



auraplan
academy

Sicherheit ist, was du daraus machst.

Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Lernfelder 1-5 (Stufe I & II)

www.auraplan.academy

Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes.....	3
2.1.	Verantwortung der Unternehmensleitung und Führungskräfte.....	3
2.2.	Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	4
2.2.1.	Rolle, Funktionen und Position im Unternehmen.....	4
2.2.2.	Anforderungen für die Bestellung.....	4
2.2.3.	Erwartungen an die Tätigkeit.....	5
3.	Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	5
3.1.	Ziel des Lehrgangs.....	5
3.2.	Vorbereitungen vor Beginn des Lehrgangs.....	6
3.3.	Anforderungen.....	6
3.3.1.	Anforderungen an das Unternehmen.....	6
3.3.2.	Anforderungen an den Teilnehmer.....	6
3.3.3.	Anforderungen an den Ausbildungsträger.....	7
3.4.	Struktur und Ablauf des Lehrgangs.....	7
3.4.1.	Aufbau des Kurses.....	7
3.4.2.	Sifa-Lernwelt.....	9
3.4.3.	Inhalte und Programm.....	9

1. EINLEITUNG

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) schreibt vor, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber in allen Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterstützt und berät. Hierzu gehört auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit analysiert Risiken, gibt Empfehlungen ab und führt Schulungen durch, um Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umzusetzen. Zudem hat sie eine wichtige Funktion bei der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Der Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) basiert nicht auf dem Berufsbildungsgesetz und wird daher nicht als formelle Ausbildung angesehen. Stattdessen werden in dieser Ausbildung berufliche Erfahrungen und praktische Kenntnisse, sowie die Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und Persönlichkeitsstrukturen der Teilnehmenden berücksichtigt. 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 nicht über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Daher zielt der Ausbildungslehrgang darauf ab, spezifische Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu entwickeln. Diese Kompetenzen umfassen Fachwissen, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz und eine angemessene persönliche Haltung und zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen.

Die nachfolgende Lehrgangsordnung bietet eine ausführliche Beschreibung der Rahmenbedingungen, Lehrinhalte und Struktur des Lehrgangs, der bei der Auraplan Academy angeboten wird, um Fachkräfte für Arbeitssicherheit auszubilden. 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 von Kontrollverfahren.

Die Lehrgangsordnung beschreibt auch die Struktur des Lehrgangs, einschließlich der Unterrichtsmethoden, Lehrmaterialien und -tools, Prüfungsanforderungen und Bewertungskriterien. Der Lehrgang basiert auf einer Kombination aus theoretischem Unterricht und praktischen Übungen, die darauf abzielen, den Teilnehmern die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Der Lehrgang ist so konzipiert, dass er den Teilnehmern eine breite Palette von Fachkompetenzen ver-

mittelt, einschließlich fundiertem Fachwissen, Methodenkompetenz, sozialer Kompetenz und persönlicher Haltung. Darüber hinaus legt die Lehrgangsordnung auch Wert auf eine kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Teilnehmer durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und den Austausch mit anderen Fachkräften auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

2. ORGANISATION DES BETRIEBLICHEN ARBEITSSCHUTZES

In der heutigen Zeit ist das Verständnis von Arbeitsschutz weit über das bloße Einhalten von Sicherheitsbestimmungen hinausgegangen. Der Leitgedanke eines modernen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes und ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer.

Dabei handelt es sich nicht um ein separates Aufgabenfeld, sondern um einen integralen Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben, Funktionen und Prozesse. Der Arbeitsschutz soll sicherstellen, dass die Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit keine körperlichen oder psychischen Schäden erleiden und in einer gesunden Arbeitsumgebung tätig sein können.

Ein moderner Arbeitsschutz bedeutet nicht nur das Einhalten von gesetzlichen Bestimmungen und Sicherheitsstandards, sondern auch das aktive Vermeiden von Gesundheitsrisiken und das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer fördern. Die Einbindung aller betrieblichen Prozesse und Verantwortlichkeiten in den Arbeitsschutz ist dabei entscheidend.

