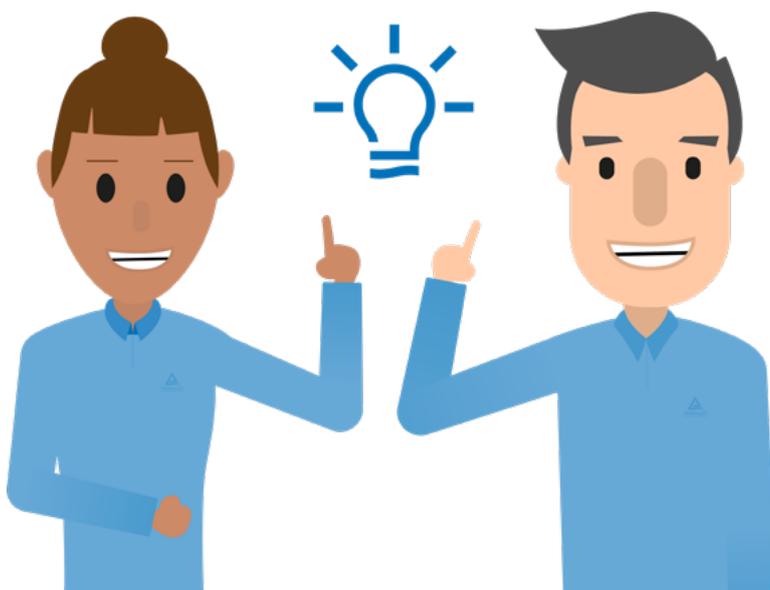


Informationsmaterial zum Lehrgang
zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.



Inhalt

04	Einführung
05	2 Fachkraft für Arbeitssicherheit
06	2.1 Aufgabe und Funktion im Betrieb
06	2.2 Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß der DGUV
06	2.2.1 Die Kompetenzentwicklung von Fachkräften für Arbeitssicherheit
07	2.2.2 Kompetenzprofil.
11	2.3 Bestellungsvoraussetzung
11	2.4 Mindestanforderungen der TÜV Rheinland Akademie GmbH an die Teilnehmenden
11	2.4.1 Qualifizierung / Zulassungsbedingungen
11	2.4.2 Hard- und Softwareausstattung
12	3 Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH
12	3.1 Leitziel
12	3.2 Überblick und Inhalte
15	3.3 Ablauf
15	3.3.1 Zeitlicher Ablauf
16	3.3.2 Besonderheiten
16	3.4 Die virtuelle Lernplattform – „Sifa-Lernwelt“
18	4 Vorteile des Lehrgangs mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH
18	4.1 Expertenvorteile
18	4.2 Bonuspakete
19	5 Prüfungsordnung
22	6 Vertiefende Beratung
22	7 Weiterführende Informationen
23	Anhang 1: Übersicht des zu erwerbenden Fachwissens

Informationen über den Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)

- Sie wollen einen Mitarbeiter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden lassen?
- Sie interessieren sich selbst für den Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit?
- Und Sie wollen sich vorher über den Lehrgang informieren?

Dann sind Sie hier genau richtig!

Erstellung durch: Alexandra Fritz,
Businessmanagerin der TÜV Rheinland Akademie GmbH,
Abteilung Business Development
Stand: Rev. 2.0 am 10.10.2023

1 Einführung

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) und die Betriebsärzte sind gemeinsam die zentralen Funktionsträger im Arbeitsschutzsystem, die den Arbeitgeber und dessen Führungskräfte in Fragen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb unterstützen und beraten.

Die Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verbindlich vorgegeben. In dem ASiG sowie vertiefend in der DGUV Vorschrift 2 werden die Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit geregelt. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, benötigt diese die erforderliche Fachkunde. Die erforderliche Fachkunde umfasst alle Fragen des Arbeitsschutzes einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Durch die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Lehrgangsträger erwirbt die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit dieses Fachwissen, wodurch die wirksame betriebliche Prävention erfüllt und ein rechtssicheres Handeln der verantwortlichen Personen erreicht werden können.

Der Lehrgang wird anerkannt durch die Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Bundesländer.

Diese haben beschlossen, dass das Konzept des Seminars zur Fachkraft für Arbeitssicherheit deutschlandweit überarbeitet werden muss. Daher wird ab dem Jahr 2023 der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit nach diesem weiterentwickelten Konzept gelehrt.

Der weiterentwickelte Lehrgang orientiert sich am Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Im Mittelpunkt steht das Handeln der Sifa im Betrieb und damit das Lernen für ihre Aufgabenwahrnehmung. Es sollen gezielt diejenigen Kompetenzen gestärkt werden, welche die Fachkraft für Arbeitssicherheit befähigen ihr gesamtes Aufgabenspektrum wirksamer und nachhaltiger wahrnehmen zu können.

Der Lehrgang zur Sifa bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH erfolgt in Form eines Blended Learning Systems als Kombination von Präsenz- und Praktikumsphasen sowie selbstorganisierter Lernzeit auf einer virtuellen Lernplattform, der „Sifa-Lernwelt“. Schrittweise werden sich damit das benötigte Wissen und die erforderlichen Kompetenzen angeeignet.

2 Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.1 Aufgabe und Funktion im Betrieb

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) ist ein wichtiger Berater des Unternehmers in Anliegen des Arbeitsschutzes. Sie unterstützt ihn bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter. Der Arbeitsschutz fokussiert sich auf Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten als Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Er ist eingebunden in alle betrieblichen Tätigkeiten, Strukturen und Prozesse und ist somit auch Bestandteil von Unternehmensstrategien, -führung und -organisation.

Bei der sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von betrieblichen Arbeitssystemen muss ebenfalls Arbeitsschutz angewendet werden. Dabei muss die Sifa dynamisch auf die Entwicklung von Technik und Arbeitswelt reagieren und sich den betrieblichen Arbeitsschutz ständig an neue Anforderungen anpassen. Lösungen im Unternehmen werden unter aktiver Einbeziehung der beteiligten Akteure entwickelt.

Die Aufgaben einer Sifa sind in §6 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und im Detail in der DGUV Vorschrift 2 zu finden.

Nach §6 des ASiG ist die Aufgabe einer Sifa die Unterstützung des Arbeitgebers beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Darunter zählen die Tätigkeiten wie:

1. Beratung im Arbeitsschutz des Arbeitgebers sowie für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen, z.B.: bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung, Begehungen und Arbeitsausschusssitzungen

2. Sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen, technischen Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren, insbesondere vor der Inbetriebnahme / Einführung

3. Beobachtung der Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, z.B.: Untersuchung von Arbeitsunfällen

4. Hinwirken bei der Belehrung der Einrichtung und Maßnahmen zur Abwendung der Gefahren im Unternehmen, bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten sowie auf ein sicherheitsbewusstes Verhalten gemäß den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung aller im Betrieb beschäftigten Personen, z.B.: Sicherheitsunterweisungen anstoßen.

