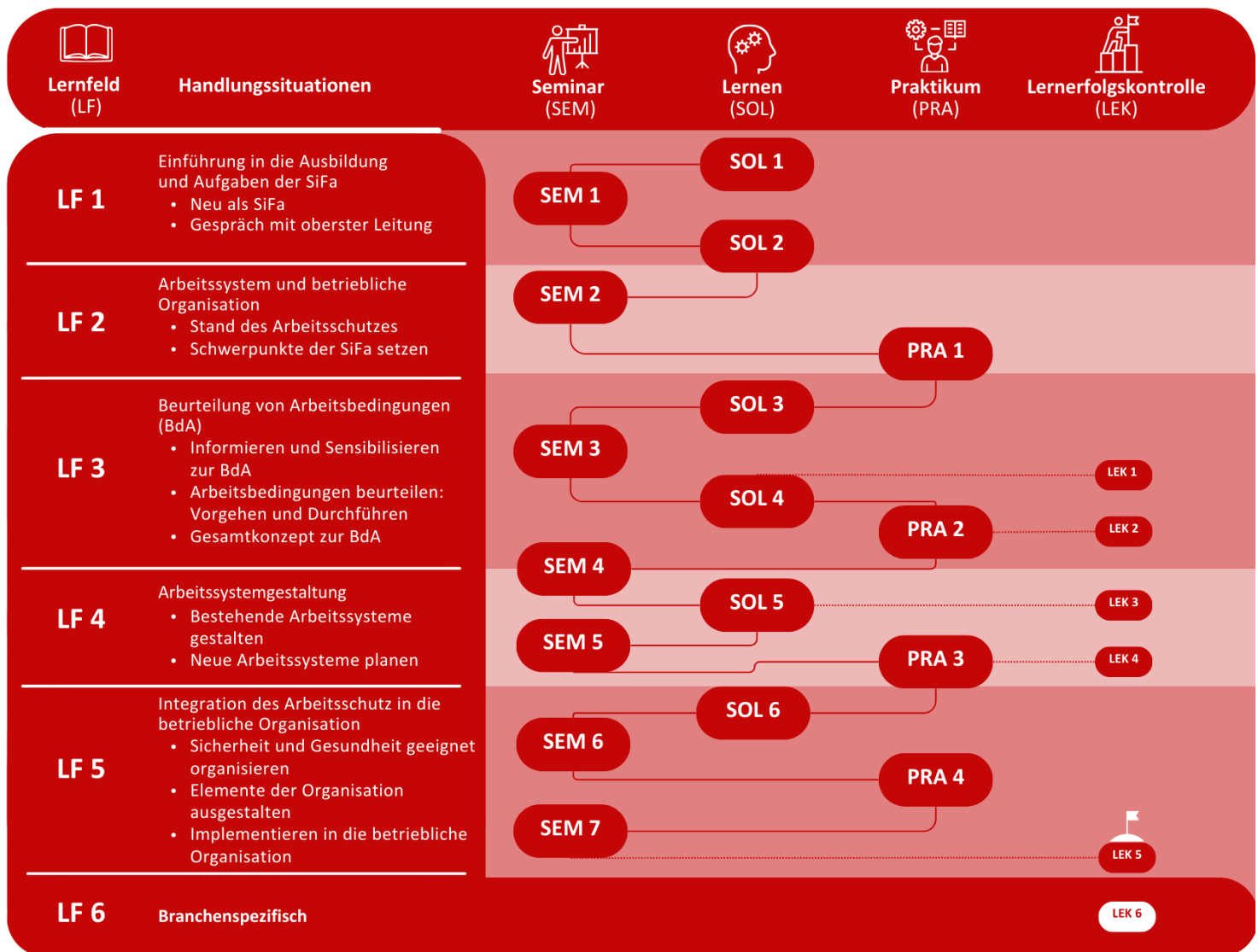
## 3.4 AUFBAU UND ABLAUF

### 3.4.1 AUFBAU DES LEHRGANGES

An der HIRAcon Akademie hängt die **Dauer des Lehrganges** für die Lernfelder 1-5 bzw. Stufe I (Grundausbildung) und Stufe II (vertiefende Ausbildung) von dem gewählten Lehrgangsmodell ab, dabei stehen zwei Modelle zur Auswahl:

- Vollzeit – Dauer ca. 6 Monate
  - Berufsbegleitend – Dauer ca. 12 Monate
- Lernfeld 6 (Stufe III) wird branchenspezifisch in der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers geregelt und wird vorrangig bei diesem absolviert. Das Kernmerkmal des Lehrganges für die Stufen I-II liegt in dem stetigen Wechsel zwischen Seminarphase (SEM), selbstorganisierter Lernzeit (SOL), und dem Praktikum (PRA) innerhalb der verschiedenen Lernfelder, mit jeweils aufeinander aufbauenden Lernerfolgskontrollen (LEK).