Ein ganzheitliches Verständnis von Arbeitsschutz erfordert auch ein Umdenken in der Unternehmenskultur. Arbeitsschutzmaßnahmen sollten nicht als Kostenfaktor, sondern als Investition in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer betrachtet werden. Nur so können langfristig positive Effekte für das Unternehmen und die Arbeitnehmer erzielt werden. Ein moderner Arbeitsschutz ist somit ein wichtiger Faktor für den Erfolg und das Wohlbefinden des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

Um wirksam zu sein, muss Arbeitsschutz gründlich in die betriebliche Organisation integriert werden. Eine systematische Verankerung in der betrieblichen Führung sowie in den Geschäfts- und Unterstützungsprozessen, eine partizipative Arbeitsweise mit allen Arbeitnehmern und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess sind dafür erforderlich.

2.1. VERANTWORTUNGEN DER UNTERNEHMENSLEITUNG UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Geschäftsleitung ist gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG rechtlich verantwortlich für den Arbeitsschutz. Hier ist beschrieben, dass sie die erforderlichen Maßnahmen treffen muss, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, diese

überprüfen und an die sich ändernden Gegebenheiten anzupassen muss. Darüber hinaus muss sie ständig bestrebt sein, die Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu verbessern.

Gemäß Absatz 2 ist es Aufgabe der Geschäftsführung, eine passende Struktur aufzubauen, angemessene Ressourcen zur Verfügung zu stellen und sicherzustellen, dass Arbeitsschutzmaßnahmen in allen Tätigkeitsbereichen und innerhalb der betrieblichen Führungsstruktur befolgt werden. Die Beschäftigten sollen außerdem in der Lage sein, ihre Mitwirkungspflichten zu erfüllen.

Es obliegt der Leitung eines Unternehmens, die Organisation so zu gestalten, dass alle notwendigen Maßnahmen zum Arbeitsschutz beachtet werden. Die Unternehmensleitung kann nicht alle Arbeiten eigenständig ausführen und ist daher auf die Unterstützung von Führungskräften angewiesen, die sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, einschließlich des Arbeitsschutzes, unterstützen. In diesem Zusammenhang können spezielle Aufgaben an geeignete Führungskräfte delegiert werden. Die Verantwortung für die Aufsicht und Kontrolle verbleibt jedoch bei der Unternehmensleitung und kann nicht übertragen werden. Um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten, muss die Unternehmensleitung zudem eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einen Betriebsarzt bestellen, die sie und ihre beauftragten Führungskräfte in Fragen des Arbeitsschutzes beraten und unterstützen.

2.2. FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

2.2.1. ROLLE, FUNKTIONEN UND POSITION IM UNTERNEHMEN

Die Hauptverantwortung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz liegt bei der Unternehmensleitung, die von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt wird. Die SiFa hat die wichtige Aufgabe, das Unternehmen in allen Fragen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheit zu beraten und zu unterstützen. Dazu gehört auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die genauen Anforderungen an die Fachkraft und ihre Aufgaben sind im Arbeitsschutzgesetz (ASiG) § 6 Abs. 1 Satz 2 ASiG sowie in der DGUV Vorschrift 2 ausführlich beschrieben.

Die Fachkraft muss die Unternehmensleitung unterstützen, um Unfälle und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu vermeiden und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehört unter anderem die Überprüfung von Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln, die Beratung zur Optimierung betrieblicher Abläufe und die Organisation der Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Die Fachkraft muss auch fachlich korrekt beraten, um ein sicheres und gesundheitsgerech-



tes Verhalten aller Beteiligten zu fördern. Dazu gehört auch die Beratung der Unternehmensleitung bei der Verteilung von Verantwortung und die Beratung der Personalvertretung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird von der Unternehmensleitung ernannt und ist bei der Anwendung ihrer Fachkompetenz weisungsfrei. Da sie keine Umsetzungsverantwortung hat, muss sie die Führungskräfte fachlich korrekt beraten, was eine umfassende Fachkompetenz erfordert. Als Stabsstelle ist sie disziplinarisch unterstellt und hat keine Weisungsbefugnis. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den Führungskräften.