Bei einem Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitern muss vom Arbeitgeber ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) gebildet werden, welcher mind. einmal vierteljährlich zusammenkommt und im Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung berät. Bestandteil der ASA ist u.a. die Sifa. Die (leitende) Fachkraft für Arbeitssicherheit untersteht unmittelbar der Leitung des Unternehmens. Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und diesen über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung zu unterrichten.

Außerdem sind Sifa bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Diese dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Obwohl die Sifa nicht weisungsbefugt ist, muss sie die Führungskräfte fachlich richtig beraten. Die Sifa benötigt dafür eine umfassende Fachkunde sowie ein abgeschlossener Lehrgang als Fachkraft für Arbeitssicherheit eines anerkannten Lehrgangsträgers, z.B. durch die TÜV Rheinland Akademie GmbH.

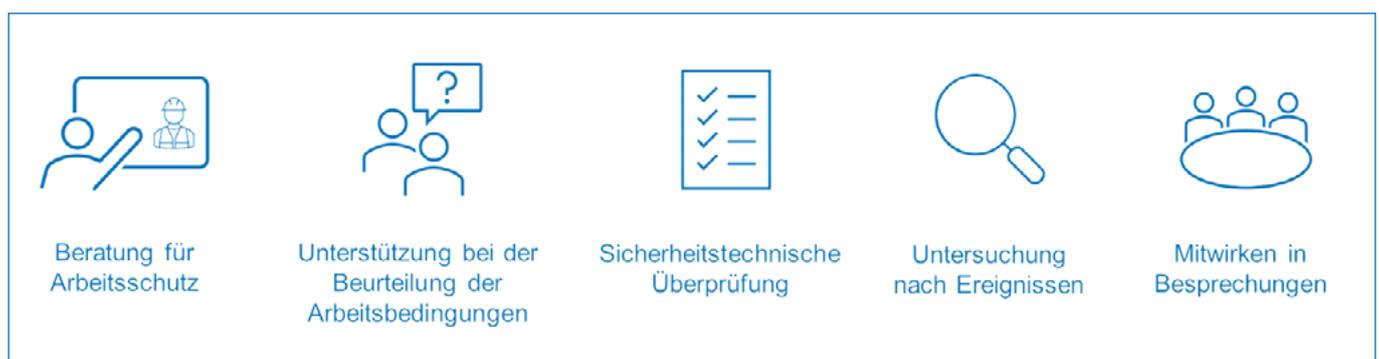


Abbildung 1: Beispielhafte Tätigkeiten einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.2 Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß der DGUV

2.2.1 DIE KOMPETENZENTWICKLUNG VON FACHKRÄFTEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT

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

KOMPETENZ

ist die Disposition, komplexe Anforderungen in spezifischen Situationen erfolgreich bewältigen zu können.

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 Sifa in diesem Rahmen erfolgreich handeln, muss sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen, Lebenserfahrung, Lebenssituation und Persönlichkeitsstruktur bringen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sifa-Lehrgangs eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Sie beruhen auf ihrer Ausbildung oder ihrem Studium und einer mehrjährigen praktischen Tätigkeit.

Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit baut darauf auf. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte. Kenntnisse und Erfahrungen zu Sicherheit und Gesundheit liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch den Lehrgang die spezifischen Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Diese zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen (siehe auch Abbildung 2):

- als Know-How
- im Umgang mit Anderen
- im Umgang mit sich selbst
- in ihrer Haltung.

Diese handlungsprägenden Faktoren bilden die Grundlage für die Wahrnehmung der Beratungs- und Unterstützungsfunktion von Fachkräften für Arbeitssicherheit. In einem nächsten Schritt wurden die Grundkompetenzen von 30 aus Abbildung 2 auf 13 in Abbildung 3 verdichtet, indem die Kompetenzen gebündelt und jeweils einer der 13 zentralen Kompetenzen zugeordnet wurden.



Abbildung 2: Grundkompetenzen der Sifa

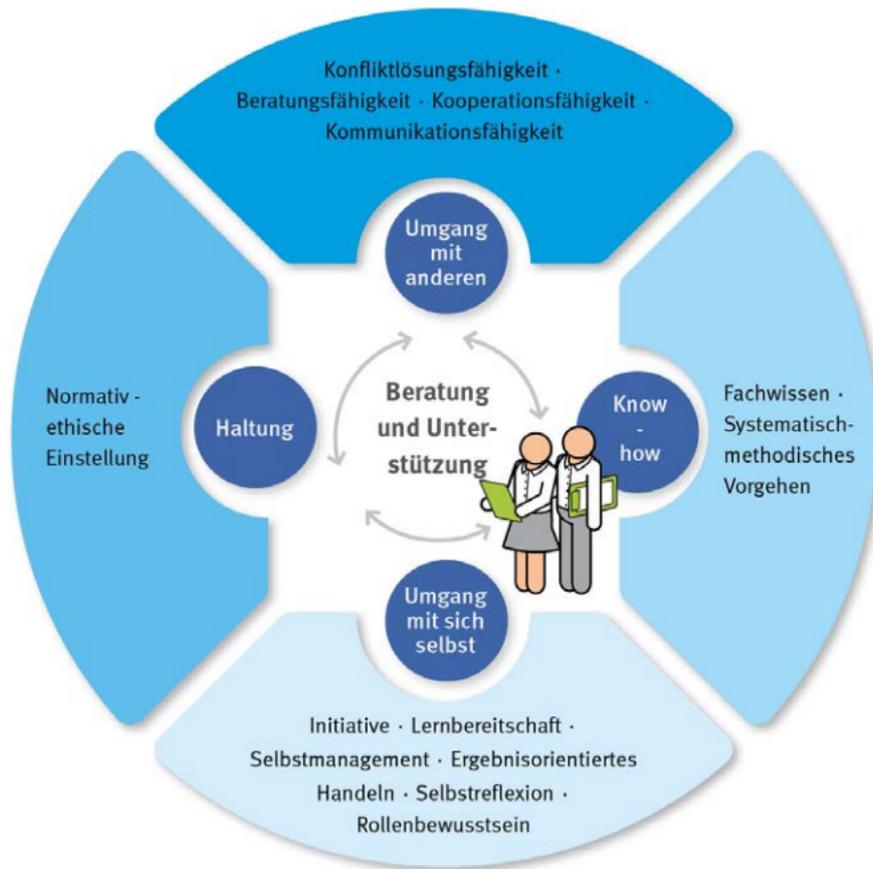


Abbildung 3: Soll-Kompetenzen der Sifa mit ihrer Zuordnung zu den handlungsleitenden Faktoren

2.2.2 KOMPETENZPROFIL

Das Profil beinhaltet neben den Kompetenzen auch jeweilige Teil-Kompetenzen und eine Beschreibung der Sifa-spezifischen Charakteristiken.

