



# Sifa 3.0 -

# Kompetenzprofil

Qualifizierungslehrgang zum Erhalt der sicherheitstechnischen Fachkunde der Fachkraft für Arbeitssicherheit

## Einführung

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit spielt eine wichtige Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz. Nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) ist die zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist im eigentlichen Sinne keine Qualifizierung nach dem Berufsbildungsgesetz, sondern setzt auf einer beruflichen Qualifizierung auf, verbunden mit Erfahrungen in der betrieblichen Praxis, Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmenden, denn jeder und jede von Ihnen bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie Ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte.

Kenntnisse und Erfahrungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch den Qualifizierungslehrgang die spezifischen Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Sie zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen (Know-how, Umgang mit Anderen, Umgang mit sich selbst und eigene Haltung).

Diese Lehrgangsordnung gibt einen Überblick zu den Rahmenbedingungen, den Inhalten und der Struktur des Qualifizierungslehrganges zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der IHS GmbH.

# Rolle, Aufgaben und Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb

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

- Unterstützung beim Schutz vor Unfall- und Gesundheitsgefahren und bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Dazu gehört insbesondere
- die Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und die Einführung von Arbeitsverfahren und -stoffen,
- die sicherheitstechnische Überprüfung von Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln, insbesondere vor der Inbetriebnahme und vor der Einführung von Arbeitsverfahren, sowie auch
- der Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit.
- Beratung der Unternehmensleitung zur Optimierung der vorhandenen betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation mit dem Ziel, nachhaltigen Arbeitsschutz durch die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen zu erreichen und den Arbeitsschutz kontinuierlich zu verbessern
- Beratung zur Organisation und Durchführung der Beurteilung von Arbeitsbedingungen zur Vorbereitung, Gestaltung und Aufrechterhaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme
- Beratung bei der qualitativen und der quantitativen Beurteilung der Wirksamkeit von umgesetzten Arbeitsschutzmaßnahmen
- Hinwirken auf ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten aller Beteiligten
- Beratung der Unternehmensleitung bei der Verteilung des betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen
- Anteils an der Grundbetreuung sowie der Bestimmung der betriebsspezifischen Aufgaben und
- Betreuungsumfanges im Rahmen der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2
- Beratung der Personalvertretung

Das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.  
Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll

- Beraten,
- Unterstützen und
- Motivieren



*Abbildung 1-1 Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss dabei unterschiedlichen Erwartungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure gerecht werden und mit ihnen agieren. Sie wird von der Unternehmensleitung bestellt und ist bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei und damit fachlich unabhängig. Da die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine Weisungsbefugnis hat, hat sie auch keine Umsetzungsverantwortung für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Umsetzungsverantwortung ist grundsätzlich an die Weisungsbefugnis von Führungskräften gebunden. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss allerdings die Führungskräfte fachlich richtig beraten und dafür braucht sie eine umfassende Fachkunde. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist als Stabsstelle disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der Leitung des Unternehmens/der Behörde (= oberste Leitung) direkt unterstellt. Bei externer Bestellung ist sie vertraglich i.d.R. an die Unternehmensleitung angebunden.

## Anforderungen an die Tätigkeit

In Abhängigkeit von den betrieblichen Rahmenbedingungen (Größe, Wirtschaftszweig usw.) und der Art des Tätigwerdens (Teilzeit-/Vollzeit-Tätigkeit, interne/externe Betreuung) können die dargestellten Aufgaben unterschiedliche Relevanz haben. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre Fachkunde aktiv einbringen und die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit dem erforderlichen Nachdruck erfüllen.



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

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

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

**Umsetzung** vereinbarter Lösungskonzepte **hin** und überprüfen/bewerten die betriebliche Umsetzung.

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

Fachkräfte für Arbeitssicherheit bilden interne und externe Netzwerke:

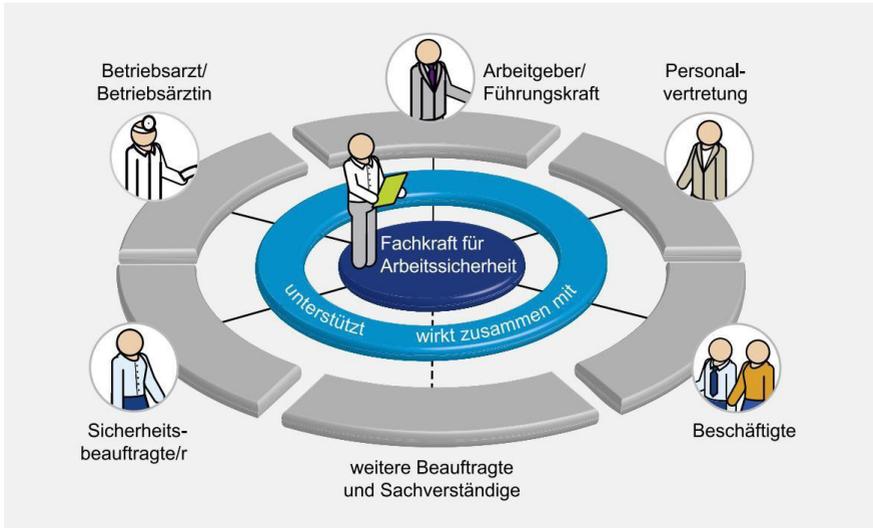


Abbildung 1-3: Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit betrieblichen Partnern

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

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

## Qualifizierungslehrgang bei der IHS

### Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Kompetenzbegriff bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen sowie für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden. Die erforderliche Handlungskompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit geht von ihrer Rolle sowie den Aufgaben und Anforderungen an die Tätigkeit aus.

Zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Unterstützung und Beratung der Führungskräfte in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der

Arbeit. Hieraus ergeben sich gemäß § 6 ASiG und DGUV Vorschrift 2 eine Vielzahl von einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten. Will die Fachkraft für Arbeitssicherheit in diesem Rahmen erfolgreich handeln, muss sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit baut auf beruflichen Erfahrungen, Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmenden auf, denn jeder und jede von ihnen bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte. Kenntnisse und Erfahrungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch den Qualifizierungslehrgang die spezifischen Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Sie zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen (Knowhow, Umgang mit anderen, Umgang mit sich selbst und Haltung).

Das Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit beinhaltet neben den Kompetenzen jeweils auch eine Auflistung von Teilkompetenzen und eine Beschreibung der Sifa-spezifischen Ausprägung der Kompetenzen.



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



Abbildung 3-1: Kompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

## Know-how

| Know-how   |  |
|--|--|
| Kompetenzen / Teilkompetenzen  | Sifa-spezifische Ausprägung  |
| <b>Systematisch-methodisches Vorgehen</b> 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.  |
| <b>Analytische Fähigkeiten</b> 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.  |
| <b>Beurteilungsvermögen</b> Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen                             | Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zutreffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.  |
| <b>Konzeptionsstärke</b> Fähigkeit, sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln              | Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.   |
| <b>Problemlösungsfähigkeit</b> 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.  |
| <b>Ganzheitliches Denken</b> Fähigkeit, ganzheitlich zudenken und zu handeln                             | Die Sifa schaut über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus, berücksichtigt die verschiedenen Schnittstellen und hat auch das „übergeordnete Ganze“ im Blick. Dabei erkennt sie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen im Unternehmen. Die Sifa denkt systemisch, nicht in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-) Management-Denken. |
| <b>Fachwissen</b> 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.  |
| <b>Wissensorientierung</b> 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.  |
| <b>Fachübergreifende Kenntnisse</b> 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

| Umgang mit sich selbst  |  |
|---|--|
| Kompetenzen / Teilkompetenzen   | Sifa-spezifische Ausprägung  |
| <b>Lernbereitschaft</b> Fähigkeit, gern und erfolgreich zu lernen                                     | Die Sifa sucht und pflegt gezielt den Austausch mit anderen Fachleuten. Sie lernt selbstorganisiert und aus eigenem Antrieb sowohl formell als auch informell.   |
| <b>Mobilität</b> 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.   |
| <b>Selbstmanagement</b> 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.   |
| <b>Ergebnisorientiertes Handeln</b> 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.   |
| <b>Initiative</b> 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.   |
| <b>Ausführungsbereitschaft</b> Fähigkeit, Handlungen gut und gern auszuführen                         | Die Sifa ist in der Lage, pragmatische Lösungen zu finden und diese umzusetzen.  |
| <b>Einsatzbereitschaft und Beharrlichkeit</b> Fähigkeit, mit vollem Einsatz und beharrlich zu handeln | Die Sifa setzt sich beharrlich und mit vollem Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention ein und stellt dabei hohe Anforderungen an ihr eigenes Handeln und das anderer beteiligten Personen.   |
| <b>Rollenbewusstsein</b>  | Die Sifa ist sich ihrer eigenen Rolle bewusst. Sie kennt die von außen an ihre Rolle gerichteten Erwartungen, ihre Verantwortung, aber auch die Grenzen ihrer Tätigkeit als Sifa. Die Sifa ist in der Lage, ihre Rolle als Sifa von ihren anderen Rollen zu trennen und mit den divergierenden Erwartungen anderer konstruktiv umzugehen.  |
| <b>Selbstreflexion</b>  | Die Sifa ist in der Lage, über ihr eigenes Handeln und ihre Handlungsbedingungen nachzudenken. Ausgehend von ihren Stärken und Schwächen ist sie in der Lage, Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie kann fundierte Aussagen zu ihrer Wirksamkeit treffen und verfügt über persönliche Überzeugungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Die Sifa erkennt die Notwendigkeit der Selbstreflexion für ein professionelles Handeln. |