DIE SIFA HANDELT

- überzeugend
- konstruktiv
- kooperativ
- unterstützend
- präventiv
- entwicklungsorientiert
- systematisch
- fundiert

2.2.2. ANFORDERUNGEN FÜR DIE BESTELLUNG

Die Leitung des Unternehmens hat gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2 die Verpflichtung, für das Unternehmen eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. Es sind detaillierte Anforderungen für diese Bestellung festgelegt. Dabei ist es wichtig, dass die bestellte Person über die notwendige sicherheitstechnische Fachkunde verfügt, welche gemäß den Anforderungen in ASiG §7 und DGUV Vorschrift 2 nachgewiesen werden kann.

„(1) Der Arbeitgeber darf als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen, die den nachstehenden Anforderungen genügen: Der Sicherheitsingenieur muß berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. 2Der Sicherheitstechniker oder -meister muß über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.“

„(2) Die zuständige Behörde kann es im Einzelfall zulassen, dass an Stelle eines Sicherheitsingenieurs, der berechtigt ist, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen, jemand bestellt werden darf, der zur Erfüllung der sich aus § 6 ergebenden Aufgaben über entsprechende Fachkenntnisse verfügt.“

Auch Personen ohne Meisterprüfung, aber mindestens vier Jahre als Meister/Meisterin oder in einer gleichwertigen Funktion tätig, sowie Personen ohne Prüfung als staatlich anerkannter Techniker/staatlich anerkannte Technikerin, aber mindestens vier Jahre tätig und einem erfolgreich abgeschlossenen staatlichen oder von Trägern der gesetzlichen Unfallversi-

cherung veranstalteten Schulungslehrgang können die Anforderungen erfüllen. Personen mit gleichwertiger Qualifikation, die durch berufliche Erfahrung erworben wurde, können ebenfalls als Experten für Arbeitssicherheit arbeiten. In bestimmten Fällen kann sich die Unternehmensleitung bei ihrem Unfallversicherungsträger absichern.

Nur die Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungslehrgang reicht nicht aus, um als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt zu werden, es müssen auch die beruflichen Grundqualifikationen und mindestens zwei Jahre berufliche Erfahrung erfüllt sein. **Diese Prüfung ist im Unternehmen intern zu regeln.**

Die komplette DGUV Vorschrift 2 finden Sie [hier](#) auf der DGUV Webseite, das ASIG §7 [hier](#)

2.2.3. ERWARTUNGEN AN DIE TÄTIGKEIT

Die Bedeutung der Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit hängt von den betrieblichen Rahmenbedingungen (z.B. Größe des Unternehmens und Branche) und der Art der Tätigkeit (z.B. Teilzeit oder Vollzeit, interne oder externe Betreuung) ab. Diese Fachkraft muss ihr Fachwissen aktiv einbringen und die facettenreichen Aufgaben mit Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein und Nachdruck erfüllen.

Eine effektive Fachkraft für Arbeitssicherheit kann die Arbeitsbedingungen bewerten, sichere Arbeitssysteme gestalten und den Arbeitsschutz in die betriebliche Organisation integrieren. Dabei ist proaktives Handeln wichtig, um Risiken bereits in der Planungs- und Konzeptphase zu bewerten und präventiv zu handeln. Eine enge Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitern ist ebenfalls entscheidend.

Die Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zielt darauf ab, die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Sie wenden dabei die Elemente des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an und arbeiten in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ziel ist die Umsetzung vereinbarter Lösungskonzepte sowie

die Überprüfung der betrieblichen Umsetzung.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist ein Allrounder in allen Bereichen des Arbeitsschutzes und Gesundheitsschutzes, außerdem verfügt sie über branchen- und betriebsspezifisches Wissen. Bei Bedarf an speziellen Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, organisiert sie die Beteiligung von Experten aus entsprechenden Fachbereichen.