2.2.2.1 KNOW HOW

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Systematisch-methodisches Vorgehen (Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen)	Die Sifa beherrscht die typischen Vorgehensweisen und zeigt sich sicher im Umgang mit den Methoden einer Sifa. Die Sifa geht Probleme und Aufgaben systematisch an, zerlegt diese in bearbeitbare Teilprobleme und greift dabei auf ihr Fach- und Methodenwissen zurück. Die Sifa definiert Ziele und überprüft die Zielerreichung.
Analytische Fähigkeiten (Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen)	Die Sifa ist in der Lage, Probleme systematisch zu analysieren. Sie erfasst die eigentlichen Ursachen, erkennt auch komplexe Zusammenhänge und zieht die richtigen Schlussfolgerungen. Die Sifa überträgt theoretische Modelle in ihre Praxis. Sie ist in der Lage, Einwirkungen fachlich richtig zu analysieren.
Beurteilungsvermögen (Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen)	Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zu treffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Konzeptionsstärke (Fähigkeit sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln)	Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.
Problemlösungsfähigkeit (Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten)	Die Sifa wählt problemangemessen die „richtigen“ Methoden. Sie entwickelt Lösungsalternativen und setzt diese planvoll um. Die Sifa ist in der Lage, aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei der Problemlösung zu berücksichtigen.
Ganzheitliches Denken (Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln)	Die Sifa ist Generalist statt Spezialist. Sie schaut über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus, berücksichtigt die verschiedenen Schnittstellen und hat auch das übergeordnete Ganze im Blick. Dabei erkennt sie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen im Unternehmen. Die Sifa denkt systemisch, nicht in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-) Management-Denken.
Fachwissen (Fähigkeit, neuestes Fachwissen einbeziehend zu handeln)	Die Sifa bringt ihr fachliches Know-how problem- und situationsangemessen ein. Die Sifa erweitert ihr Fachwissen fortlaufend: Informell im Rahmen ihres Handelns als auch formell durch gezielte Weiterbildung.
Wissensorientierung (Fähigkeit, ausgehend vom neuesten Wissensstand zu handeln)	Die Sifa richtet ihr Fachwissen auf die betrieblichen Anforderungen aus und erwirbt fachliche Kompetenzen. Dabei geht sie stets vom aktuellen Wissensstand aus.
Fachübergreifende Kenntnisse (Fähigkeit, fachübergreifende Kenntnisse einbeziehend zu handeln)	Die Sifa verfügt über eine fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, die sie ebenfalls formell als auch informell erweitert.

2.2.2.2 UMGANG MIT SICH SELBST

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Lernbereitschaft (Fähigkeit gern und erfolgreich zu lernen)	Die Sifa sucht und pflegt gezielt den Austausch mit anderen Experten. Sie lernt selbstorganisiert und aus eigenem Antrieb sowohl formell als auch informell.
Mobilität (Fähigkeit, geistig / körperlich beweglich zu handeln)	Die Sifa zeigt sich flexibel im Umgang mit sich verändernden Bedingungen. Sie wiederholt Fehler nicht, sondern lernt aus ihren Erfahrungen, indem sie sich noch fehlende Kenntnisse eigeninitiativ aneignet.
Selbstmanagement (Fähigkeit das eigene Handeln zu gestalten)	Die Sifa plant ihre Tätigkeit realistisch unter Berücksichtigung ihrer eigenen Ziele und (zeitlichen) Ressourcen. Sie arbeitet selbstständig als Stabsstelle und benötigt keine Vorgaben aus der Linie. Eigene Handlungsmöglichkeiten werden von ihr ausgelotet und ausgeschöpft, zudem versucht sie stetig, den eigenen Handlungsrahmen zu erweitern.
Ergebnisorientiertes Handeln (Fähigkeit an Ergebnissen orientiert zu handeln)	Die Sifa entwickelt Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention und verfolgt diese längerfristig.
Beharrlichkeit (Fähigkeit, beharrlich zu handeln)	Die Sifa verfolgt ihre Ziele mit großer Hartnäckigkeit und überzeugt auch andere.
Initiative (Fähigkeit, Handlungen aktiv zu beginnen)	Die Sifa zeigt Möglichkeiten der Veränderung auf. Die Sifa initiiert aktiv neue Prozesse in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Ausführungsbereitschaft (Fähigkeit Handlungen gut und gern auszuführen)	Die Sifa ist in der Lage, pragmatische Lösungen zu finden und diese umzusetzen.
Einsatzbereitschaft (Fähigkeit mit vollem Einsatz zu handeln)	Die Sifa setzt sich mit vollem Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention ein und stellt dabei hohe Anforderungen an ihr eigenes Handeln und das anderer beteiligter Personen.
Rollenbewusstsein (Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen)	Die Sifa ist sich ihrer eigenen Rolle im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewusst. Sie kennt die von außen an ihre Rolle gerichteten Erwartungen, ihre Verantwortung aber auch die Grenzen ihrer Tätigkeit als Sifa. Die Sifa ist in der Lage, ihre Rolle als Sifa von ihren anderen Rollen (z. B. Führungstätigkeit, Beauftragtenfunktion) zu trennen und mit den divergierenden Erwartungen anderer konstruktiv umzugehen.
Selbstreflexion	Die Sifa ist in der Lage, über ihr eigenes Handeln und ihre Handlungsbedingungen nachzudenken. Sie beobachtet ihr eigenes Verhalten aus einer Metaperspektive und lernt aus ihren Erfahrungen. Ausgehend von ihren Stärken und Schwächen ist sie in der Lage, Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie kann fundierte Aussagen zu ihrer Wirksamkeit treffen und verfügt über persönliche Überzeugungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Die Sifa erkennt die Notwendigkeit der Selbstreflexion für ein professionelles Handeln.

2.2.2.3 HALTUNG

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Normativ-ethische Einstellung (Fähigkeit ethisch zu handeln)	Die Sifa versteht den Erhalt von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe und als ihren eigenen Auftrag. Sie orientiert sich in ihrem Handeln an den entsprechenden Werten und Normen und ist bestrebt zu einer Verankerung dieser in der Unternehmenskultur zu beraten. Soziale und ethische Aspekte stellt sie ökonomischen Aspekten voran und sie unterstützt die Entwicklung der unternehmerischen gesellschaftlichen Verantwortung. In ihrem Handeln stellt sie hohe Ansprüche an sich und andere.
Pflichtgefühl (Fähigkeit verantwortungsbewusst zu handeln)	Die Sifa handelt verantwortungsbewusst, ehrlich, pflichtbewusst und zuverlässig.