## Umgang mit Anderen

| Umgang mit Anderen  |   |
|---|---|
| Kompetenzen / Teilkompetenzen   | Sifa-spezifische Ausprägung   |
| <b>Kommunikationsfähigkeit</b><br>Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren           | Die Sifa zeigt sich kontaktfreudig und wertschätzend gegenüber anderen Akteuren und Akteurinnen. Sie verfügt über eine fundierte Gesprächstechnik (Haltung + Methoden) und eine konstruktive (diplomatische) Gesprächsführung.  |
| <b>Dialogfähigkeit</b> 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.   |
| <b>Lehrfähigkeit</b> Fähigkeit, anderen Wissen und Erfahrungen erfolgreich zu vermitteln        | Die Sifa ist in der Lage, ihre Ziele klar darzustellen und Ergebnisse sicher zu präsentieren. Sie teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern mit anderen und befähigt Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im Bereich Sicherheit und Gesundheit.  |
| <b>Konfliktlösungsfähigkeit</b><br>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.   |
| <b>Kooperationsfähigkeit</b><br>Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln         | Die Sifa verfügt über diplomatisches Geschick in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und -partnerinnen. Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an deren Denken und Handeln und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Beschäftigte, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat)  |
| <b>Teamfähigkeit</b><br>Fähigkeit, in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten                     | Die Sifa bietet anderen Akteuren und Akteurinnen Unterstützung an, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Sie teilt ihr Wissen und gibt Erfahrungen weiter.   |
| <b>Beziehungsmanagement</b> Fähigkeit, persönliche und arbeitsbezogene Beziehungen zu gestalten | Die Sifa ist in der Lage, Netzwerke für die Etablierung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes im Unternehmen zu bilden, zu nutzen und zu pflegen. Sie erkennt und respektiert die Rollen anderer Akteure und Akteurinnen.   |
| <b>Beratungsfähigkeit</b><br>Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten                  | Die Sifa ist in der Lage, andere Beteiligte zur selbstständigen Lösung von Fragestellungen im Arbeitsschutz zu befähigen und deren Problembewusstsein zu schärfen. Die Sifa geht strategisch im Sinne eines KVP vor. Im Rahmen einer Beratung kann sie zwischen Position und Interesse unterscheiden. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe. |

## Haltung

| Haltung  |  |
|--|--|
| Kompetenzen / Teilkompetenzen                                      | Sifa-spezifische Ausprägung  |
| <b>Normativ-ethische Einstellung</b> Fähigkeit, ethisch zu handeln | Die Sifa versteht den Erhalt von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe und als ihren eigenen Auftrag. Sie orientiert sich in ihrem Handeln an den entsprechenden Werten und Normen und ist bestrebt, zu einer Verankerung dieser in der Unternehmenskultur zu beraten. Soziale und ethische Aspekte stellt sie ökonomischen Aspekten voran. Sie unterstützt die Entwicklung der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. In ihrem Handeln stellt sie hohe Ansprüche an sich und Andere. |
| <b>Pflichtgefühl</b> 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.

### Quellnachweis:

*In diese Lehrgangsordnung wurde Inhalte der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung zum "Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit am IAG der DGUV"*

*Lehrgangsordnung und Prüfungsordnung für die Lernfelder 1 bis 6, Stand 30.11.2022 übernommen.*