Das Thema lebenslanges Lernen spielt für die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine entscheidende Rolle, durch diesen Prozess kann sie ihre Kompetenzen stetig weiterentwickeln.

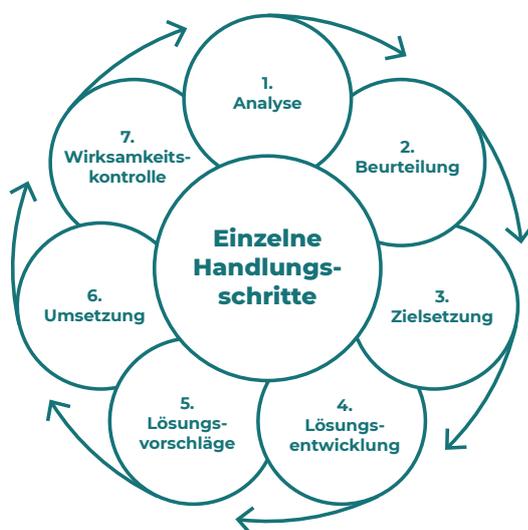
3 LEHRGANG ZUR FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

3.1. ZIEL DES LEHRGANGS

Das Ziel des Ausbildungslehrgangs ist es, die zukünftigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit in die Lage zu versetzen, ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen. Dabei sollen sie in der Lage sein, ihre Rollenanforderungen und Aufgabenspektren in der betrieblichen Praxis entsprechend dem Anforderungsprofil auszufüllen.

Ein wichtiger Aspekt des Lehrgangs ist das **speziell auf die Bedürfnisse und Lerngewohnheiten von Erwachsenen abgestimmte didaktische Konzept**, das von allen Unfallversicherungsträgern geteilt wird. Die Entwicklung und dem Nachweis von Kompetenzen (Kompetenzorientierung) steht bei der Gestaltung des Lehrgangs im Mittelpunkt. Eine der zentralen Kompetenzen, die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickeln sollte, ist die Fähigkeit, die Unternehmensleitung bei allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu beraten und zu unterstützen. Dazu gehört die Fähigkeit, die betrieblichen Risiken und Gefährdungen zu erkennen, geeignete Schutzmaßnahmen zu empfehlen und in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und den Mitarbeitern umzusetzen. Es ist auch wichtig, die relevanten gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu kennen und diese in der Beratung und Unterstützung der Unternehmensleitung zu berücksichtigen. Diese Kompetenz muss die SiFa im Lehrgang bereits durch ihr Tun nachweisen.

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass traditionelle Unterrichtsmethoden wie Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung nicht ausreichen, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Stattdessen wird es immer wichtiger, Fähigkeiten zu entwickeln, die es den Lernenden ermöglichen, komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert zu lösen. Dazu gehört beispielsweise die Fähigkeit, Informationen zu sammeln, zu analysieren und zu bewerten, Zusammenhänge zu erkennen, kritisch zu denken, Lösungen zu entwickeln und diese umzusetzen.



3.2. VORBEREITUNGEN VOR BEGINN DES LEHRGANGS

Um die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wirksam und zielsetzend ausüben zu können, ist eine umfassende Qualifizierung erforderlich, die sowohl fachliche als auch methodische und soziale Kompetenzen einschließt. Es werden nur Mitarbeiter ausgewählt, die ein besonderes Interesse an dieser Tätigkeit haben und motiviert sind. Die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit ist verpflichtend von der Unternehmensleitung zu regeln (2.2.2 Bestellvoraussetzungen)