2.2.2.4 UMGANG MIT ANDEREN

KOMPETENZEN / TEILKOMPETENZEN	SIFA SPEZIFISCHE AUSPRÄGUNGEN
Kommunikationsfähigkeit (Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren)	Die Sifa zeigt sich kontaktfreudig und wertschätzend gegenüber anderen Akteuren. Sie verfügt über eine fundierte Gesprächstechnik (Haltung + Methoden) und eine konstruktive (diplomatische) Gesprächsführung.
Dialogfähigkeit (Fähigkeit, sich auf andere im Gespräch einzustellen)	Die Sifa stellt sich sowohl in ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation als auch inhaltlich auf ihr Gegenüber ein und kann andere Menschen mitnehmen.
Lehrfähigkeit (Fähigkeit, anderen Wissen und Erfahrungen erfolgreich zu vermitteln)	Die Sifa ist in der Lage, ihre Ziele klar zu vermitteln und Ergebnisse sicher zu präsentieren. Sie teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern mit anderen und befähigt Multiplikatoren im Bereich Sicherheit und Gesundheit.
Konfliktlösungsfähigkeit (Fähigkeit, auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln)	Die Sifa geht mit Konflikten offen und souverän um. Sie zeigt sich offen gegenüber anderen Einstellungen und Meinungen und agiert vermittelnd. Dabei beweist sie Verhandlungsgeschick. Sie kritisiert sachlich und ist auch in der Lage Kritik anzunehmen.
Kooperationsfähigkeit (Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln)	Die Sifa verfügt über diplomatisches Geschick in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (z. B. betriebliche Sozialpartner). Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an das Denken und Handeln der Kooperationspartner und im Unternehmen und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Mitarbeiter, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat).
Teamfähigkeit (Fähigkeit in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten)	Die Sifa bietet anderen Akteuren Unterstützung an, um das gemeinsame Ziel zu erreichen, sie teilt ihr Wissen und gibt Erfahrungen weiter.
Beziehungsmanagement (Fähigkeit, persönliche und arbeitsbezogene Beziehungen zu gestalten)	Die Sifa ist in der Lage, Netzwerke für die Etablierung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes im Unternehmen zu bilden, zu nutzen und zu pflegen. Sie erkennt und respektiert die Rollen anderer Akteure.
Beratungsfähigkeit (Fähigkeit Menschen und Organisationen zu beraten)	Die Sifa ist in der Lage, andere Akteure zur selbstständigen Lösung von Fragestellungen im Arbeitsschutz zu befähigen und ihr Problembewusstsein zu schärfen. Die Sifa geht strategisch im Sinne eines KVP vor. Im Rahmen einer Beratung kann sie zwischen Position und Interesse unterscheiden. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe.

2.3 Bestellungsvoraussetzung

Um Fachkraft für Arbeitssicherheit zu werden, bedarf es drei Schritte (siehe auch Abbildung 4):

1. Zuerst bedarf es der passenden Qualifikation. Diese wird erworben durch einen Abschluss als staatlich anerkannter Techniker, durch eine Meisterprüfung oder durch den Abschluss eines Studiums der Ingenieurwissenschaften. Ausnahmen bei vergleichbaren Abschlüssen sind Einzelfallentscheidungen der zuständigen Unfallversicherungsträger (siehe hierfür DGUV Vorschrift 2).
2. Im zweiten Schritt wird Berufserfahrung nach dem entsprechenden Abschluss benötigt. In der Regel müssen dies mindestens 2 Jahre sein. Ebenfalls gilt hier, dass Ausnahmen als Einzelfallentscheidungen der zuständigen Behörde möglich (siehe hierfür DGUV Vorschrift 2).
3. Im dritten Schritt muss der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem anerkannten Lehrgangsträger wie der TÜV Rheinland Akademie GmbH absolviert werden.

Bei einem Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitern muss vom Arbeitgeber ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) gebildet werden, welcher mind. einmal vierteljährlich zusammenkommt und im Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung berät. Bestandteil der ASA ist u.a. die Sifa. Die (leitende) Fachkraft für Arbeitssicherheit untersteht unmittelbar der Leitung des Unternehmens. Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und diesen über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung zu unterrichten.

Die Unternehmensleitung muss schriftlich Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den Betrieb bestellen.

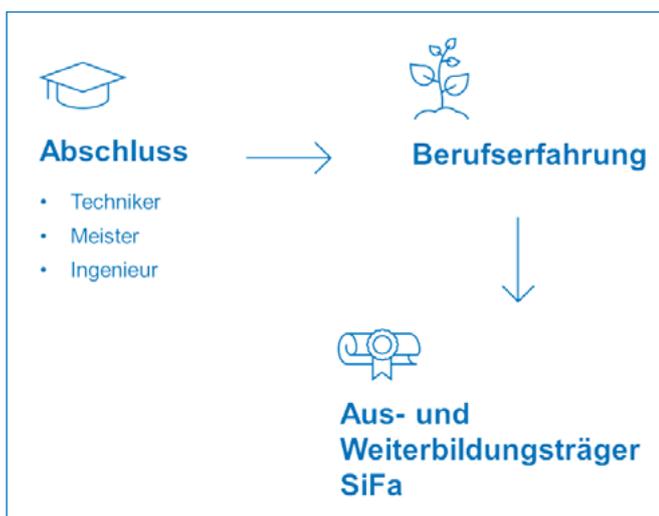


Abbildung 4: Voraussetzung zur Bezeichnung „Fachkraft für Arbeitssicherheit“ (Ausnahmennachlesbar in DGUV Vorschrift 2)

2.4 Mindestanforderungen der TÜV Rheinland Akademie GmbH an die Teilnehmenden

2.4.1 QUALIFIZIERUNG / ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

Um bei dem anerkannten Lehrgangsträger „TÜV Rheinland Akademie GmbH“ das Seminar zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zu besuchen, ist die Erfüllung der beschriebenen Schritte 1 und 2 aus Kapitel 2.3 notwendig.

Wenn bei einem anderen anerkannten Lehrgangsträger bereits vereinzelt Lernfelder des Lehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit „3.0“ erfolgt sind und der Kunde die Qualifizierung bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH fortführen möchte, kann dies unter fachlicher Prüfung der TÜV Rheinland Akademie GmbH gegebenenfalls erfolgen.

2.4.2 HARD- UND SOFTWAREAUSSTATTUNG

Zur erfolgreichen Teilnahme am Sifa-Lehrgang sowie währenddessen für die Nutzung der Sifa-Lernwelt auf der Lernplattform ILIAS werden folgende technische Voraussetzungen benötigt:

1. **E-Mail-Adresse:** Die Teilnehmenden müssen über eine persönliche E-Mail-Adresse verfügen (z.B. max.mustermann@firma-irgendwo.de). Nicht ausreichend ist eine allgemeine E-Mail-Adresse (z.B. info@firma-irgendwo.de). Ob es sich um eine berufliche oder private E-Mail-Adresse handelt, ist hierfür unwesentlich. Ohne Zugang zur Sifa-Lernwelt ist keine Teilnahme an dem Sifa-Lehrgang möglich.
2. **Mobiles Endgerät:** Für die Teilnahme an den Seminaren wird ein mobiles Endgerät (Tablet oder Notebook) mit Online-Zugangsmöglichkeit benötigt. Ohne ein entsprechendes Endgerät ist keine erfolgreiche Seminarteilnahme möglich. Voraussetzungen für die Endgeräte:
 - aktuelles Betriebssystem
 - standardkonformer Browser (z. B. Google Chrome, Firefox in einer aktuellen Version)
 - PDF Reader (z. B. Acrobat)
 - Standards wie Video-Player, Audio-Player
 - Office-Programm (z. B. Microsoft Office, Open Office)
3. **Drucker:** Für die Phasen des selbstorganisierten Lernens und die Praktikumsphasen werden ein Endgerät und ein Drucker benötigt.