Im **nachfolgenden Diagramm** ist der Ablauf des Lehrgangs in chronologischer Reihenfolge dargestellt. Die **Zeitangaben** der einzelnen Komponenten beziehen sich auf den **Vollzeitlehrgang**. Dieser Lehrgangsplan soll nicht nur der Planung und Vorbereitung der Teilnahme dienen, sondern auch eine Orientierung und Kontrolle des eigenen Fortschritts während der Teilnahme an dem Qualifikationslehrgang ermöglichen. Unter dem Diagramm werden die vier Komponenten, aus denen sich der Lehrgang zusammensetzt, detailliert beschrieben. Die **Outcomes** (Lernziele) der **Lernfelder** werden unter **Punkt 3.4.3** dargestellt.



Die **Seminare (SEM)** dienen dem Lernen und persönlichem Austausch mit anderen Teilnehmenden und den Lernbegleitern. Die Teilnehmenden werden mit spezifischen Handlungssituationen in das jeweilige Lernfeld eingeführt und reflektieren dabei die eigene Rolle und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Mit Hilfe verschiedener Arbeitssituationen werden die typischen Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit dargestellt und im BeiSpiel-Unternehmen eingeübt.

In der **selbstorganisierten Lernzeit (SOL)** lernen die Teilnehmenden selbstständig, jedoch nicht alleine. Die Lernbegleiter stehen den Teilnehmenden auch in diesen Phasen zur Seite, zudem können diese sich auch untereinander in der Sifa-Lernwelt austauschen. Anhand von Arbeitssituationen werden die zur Bewältigung der zukünftigen Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit benötigten Fähigkeiten angeeignet und vertieft. Die SOL dient zudem als Vorbereitung auf die jeweils nächste LEK.

Die **Praktika (PRA)** im Betrieb bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit die frisch erlernten Kompetenzen durch entsprechende Aufgabensstellungen in der Praxis anzuwenden und so zu festigen. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei die Selbstorganisation, sowie die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partnern. Die Aufgaben, welche sich an den vermittelten Handlungsschritten orientieren und Fortschritte innerhalb der Praktikumsphasen werden durch die Teilnehmenden dokumentiert.

Die **Lernerfolgskontrollen (LEK)** dienen der Überprüfung der Kompetenzen, die für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit notwendig sind. Die Teilnehmenden beweisen diese Kompetenzen durch die Bearbeitung neuer Arbeitssituationen mit bekannten Werkzeugen. Die spezifischen Anforderungen an die Kompetenzen werden im Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher

beschrieben (siehe Kapitel „Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit“).

### 3.4.2 ZEITAUFWAND

Der **Vollzeit Lehrgang** mit einer Dauer von ca. **6 Monaten** erfordert einen Zeitaufwand für die Teilnehmenden von **5 Arbeitstagen pro Woche** während der selbstorganisierten Lernzeit und den Praktika. Der **berufsbegleitende Lehrgang** dauert ca. **12 Monate** mit einem durchschnittlichen Zeitaufwand von mindestens **2,5 Arbeitstagen pro Woche** innerhalb der SOL und PRA. Die Termine der Lehrgänge sind festgelegt und können nicht verschoben werden. Fällt ein Teilnehmer durch Fehlzeiten auf, wird die HIRAcon Akademie zunächst das Gespräch mit diesem suchen. Bei wiederholtem Fehlen wird ein Gespräch zwischen allen beteiligten Parteien d.h. Teilnehmer, Lernbegleiter und der Ansprechperson im Unternehmen geführt, um das weitere Vorgehen zu besprechen, oder der/die Teilnehmende wird ohne Erfolg von der Teilnahme ausgeschlossen.

### 3.4.3 SIFA-LERNWELT

Die Sifa-Lernwelt stellt den zentralen Dreh- und Angelpunkt des Qualifizierungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit dar. Sie steht den Teilnehmenden rund um die Uhr und in jeder Sequenz des Lehrganges (SEM, SOL, PRA, LEK) zur Verfügung. Voraussetzung ist ein internetfähiges Endgerät. Jeder Teilnehmer erhält durch die HIRAcon Akademie einen persönlichen Zugang zur Sifa-Lernwelt und kann so jederzeit seine freigeschalteten Ergebnisse einsehen und sich darüber mit anderen Teilnehmenden und den Lernbegleitern seines Lehrganges austauschen.