Der **Lehrgangsplan** gibt einen Überblick über die einzelnen Lernmodule oder Unterrichtseinheiten, die Inhalte und Ziele, die geplanten Lernaktivitäten sowie die vorgesehenen Zeitrahmen für jeden Abschnitt. Der Lehrgangsplan dient als Orientierungshilfe für die Lernenden, um ihre Fortschritte zu verfolgen und sicherzustellen, dass sie alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um ihre Ziele zu erreichen. Gleichzeitig ist der Lehrgangsplan auch für die Lehrenden und Ausbildungsverantwortlichen von Bedeutung, um den Lernfortschritt der Teilnehmer zu überwachen und gegebenenfalls Anpassungen an der Ausbildung zu machen. Die Kurstermine sind festgesetzt und nicht veränderbar, außerdem ist ein Kurswechsel eines Teilnehmers nicht möglich. Bei der Vorbereitung auf die Anmeldung zu einem Ausbildungslehrgang ist es unbedingt erforderlich, zu überprüfen, ob alle Termine (SEM, SOL, LEK) des gewählten Kurses in den persönlichen und betrieblichen Kontexten passen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die geplanten Lehrgangstermine mit den eigenen Arbeits- und Freizeitverpflichtungen vereinbar sind, damit man die Ausbildung ohne größere Schwierigkeiten absolvieren kann. Auch der betriebliche Kontext sollte berücksichtigt werden, insbesondere wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an dem Lehrgang unterstützt oder die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Betrieb benötigt werden.

Die **Prüfungsordnung** enthält alle Regelungen zu den Zulassungsvoraussetzungen, den Lernerfolgskontrollen (LEK), Betrugsversuchen, Rücktritt und Nichtteilnahme. Die Prüfungsordnung gibt den Rahmen vor, nach dem die Prüfungen durchgeführt werden, und legt die Bewertungskriterien und -maßstäbe fest. Die Prüfungsordnung bestimmt, ob die Teilnehmer den für die Erlangung der sicherheitstechnischen Fachkunde erforderlichen Ausbildungskurs erfolgreich absolviert haben oder nicht. Sie stellt sicher, dass die Prüfungen fair und transparent durchgeführt werden und dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleichbehandelt werden. Die Prüfungsordnung ist somit ein wichtiger Bestandteil der Lehrgangsordnung und trägt dazu bei, dass die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer:innen angemessen bewertet werden.

Vor Ausbildungsbeginn wird ein **Ausbildungsvertrag** zwischen den Teilnehmenden und der Auraplan Aca-

demy abgeschlossen. In diesem Vertrag werden die Rechte und Pflichten der Vertragspartner sowie die Modalitäten der Ausbildung festgelegt. Dazu gehört die Lehrgangsordnung, der Lehrgangsplan und die Prüfungsordnung.

3.3. ANFORDERUNGEN

Im Rahmen des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit steht das **Lernen für die Praxis** im Vordergrund. Von Anfang bis Ende werden die Teilnehmer durch praxisnahe Situationen (Park der Handlungssituationen in der SiFa-Lernwelt) geführt, diese bilden den roten Faden, welcher sich durch die gesamte Ausbildung zieht. Diese Handlungssituationen sind an die betrieblichen Aufgaben einer SiFa angelehnt.

3.3.1. ANFORDERUNGEN AN DAS UNTERNEHMEN

Die Wahl eines geeigneten Mitarbeiters für die Position der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist für die Unternehmensleitung von großer Bedeutung. Neben fachlichen- sollte der Mitarbeiter auch soziale Kompetenzen, positive Einstellungen, Werte und hohe Motivation besitzen. Im Rahmen des Auswahlprozesses werden die Voraussetzungen für die Bestellung überprüft.