3 Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH

3.1 Leitziel

Das Leitziel der TÜV Rheinland Akademie GmbH ist den Teilnehmenden die Kompetenzen und Fähigkeiten einer Fachkraft für Arbeitssicherheit näher zu bringen und zu fördern. Als Basis dient ein erwachsenengerechtes didaktisches Konzept, bei der die Kompetenzorientierung im Mittelpunkt steht. Anhand dieser Kompetenzorientierung, ist das Ziel die Kompetenzen zur Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers bei allen Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu entwickeln.

Im Fokus steht selbstverantwortliches Lernen, wodurch ein aktiver, selbstgesteuerter Prozess des Lernens in Gang setzt und Kompetenzen nachhaltig gefördert werden. Entsprechende Fähigkeiten, um komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert zu lösen, werden hierbei entwickelt. Dieser Prozess wird durch Lernbegleitungen sowie anhand von regelmäßigem Feedback unterstützt.

Außerdem werden die Lernenden durch verschiedene Unternehmensbeispiele und ein Beispiel aus ihrer Praxis die neun Handlungsschritte zum systematischen Vorgehen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit sich aneignen, wodurch sie

zukünftig noch kompetenter und sicherer arbeiten können (siehe Abbildung 5).

Des Weiteren wird bei dem Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit eine virtuelle Lernwelt, die Sifa-Lernwelt, verwendet. In dieser halten sich die Lernenden und die Lernbegleitung auf. Es sind u.a. Unterlagen hinterlegt, Austauschmöglichkeiten als Chat und Forum vorhanden und Übungen können durchgeführt werden (für nähere Erläuterung siehe Kapitel 3.4).

3.2 Überblick und Inhalte

Der weiterentwickelte Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in 6 Lernfelder (LF) unterteilt, wobei das letzte Lernfeld das betriebsspezifische Lernfeld darstellt. Innerhalb der Lernfelder 1 bis 5 des weiterentwickelten Lehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit gibt es unterschiedliche zu behandelnde Themen, die sogenannten Handlungssituationen (HASI).

Die Lernfelder 1 bis 5 beinhalten insgesamt sieben Seminare (SEM), mehrere Selbstlerneinheiten (SOL) und vier



Abbildung 5: Die neun Handlungsschritte einer Fachkraft für Arbeitssicherheit

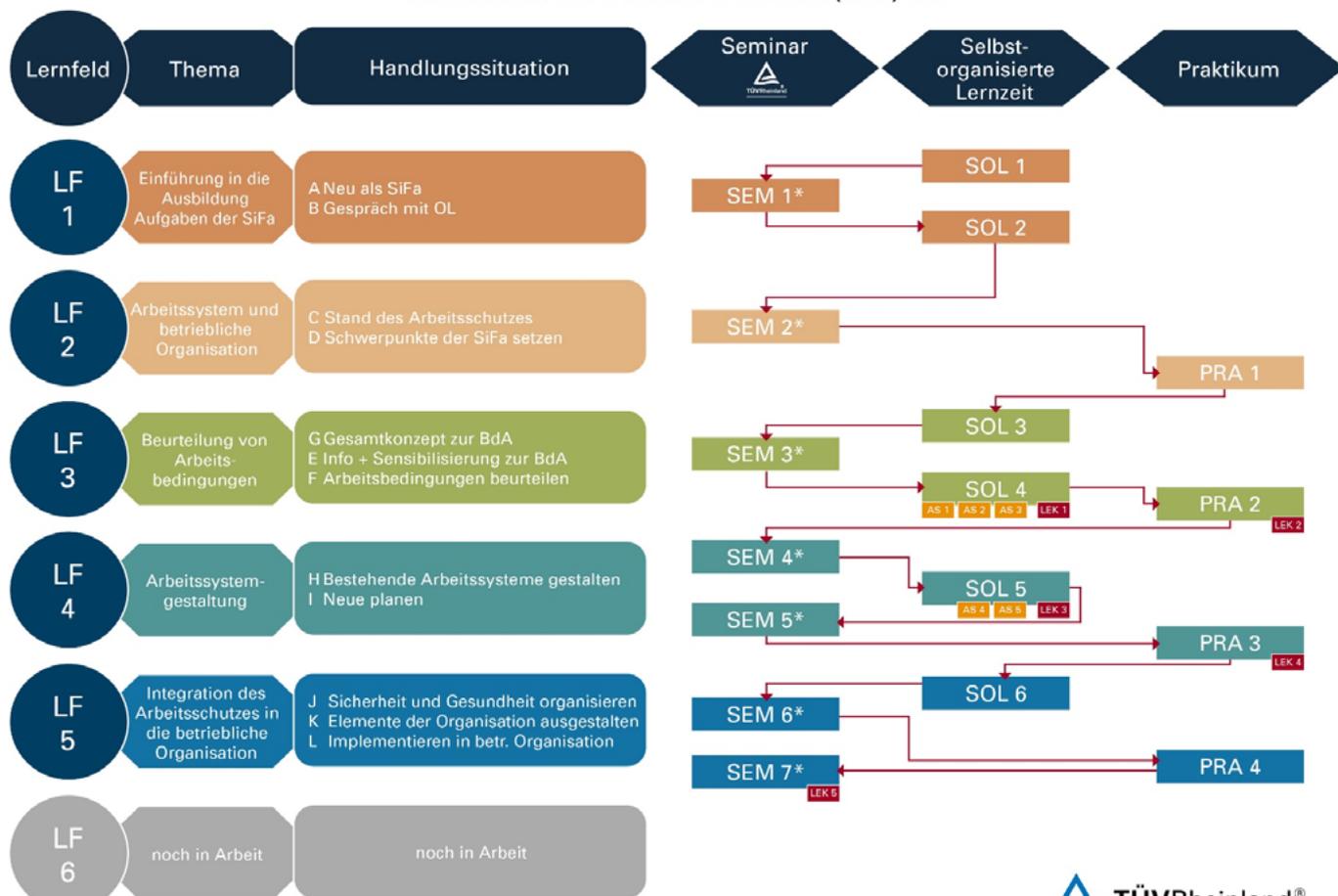
Praktika-Sequenzen (PRA). Im SEM wird auf Basis der HASI in das Lernfeld eingeführt und die eigene Rolle und Aufgabe der Sifa reflektiert. Weiterhin wird an einem Fallbeispiel, sogenannte Arbeitssituation, die typischen 9 Vorgehensweisen einer Sifa bei den Teilnehmenden abgebildet und eingeübt.

In den SOL werden weitere Arbeitssituationen bearbeitet, wodurch das erforderliche Know-how der zukünftigen Aufgaben der Sifa angeeignet und vertieft werden. Gleichzeitig bereitet dies auf die jeweiligen LEK vor. Zu den Arbeitssituationen und LEK gibt es jeweils Feedback der Lernbegleitenden. Das SOL wird durch die Lernbegleitenden unterstützt.