Insgesamt besteht die Sifa-Lernwelt aus 10 unterschiedlichen Bereichen, die jeweils eine bestimmte Funktion erfüllen. Diese Bereiche sind:

1. Der Park der Handlungssituationen
2. Das Unternehmen BeiSpiel
3. Der Praxis Bereich
4. Die Bibliothek
5. Die Werkzeughalle
6. Die Lounge
7. Der Seminar-Campus
8. Das LEK-Prüfungszentrum
9. Der Lernblog
10. Das Portfolio

Für detaillierte Informationen zu den einzelnen Bereichen können Sie die öffentliche Version der Sifa-Lernwelt gerne [hier](#) schon einmal selbst erkunden.

### 3.4.4 INHALT UND ABLAUF

Der Lehrgang ist durch Handlungssituationen geprägt, die sich an der praktischen Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen orientieren. Die insgesamt 12 Handlungssituationen sind inhaltlich und organisatorisch miteinander verknüpft und den 5 Lernfeldern (siehe Diagramm unter Punkt 3.4.1) zugeordnet. Die Handlungssituationen dienen dem Erwerb von Handlungskompetenzen basierend auf dem neuen didaktischen Ansatz des Sifa-Lehrganges 3.0.

Die folgende **detaillierte Darstellung** der einzelnen **Lernfelder** entspricht wortwörtlich den Vorgaben der DGUV.

#### 1. Lernfeld 1 Einführung in die Ausbildung und Aufgaben der Sifa

##### Outcome des Lernfelds

Die Sifa

- richtet ihr betriebliches Handeln an einem zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnis aus.
- erklärt anderen ihre Rolle, Aufgaben und Stellung im Betrieb und verständigt sich darüber mit der obersten Leitung.
- verständigt sich mit den anderen Arbeitsschutzakteuren über deren Rollen und Aufgaben.
- ist zum Konzept einer bedarfsorientierten Betreuungsleistung im Betrieb sprachfähig.

- beginnt mit der Entwicklung einer langfristigen Beratungsstrategie, entwickelt eine entsprechende Haltung und ordnet ihre Aktivitäten darin ein.
- beginnt mit dem Aufbau eines Netzwerks mit ihren Kooperationspartnern und kommuniziert mit diesen auf Augenhöhe, um ihre Wirksamkeit im Betrieb zu erhöhen.
- zeigt sich für ihre Tätigkeit motiviert.

### 1.1 Handlungssituation A – Neu als Sifa

Handlungssituation A „Die Sifa startet in ihre neue Tätigkeit und bereitet sich auf die Vorstellung im eigenen Betrieb vor.“ stellt die Vorstellung im eigenen Betrieb in den Fokus – neben inhaltlichen Aspekten geht es auch um die mediale Umsetzung der Vorstellung. Die angehende Sifa muss sich mit den Aufgaben und Rollenanforderungen auseinandersetzen. Sie reflektiert über ihre eigenen Beweggründe, Sifa werden zu wollen und nimmt auch die strukturellen Handlungsbedingungen in ihrem Betrieb in den Blick. Unabhängig ob sie neu im Betrieb ist oder eine neue Rolle einnimmt

### 1.2 Handlungssituation B – Gespräch mit der obersten Leitung

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben nach § 6 ASiG die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Aus diesem Grund ist für die angehende Sifa von größter Relevanz, frühzeitig, d. h. bereits während der Qualifizierung, ein erstes Gespräch mit der obersten Leitung ihres eigenen Betriebs zu führen, um die zukünftige Zusammenarbeit zu besprechen. In Handlungssituation B „Die Sifa hat einen Termin mit der obersten Leitung und bereitet sich auf das Gespräch vor.“ entwickelt die angehende Sifa Schritt für Schritt ein Verständnis für die Themen, welche Gegenstand des abschließenden Gesprächs mit ihrer obersten Leitung sein sollten. Dabei geht es auch um einen stetigen Abgleich mit den Bedingungen und dem Stand des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb, welcher in eine erste Beratungsstrategie mündet.