Die Unternehmensleitung hat die Verantwortung, ihre Mitarbeiter während ihres Ausbildungslehrgangs umfassend zu unterstützen. Dies bedeutet, dass den Teilnehmenden genügend Zeit für das Seminar (SEM), die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen sowie die Lernerfolgskontrollen (LEK) gemäß dem Kursplan zur Verfügung gestellt werden müssen. Den angehenden Fachkräften für Arbeitssicherheit stehen in allen Phasen der Ausbildung zwei Lernbegleiter zur Seite, um sicherzustellen, dass sie angemessen betreut werden. Außerdem steht den Teilnehmenden eine benannte, geeignete und kompetente Ansprechperson im Unternehmen zur Verfügung, um sie konkret zu unterstützen.

Das **zentrale Element des Ausbildungslehrgangs ist die SiFa Lernwelt**. Eine Onlineplattform welche als virtuelles Klassenzimmer fungiert. Um diese nutzen zu können, ist ein internetfähiges Gerät erforderlich, das auch ein Textverarbeitungsprogramm, eine Tabellenkalkulation und eine Präsentationssoftware beinhaltet. Außerdem muss das Gerät über aktuelle Systemvoraussetzungen verfügen.

Die SiFa Lernwelt funktioniert nur mit dem **Google Chrome Browser** in der aktuellen Version. Die Unternehmensleitung muss sicherstellen, dass der Mitarbeiter über die notwendige Hard- und Software verfügt.

3.3.2. ANFORDERUNGEN AN DIE TEILNEHMENDEN

Die aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, das Einhalten der Lehrgangsinhalte und -vorgaben sowie das regelmäßige Lernen und Üben gehört zu den Pflichten der Teilnehmenden. Im Rahmen des

Ausbildungsvertrags, der Lehrgangsordnung oder anderen Regelwerken sind auch andere konkrete Anforderungen und Verpflichtungen festgelegt, die die Teilnehmer zu erfüllen haben. Durch die Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags erklärt sich der Teilnehmer in der Regel dazu bereit, diese Anforderungen zu erfüllen und seinen Beitrag zum erfolgreichen Abschluss des Lehrgangs zu leisten

Die Teilnehmenden arbeiteten **eigenverantwortlich**, lernen **selbstgesteuert** und **reflektiert**. Entscheidend bei dem Ausbildungskonzept 3.0 ist das **kollektive** Lernen. Außerdem sind fortgeschrittene Kenntnisse im Umgang mit tragbaren internetfähigen Geräten wie Computern oder Tablets und der zugehörigen Software eine Voraussetzung.

3.3.3. ANFORDERUNGEN AN DEN AUSBILDUNGSTRÄGER

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

3.4. STRUKTUR UND ABLAUF DES LEHRGANGS

3.4.1 AUFBAU DES KURSES

Bei der Auraplan Academy durchlaufen die Teilnehmer abhängig vom gewählten Lehrgangsmodells in:

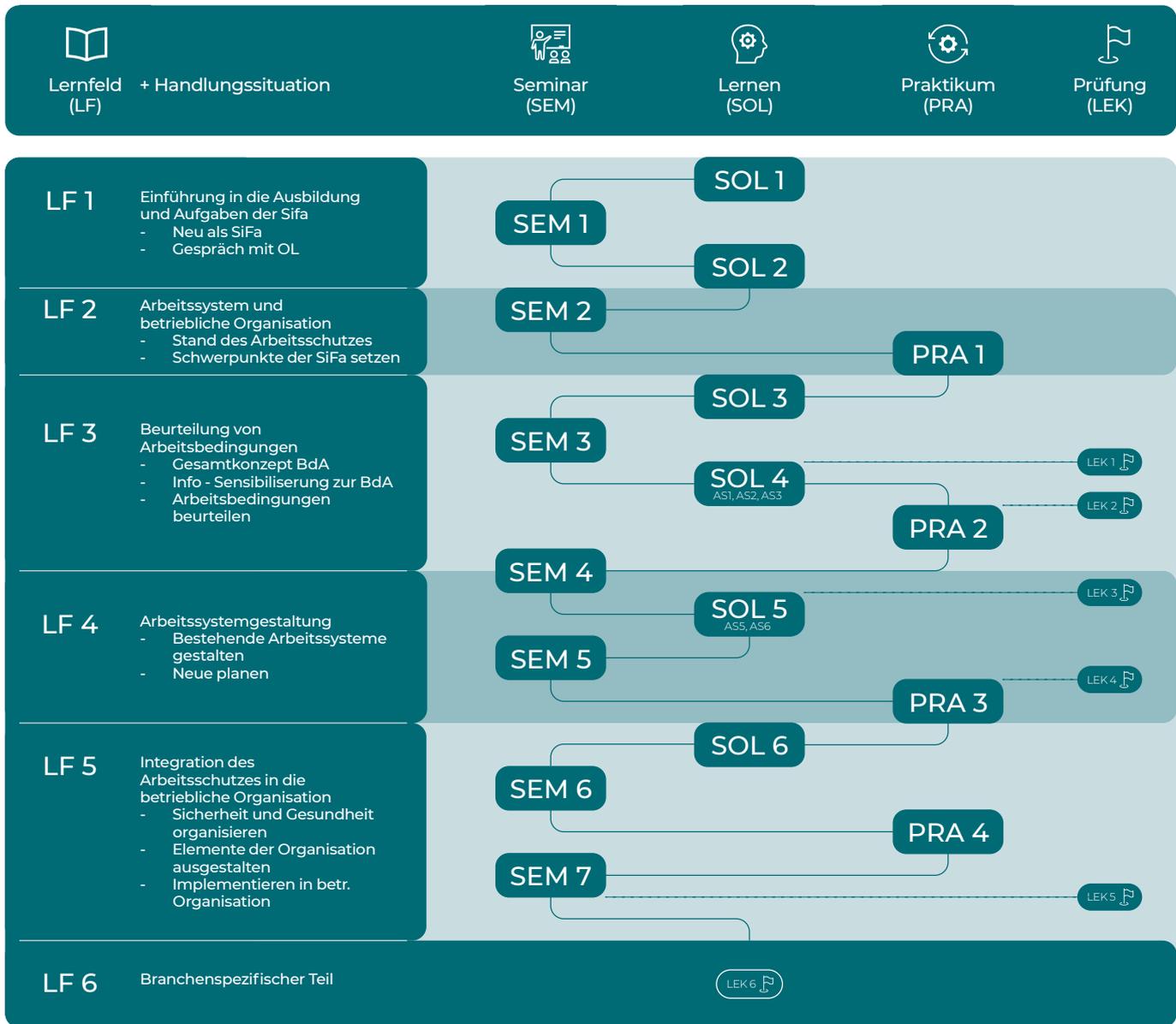
- ca. 6 Monaten (Vollzeitkurs)
- ca. 12 Monaten (Berufsbegleitend)

die Lernfelder 1-5 (Stufe I-II) des Ausbildungslehrgangs zur Sifa.

Lernfeld 6 (Stufe III) ist branchenspezifisch in der DGUV Vorschrift 2 des jeweiligen Unfallversicherungsträgers geregelt und wird vorrangig bei diesem absolviert.

Ein wesentliches Merkmal des Lehrgangs ist der Wechsel zwischen Seminar (SEM), selbstorientiertem Lernen (SOL) und Praktikum (PRA) in verschiedenen Bereichen, gefolgt von aufeinander aufbauenden Lernerfolgskontrollen (LEK).

Im unten dargestellten Diagramm sehen sie diesen Ablauf in chronologischer Reihenfolge. Die Outcomes der einzelnen Lernfelder sind im **Kapitel 3.4.3 wortwörtlich nach den Vorgaben der DGUV beschrieben**.



Seminar (SEM): Lernen und persönlicher Austausch Im Seminar wird auf der Basis von praktischen Beispielsituationen das Lernfeld der Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeführt. Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigene Rolle und Aufgaben in diesem Bereich. Durch die Bearbeitung von verschiedenen Arbeitssituationen werden die typischen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit verdeutlicht und im Beispielunternehmen geübt.