Für das PRA müssen die Teilnehmenden einen Praktikumsplatz in einem Betrieb haben, bei dem dieser regelmäßig an einem Arbeitssystem arbeiten kann. Wenn dies nicht dem Teilnehmenden möglich ist, muss im Vorfeld diese Thematik mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH besprochen werden. Im PRA wird das Gelernte aus SEM und SOL über eine angemessene Aufgabenstellung in der eigenen betrieblichen Praxis angewandt, umgesetzt und dokumentiert. Hierbei sind die Organisation der eigenen Arbeit und die Kooperation mit betrieblichen Partner*innen von wesentlicher Bedeutung.

Vertiefend werden die Inhalte und Lernziele der HASI in der Tabelle 1 beschrieben.

Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) 3.0



*Seminar vor Ort; durchgeführt durch TÜV Rheinland Akademie GmbH



LF	HASI	INHALTE UND LERNZIELE
1	A	Handlungssituation A 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.
	B	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 des Lehrgang, ein erstes Gespräch mit der obersten Leitung ihres eigenen Betriebs zu führen, um die zukünftige Zusammenarbeit zu besprechen. In Handlungssituation B 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	C	Handlungssituation C 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.
	D	Handlungssituation D spiegelt diese Gesamtperspektive auf die Konsequenzen für das eigene effiziente und effektive Tätig werden. Die Sifa soll erleben, dass aus der Gesamtperspektive bedarfsbezogen Handlungsfelder abzuleiten und in jedem Betrieb unter Berücksichtigung weiterer Handlungsanlässe anders zu priorisieren sind.
3	E	Handlungssituation E 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. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe.
	F	Handlungssituation F 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.
	G	In Handlungssituation G 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	H	Handlungssituation H 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.
	I	Handlungssituation I 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	J	Handlungssituation J 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).
	K	Handlungssituation K 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.
	L	Handlungssituation L 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 Moderationsperformance der Sifa im Rahmen der Bearbeitung von Praxisbeispielen im Seminar bewertet werden.

3.3 Ablauf

3.3.1 ZEITLICHER ABLAUF

Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wird bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH berufsbegleitend angeboten. Es wird ein regulärer Kurs von 67 Wochen und ein Schnellläuferkurs von 54 Wochen angeboten.

Die Kurse unterscheiden sich in dem vorgegebenen Zeitraum für das SOL und PRA. Im regulären Kurs werden 1-2 Arbeitstage à 10,5 LE je Woche berechnet und im Schnellläuferkurs sind dies 2-4 Arbeitstage à 10,5 LE je Woche. Die Einheit „1 LE“ entspricht 45 Minuten. Die Dauer pro Lernfeld wird in

den folgenden Kapiteln vertieft. Die genauen Angaben zur Zeiträumgestaltung können auf der Internetseite der TÜV Rheinland Akademie GmbH eingesehen werden. Das Lernfeld 6 ist der berufsgenossenschaftliche bzw. unfallversicherungsträger spezifische Teil. Zur Zeit befinden wir uns hier noch im Anerkennungsprozess und können keine vertiefenden Informationen bis dato geben. Bei Interesse gerne bereits mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH in Kontakt treten.

Wenn vertiefendes Interesse über den Ablauf und die Inhalte der einzelnen Lernfelder sowie Lernpfade besteht, kann dies im Animationsvideo der TÜV Rheinland Akademie auf der Internetseite zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erworben werden.

LERNFELD	LERNPFAD	AUFWAND (LE)		HANDLUNGSSITUATION
1	SOL 1	10,5	A	Neu als Sifa
	SEM 1	36	A	
			B	Gespräch mit der obersten Leitung
2	SOL 2	10,5	B	
	SEM 2	18	C	Stand von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
3	PRA 1	31,5	C	
	SOL 1	31,5	F	Arbeitsbedingungen beurteilen: Vorgehen und Durchführen
	SEM 3	36	C	
			D	Schwerpunkt als Sifa setzen
			E	Informieren/sensibilisieren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
	SOL 4-1 Arbeitssituation 1	105	F	
			F	
F				
F				
F				
F				
4	PRA 2-LEK 2		F	
	SEM 4	18	G	Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen
			H	Bestehende Arbeitssysteme gestalten
	SOL 5-1 Arbeitssituation 4	105	H	
	SOL 5-2 Arbeitssituation 5		H	
	SOL 5-LEK 3		H	
	SEM 5	36	H	
		I	Neue Arbeitssysteme planen	
PRA 3-LEK 4	126	H		
5	SOL 6	105	J	Sicherheit und Gesundheit geeignet organisieren
	SEM 6	18	H	
			K	Elemente der Organisation ausgestalten
			L	Implementieren in die betriebliche Organisation
	PRA 4	105	H	
SEM 7 - LEK 5	18	H		

3.3.2 BESONDERHEITEN

Die Lernpfade zum Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit müssen obligatorisch chronologisch durchlaufen werden. Es kann z.B. nicht das SEM 2 vor SEM 1 besucht werden. Die Teilnehmenden buchen i.d.R. Lernpfad 1 bis Lernpfad 5 durch und bleiben in festen Gruppen. Falls es zu Verhinderungen an den Seminarphasen kommt, muss Rücksprache mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH getroffen werden, da ggfls. ein Kurswechsel erfolgen muss.

Für die absolvierenden Lerneinheiten des selbst organisierten Lernens sowie des Praktikums gibt die TÜV Rheinland Akademie GmbH einen Zeitraum an, in dem der Teilnehmenden seine Lerneinheiten flexibel und selbstständig einteilen kann. Hierbei müssen die Teilnehmenden berücksichtigen, dass diese in den Lernfeldern regelmäßig Feedback von der Lernbegleitung erhalten und dieses von dem Teilnehmenden angesehen sowie reflektiert werden sollte. Zusätzlich muss beachtet werden, dass in den Lernfeldern 3 und 4 Ausarbeitungen zu verschiedenen Fallbeispielen, sog. „Arbeitssituationen“, sowie Lernerfolgskontrollen erarbeitet werden und diese innerhalb des gegebenen Zeitraums bestanden werden sollten. Zum Ende der jeweils vorgegebenen Zeiträume müssen die jeweiligen Lernpfade abgeschlossen sein. Der genaue Zeitraum kann auf der TÜV Rheinland Akademie GmbH Internetseite eingesehen werden.

3.4 Die virtuelle Lernplattform – „Sifa-Lernwelt“

Die Sifa-Lernwelt ist eine virtuelle Lernplattform, zu der die Teilnehmenden bei Teilnahme des Lehrgangs durch die TÜV Rheinland Akademie GmbH einen persönlichen Zugang erhalten. Diese stellt den Dreh- und Angelpunkt des Lehrgangs zur Sifa dar. Zu jeder Zeit und an jedem Ort tummeln sich hier die Lernenden (SOL, SEM, PRA, LEK). Ein Ausschnitt ist in Abbildung 7 dargestellt.