## 2. Lernfeld 2 Arbeitssystem und betriebliche Organisation

### Outcome des Lernfelds

Die Sifa

- erfasst den eigenen Betrieb und den Stand des Arbeitsschutzes als Ganzes und richtet den Blick „von oben“ darauf.
- beurteilt in Grundzügen die Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation (Aufgabenübertragung) und in die Ablauforganisation (Regelung von Prozessen).
- wendet Methoden und Techniken der Planung und Organisation der eigenen Arbeit als Sifa im betrieblichen Kontext (operativ und strategisch) an.
- erfasst und beschreibt Arbeitssysteme auf Basis eines systemischen Verständnisses von den Arbeitsbedingungen und richtet ihr Handeln im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen am PDCA-Zyklus aus.
- berücksichtigt in ihrer Beratungstätigkeit, dass arbeitsschutzgerechte Arbeitssystemgestaltung und wirtschaftliche Unternehmensziele korrespondieren können.
- richtet ihr Handeln an einem Konzept bedarfsorientierter Beratung und einer langfristigen Beratungsstrategie aus, entwickelt eine entsprechende Haltung und ordnet ihre Aktivitäten darin ein.
- berücksichtigt in ihrer Beratung die Ziele und Funktionsweisen des Unternehmens und der Organisation, um anschlussfähig zu werden.
- berücksichtigt in ihrer Beratung die wesentlichen Aspekte des Gesamtkonzepts der Beurteilungen der Arbeitsbedingungen.

### 2.1 Handlungssituation C – Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb

Handlungssituation C – „Die Sifa erstellt eine erste Übersicht zum Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb.“ erfordert von der Sifa, eine übergreifende Perspektive auf das Unternehmen als Ganzes einzunehmen. 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 (Integration in die Aufbauorganisation und in die Ablauforganisation und

Arbeitsschutz als PDCA-Zyklus managen) bearbeitet. Zum Zustand der Arbeitsbedingungen erfolgt die Aneignung eines systematischen Vorgehens mit dem Beschreibungsmodell „Arbeitssystem“ und mit dem „Auflösungskegel“ zur Gewinnung der Gesamtperspektive auf die Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Das Verständnis des Konzepts der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird entwickelt und aus verschiedenen Rollenperspektiven reflektiert.

## **2.2 Handlungssituation D – Schwerpunkte als Sifa setzen**

Handlungssituation D – „Die Sifa setzt Schwerpunkte für die eigene Tätigkeit im Betrieb.“ spiegelt diese Gesamtperspektive auf die Konsequenzen für das eigene effiziente und effektive Tätigwerden. Die Sifa soll erleben, dass aus der Gesamtperspektive bedarfsbezogen Handlungsfelder abzuleiten und in jedem Betrieb unter Berücksichtigung weiterer Handlungsanlässe anders zu priorisieren sind.

## **3. Lernfeld 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

### **Outcome des Lernfeldes**

Die Sifa

- führt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bis zum Schritt Ziele setzen durch.
- ermittelt Einwirkungen.
- beurteilt Risiken und Ressourcenpotenziale im Arbeitssystem auch unter Beachtung der Wechselwirkungen.
- unterstützt und berät Führungskräfte bei der Durchführung der Beurteilung und dem Setzen von Arbeitsschutzziele.
- unterstützt und berät Führungskräfte zur Einführung eines Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

## **3.1 Handlungssituation E - Informieren und Sensibilisieren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

Handlungssituation E: „Die Sifa informiert und sensibilisiert eine Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.“ greift verschiedene Aspekte aus Lernfeld 2 (Zustand der Arbeitsbedingungen, Beurteilung der Arbeitsbedingungen, effektiv und effizient tätig werden) wieder auf und führt diese fort. Die Sifa entwickelt ihre Beratungsstrategie im Hinblick auf die kooperative Zusammenarbeit mit den Führungskräften und ihre Aufgabe nach DGUV

Vorschrift 2 (Implementierung eines Gesamtkonzepts – zum Grundanliegen informieren und sensibilisieren) weiter.

## **3.2 Handlungssituation F – Arbeitsbedingungen beurteilen: Vorgehen und Durchführen**

Handlungssituation F: „Die Sifa unterstützt eine Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.“ stellt den Kern des Lernfelds dar. Die Sifa eignet sich die ersten vier Schritte der Beurteilung der Arbeitsbedingungen an und übt diese ein. Neben der Weiterentwicklung des erforderlichen Know-hows steht auch die kooperative Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partnern und die Selbstorganisation im Fokus.

## **3.3 Handlungssituation G – Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

In Handlungssituation G: „Die Sifa unterstützt bei der Einführung eines Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.“ soll die Sifa die Erkenntnisse aus der Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Unterstützung und Beratung der Führungskraft auf das gesamte Unternehmen spiegeln. Die Beratungsstrategie wird im Hinblick auf eine unternehmensweite Strategie weiterentwickelt.