Selbstorganisierte Lernzeit (SOL): Lernen auf eigene Faust, aber nicht alleine In der selbstorganisierten Lernzeit vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen durch die Bearbeitung weiterer Arbeitssituationen, um die erforderlichen Fähigkeiten für ihre zukünftigen Aufgaben als Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erlangen. Die SOL bereitet auf die bevorstehende

Lernerfolgskontrolle vor und wird durch Lernbegleiter unterstützt.

Praktikum (PRA): Anwendung und Umsetzung im Betrieb Im Praktikum wenden die Teilnehmenden das Gelernte auf angemessene Aufgaben im eigenen Betrieb an und dokumentieren dies. Sie sollen die systematische Bearbeitung von Aufgaben, die sich an den vermittelten Schritten orientieren, in der Praxis erfahren und erlernen. Hierbei spielen die Organisation der eigenen Arbeit sowie die Zusammenarbeit mit betrieblichen Partnern eine wichtige Rolle.

Lernerfolgskontrolle (LEK) In den Lernerfolgskontrollen werden die Kompetenzen überprüft, die für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlich sind. Die Teilnehmenden beweisen diese Kompetenzen durch die Bearbeitung neuer Arbeitssituationen

mit bekannten Werkzeugen. Die Anforderungen an die Kompetenzen sind im Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher beschrieben (siehe Kapitel „Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit“).

Der Arbeitsaufwand

Für den **Vollzeit Kurs**, welcher ca. 6 Monate lang geht liegt der Arbeitsaufwand für die teilnehmenden bei **5 Arbeitstagen pro Woche** in der selbstorganisierten Lernzeit und während dem Praktikum

Der berufsbegleitende Kurs dauert ca. 12 Monate, hier liegt der Arbeitsaufwand bei mindestens **2,5 Arbeitstagen** pro Woche während der SOL und dem PRA.

Innerhalb der Kurse sind die Termine festgelegt und können nicht verschoben werden. Wird der Kursplan nicht eingehalten behält sich die Auraplan Academy vor, ein Gespräch mit allen Parteien, d.h. Unternehmen, Teilnehmende und Lernbegleitern zu führen um das weitere vorgehen abzusprechen, oder der/die Teilnehmer:in wird von Ausbildungslehrgang ausgeschlossen.

Wie von der DGUV vorgeschrieben finden alle Kurse mit 2 Lernbegleitenden im Teamteaching statt.

3.4.2 DIE SIFA-LERNWELT

Die Sifa-Lernwelt ist das Zentrum des Ausbildungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und steht online jederzeit und überall zur Verfügung (SOL, SEM, PRA, LEK). Ein internetfähiges Gerät ist erforderlich. Jeder Teilnehmer hat einen persönlichen Zugang zur Sifa-Lernwelt, in der er jederzeit seine freigeschalteten Ergebnisse einsehen und sich mit anderen Teilnehmern und Kursleitern austauschen kann.

https://public-e-learning.dguv.de/goto.php?target=crs_71

Dort werden die einzelnen Elemente der Lernwelt auch genauer erklärt.

Diese Elemente 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 Seminarcampus
- 8) Das LEK-Prüfungcenter
- 9) Der Lernblog
- 10) Das Portfolio



Um die **Sifa Lernwelt** schon in Vorfeld kennenzulernen kann die öffentliche Version der DGUV genutzt werden. Schauen sie dazu gerne [hier](#) vorbei.

3.4.3 INHALTE UND PROGRAMM (LEHRGANGSPLAN NACH DGUV)

Die detaillierte Beschreibung 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 Ausbildung, 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.

ALLGEMEINES

- 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 AR-

BEITSSCHUTZES 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 LERNFELDS

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 Arbeitsschutzzielen.
- 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 Arbeitsschutzzielen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen ab.
- entwickelt Gestaltungsalternativen auf der Grundlage von Gestaltungszielen 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 Grundüberzeugungen 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 AUSGESTALTEN

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.