In der Sifa-Lernwelt sind Unterlagen abgelegt, z.B.: die wichtigsten Handlungssituationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ergebnisse werden hochgeladen und zur Einsicht freigeschaltet. Es gibt Möglichkeiten zur eigenen Reflexion. Des Weiteren können sich hierüber die Teilnehmenden mit anderen Teilnehmenden und den Lernbegleitenden austauschen.

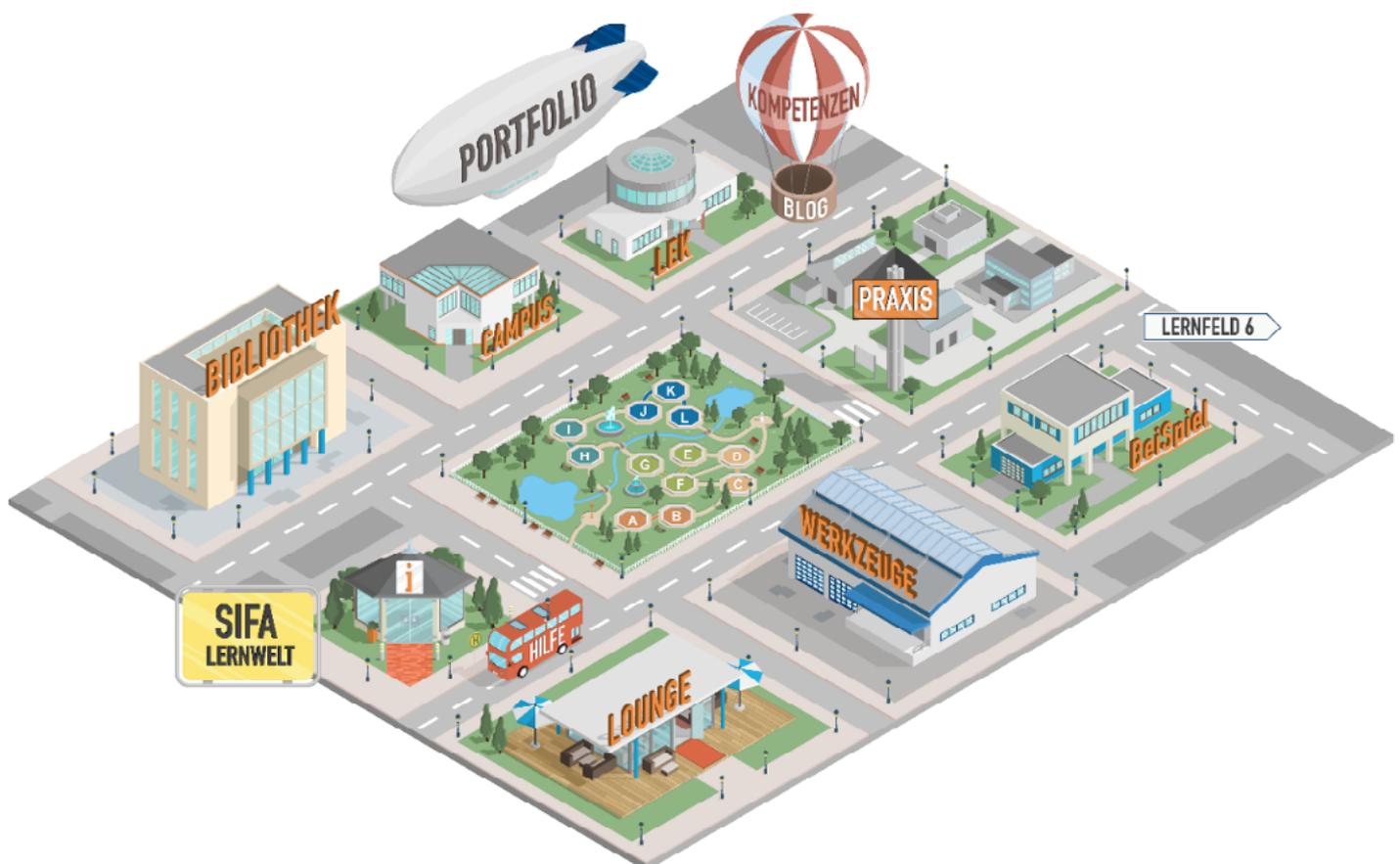


Abbildung 6: Sifa-Lernwelt

Die Sifa-Lernwelt ähnelt einem Stadtaufbau. Jedes Haus hat seine Bedeutung und Funktion. Diese werden im nachfolgenden genauer erklärt.

	<p>In der Bibliothek erhalten die Teilnehmenden Zugriff auf aktuelle Lernmaterialien. Unter anderem sind hier Wissensbausteine und Mini-Inputs zu finden.</p>
	<p>Auf dem Campus sind Informationen der TÜV Rheinland Akademie GmbH hinterlegt über die Seminarorganisation (z.B.: Ansprechperson).</p>
	<p>Mit Hilfe des Portfolios können die Teilnehmenden ihren Kompetenzerwerb eintragen und somit die Entwicklung verfolgen.</p>
	<p>Im LEK-Prüfungcenter sind die Vorbereitungen und Prüfungen hinterlegt.</p>
	<p>Der Lernblog ist ein persönlicher Bereich, den weder andere noch die Lernbegleitung einsehen können. Hier kann über den eigenen Lernprozess reflektiert werden.</p>
	<p>Der Bereich Praxis dreht sich vollkommen um das Praktikum. Es sind Informationen und Rahmenbedingungen hinterlegt. Außerdem kann dies genutzt werden zur Vorbereitung, Planung und Durchführung.</p>
	<p>Im Park der Handlungssituationen finden sich geordnet nach den 5 Lernfeldern wichtige Handlungssituationen einer Sifa.</p>
	<p>In der Lounge können sich die Teilnehmenden und Lernbegleitenden in allen Lehrgangsphasen und Lernpfaden austauschen.</p>
	<p>Die Werkzeughalle beinhaltet geeignete Verfahren, Instrumente und Vorlagen für die Tätigkeit als Sifa.</p>
	<p>Das Feld BeiSpiel führt Unternehmensbereiche, Gesprächsdokumentationen und ein Mitarbeiterportal auf. Hier kann das Vorgehen einer Sifa geübt werden. Dieser Bereich wird häufiger auch für die SEM-Phasen verwendet.</p>

4 Vorteile des Lehrgangs mit der TÜV Rheinland Akademie GmbH

4.1 Expertenvorteile

Über uns als TÜV Rheinland Akademie erlangen Sie nach erfolgreichem Durchlaufen des Lehrgangs einen deutschlandweiten anerkannten Abschluss. Wir sind ein anerkannter Bildungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für die Sifa 3.0.

Der TÜV Rheinland steht für Sicherheit und Qualität von Menschen, Umwelt und Technik. Dies spiegelt sich auch in dem Lehrgang zur Sifa 3.0. Bei uns wird von Praxis-Profis gelehrt, die regelmäßig im Einsatz als Sifa in Unternehmen sind. Von diesen werden wertvolle Tipps und Tricks für die künftigen Aufgaben vermittelt.