## **4. Lernfeld 4 Arbeitssystemgestaltung**

### **Outcome des Lernfelds**

Die Sifa

- unterstützt und berät andere zur sicheren, gesundheits- und menschengerechten Gestaltung bestehender und neuer Arbeitssysteme, auch unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte.
- führt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen vom Schritt Ziele setzen bis zum Schritt Wirkungskontrolle durch.
- leitet Gestaltungsziele auf der Grundlage von Arbeitsschutzziele und unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen ab.
- entwickelt Gestaltungsalternativen auf der Grundlage von Gestaltungsziele und unter Berücksichtigung der Gestaltungsprinzipien.
- spricht Empfehlungen zur Auswahl einer Gestaltungslösung auf der Grundlage von objektiven Bewertungen aus.
- entwickelt Vorschläge für die Umsetzung bis zur Inbetriebnahme des Arbeitssystems.

- entwickelt ein Konzept zur strategischen und umfassenden Beratung zur Umsetzung.

#### **4.1 Handlungssituation H – Bestehende Arbeitssysteme gestalten**

Handlungssituation H „Die Sifa unterstützt Führungskräfte bei der Gestaltung bestehender Arbeitssysteme“ ist der Kern des Lernfeldes 4. Sie knüpft an das Lernfeld 3 und die dort bereits durchlaufenen Schritte zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an. Die Sifa eignet sich die Schritte 5 und 6 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen an und übt diese ein. Neben der Weiterentwicklung des erforderlichen Know-hows steht auch die kooperative Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partnern, die Reflexion der eigenen Rolle und die Selbstorganisation im Fokus.

#### **4.2 Handlungssituation I – Neue Arbeitssysteme planen**

Handlungssituation I „Die Sifa unterstützt bei der Planung neuer Arbeitssysteme“ ist als Einschub zu verstehen. Bevor die Sifa ihr betriebliches Projekt und damit auch die Handlungssituation zur Gestaltung bestehender Arbeitssysteme fortsetzt, befasst sie sich in einem Planspiel mit Planungsprozessen und der Gestaltung eines neuen Arbeitssystems.

### **5. Lernfeld 5 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation**

#### **Outcome des Lernfelds**

Die Sifa

- berät und unterstützt die oberste Leitung, Führungskräfte und relevante Organisationseinheiten zur Schaffung einer geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes und Integration in die Führungstätigkeit.
- berät zum Betreiben des Arbeitsschutzes im Sinne des PDCA-Zyklus.
- ermittelt und beurteilt den Stand des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur im Unternehmen
- Unterstützt die konzeptionelle Weiterentwicklung von Arbeitsschutzorganisation und -kultur
- leitet Verbesserungsbedarfe ab, unterstützt die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und begleitet die Umsetzung
- überwacht regelmäßig Stand und Entwicklung der Organisation des Arbeitsschutzes.
- initiiert einen regelmäßigen formellen und informellen Austausch zum Thema Grundüber-

zeugungen und Werte in Bezug auf den Arbeitsschutz.

#### **5.1 Handlungssituation J – Sicherheit und Gesundheit geeignet organisieren**

Handlungssituation J „Die Sifa unterstützt die oberste Leitung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und entwickelt eine Vorgehensweise“ knüpft an das Praktikum im Lernfeld 2 an. Die Sifa setzt an den dort erzielten Ergebnissen zum Stand der geeigneten Organisation im eigenen Betrieb an und nimmt eine Konkretisierung der Ergebnisse vor (Entwicklung einer Vorgehensweise zur Analyse und Beurteilung des Stands der geeigneten Organisation hinsichtlich Arbeitsschutzmanagement und Präventionskultur).

#### **5.2 Handlungssituation K – Elemente der Organisation ausgestaltet**

Handlungssituation K „Die Sifa unterstützt bei der Ausgestaltung der Organisation“ führt die Ergebnisse aus dem Lernfeld 2 für das Unternehmen Beispiel weiter: Die Sifa übt die Schritte zur Ableitung des Handlungsbedarfs erneut ein und entwickelt ein Konzept zur Umsetzung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen.

#### **5.3 Handlungssituation L – Implementieren in die betriebliche Organisation**

Handlungssituation L „Die Sifa berät die oberste Leitung zur Implementierung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation“ stellt den dritten Schritt dar: Die Beratung der obersten Leitung. Die Sifa greift auf ihre (auf den eigenen Betrieb bezogenen) Ergebnisse aus der Handlungssituation J zurück und berät die oberste Leitung exemplarisch zu Handlungsbedarfen, Zielen, Konzepten und möglichen Maßnahmen. Am Ende steht die LEK 5, in der sowohl das im Rahmen des betrieblichen Projekts gezeigte Know-how, als auch die Beratungs- und Moderationsperformanz der Sifa im Rahmen der Bearbeitung von Praxisbeispielen im Seminar bewertet werden.