Zusätzlich ist der Sifa-Lehrgang die optimale Kombination aus Präsenz und Online. Es gibt die Möglichkeit sich sowohl in der virtuellen Lernwelt mit seinen Mit-Lernenden und Lernbegleitern auszutauschen als auch vor Ort im Präsenzseminar. Die konzipierte Sifa-Lernwelt bringt neue Möglichkeiten hervor. Darüber können Unterlagen abgerufen, mit anderen kommuniziert, Übungen und Lernerfolgskontrollen absolviert werden.

Selbst, wenn Sie noch nie mit einer virtuellen Lernwelt gearbeitet haben, haben wir hier bereits eine Lösung für Sie parat. Wir, seitens TÜV Rheinland Akademie, haben für Sie extra eigene Erklärvideos zum Umgang angefertigt. Dies ermöglicht ein individuelles Anhalten, Ansehen und Vorspulen, falls die Handhabung eine vertiefende Erklärung benötigen sollte. Gleichzeitig ist unser Team aus Seminarmanagern und Lernbegleitern ebenfalls gerne für Sie da.

4.2 Bonuspakete

Der Lehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt mit dem optimierten Konzept neue Herausforderungen, sowohl bei der Selbstorganisation als auch bei der Erarbeitung der fachlichen Themen, dar. Um Sie auf Ihrem Weg zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zu unterstützen, haben wir Ihnen ein Bonuspaket geschnürt:

Zugang zu TÜV Media

- 18 Monate Vollzugriff auf Inhalte von TÜV Media
- Fachmedien unterstützend zur Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Vorbereitung und während des Lehrgangs
- Fähigkeiten erweitern mit myCompetence

E-Learning-Plattform mit Qualitätsgarantie innerhalb der TÜV Rheinland Akademie

- Voucher für Zugriff auf 6 ausgewählte Module
- Kompetenzen für Ihre Sifa Qualifizierung
- Rabatt auf die TÜV Rheinland Unterweisungslösung

Neukundenrabatt auf die TÜV Rheinland Unterweisungslösung

- Zugang zu 150 Unterweisungen für Sicherheitsschulungen
- Mobilfähig, interaktiv, multimedial: Unterweisungsplanung leicht gemacht

Vertiefende Unterstützung, sogar nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs, in der Arbeitsschutz-Community

- Community Arbeitsschutz mit Anknüpfung an ein Expertennetzwerk
- Kostenfreier Zugang zu einer Expertenplattform
- Zeitlich begrenzte Nachbetreuung für 12 Wochen der Lernbegleitung

5 Prüfungsordnung

Prüfungsordnung für die Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa)

Präambel

Nach der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ kann die nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) erforderliche Fachkunde als nachgewiesen angesehen werden, wenn neben der beruflichen Grundqualifikation und Berufserfahrung ein einschlägiger Ausbildungslehrgang erfolgreich abgeschlossen wurde.

Die Grundsätze für die Ausbildung wurde durch das Bundesministerium für Arbeit 1997 vorgegeben und werden durch das von den Unfallversicherungsträgern erarbeitete Ausbildungsmodell zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit vom 3. November 2011 konkretisiert und umgesetzt.

Als Nachweis für den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrgangs sind Lernerfolgskontrollen durchzuführen, die auf bundeseinheitlichen Kriterien beruhen und die den vom Bundesministerium vorgegebenen Grundsätzen entsprechen. Die nachfolgende Prüfungsordnung setzt diese Anforderung um. Ist, muss sie die Führungskräfte fachlich richtig beraten. Die Sifa benötigt dafür eine umfassende Fachkunde sowie ein abgeschlossener Lehrgang als Fachkraft für Arbeitssicherheit eines anerkannten Lehrgangsträgers, z.B. durch die TÜV Rheinland Akademie GmbH.

I ALLGEMEIN

§1 Geltungsbereich

- (1) Die Prüfungsordnung gilt für alle Personen, die an dem Sifa-Ausbildungslehrgang teilnehmen.
- (2) Die Prüfungsordnung wird den Teilnehmenden vor Beginn des Ausbildungslehrgangs zur Verfügung gestellt.

§2 Lernerfolgskontrollen: Grundsätze

- (1) Der erfolgreiche Abschluss des Ausbildungslehrgangs ist durch insgesamt 6 bestandene Lernerfolgskontrollen nachzuweisen. Hierbei umfassen die Ausbildungsstufen I und II die Lernfelder 1 bis 5. Die Ausbildungsstufe III beinhaltet das Lernfeld 6.

- (2) Gegenstand der Lernerfolgskontrollen sind die für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlichen Kompetenzen. Die Kompetenzanforderungen sind in dem Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit näher beschrieben. Das Kompetenzprofil wird den Teilnehmenden vor Beginn des Ausbildungslehrgangs zur Verfügung gestellt.
- (3) Prüfungssprache ist deutsch.
- (4) Die Termine der Lernerfolgskontrollen sind verbindlich und werden den Teilnehmenden zu Beginn des Ausbildungslehrgangs mitgeteilt.
- (5) Die Lernerfolgskontrollen sollen innerhalb von 3 Jahren ab dem 1. Tag des Seminars 1 abgeschlossen werden. Eine Verlängerung um höchstens ein Jahr ist möglich, wenn ein besonderer Härtefall vorliegt. Hierüber entscheidet die Lehrgangsleitung. Es handelt sich bei Härtefällen um Einzelfallentscheidungen. Sind nach Ende dieses Zeitraums nicht alle Lernerfolgskontrollen bestanden, ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang ohne Erfolg beendet.
- (6) Die Kriterien und der Maßstab für die Bewertung der jeweiligen Lernerfolgskontrolle müssen für die Teilnehmenden vorab erkennbar sein.
- (7) Die Lernerfolgskontrollen sind grundsätzlich bei dem Qualifizierungs-/ Lehrgangsträger abzulegen, bei dem die Ausbildung durchlaufen wird. Ausnahmen können nur mit Absprache der Lehrgangsleitung erteilt werden.

§3 Zulassungsvoraussetzung

- (1) Zu einer Lernerfolgskontrolle kann zugelassen werden, wer aktiv¹⁾ und vollständig an allen im Ausbildungsplan vorgesehenen Modulen teilgenommen hat. Eine aktive Teilnahme zeigt sich insbesondere durch Mitwirkung in Gruppenarbeitsphasen, bei der Erstellung und Bereitstellung von Dokumentationen und Ergebnispräsentationen, bei der Durchführung von Simulationen (Präsentationen, Moderation, Beratungssituationen), der Diskussionsleitung, der Pflege des eigenen Portfolios, der kontinuierlichen Nutzung des Lernblogs zur Selbstreflexion, der Beteiligung an Diskussionen im Seminar und im selbstorganisierten Lernen.
- (2) Eine vollständige Teilnahme im Sinne des Absatzes 1 liegt nicht vor, wenn während einer Präsenzwoche mehr als vier Lerneinheiten bzw. während einer halben Präsenzwoche mehr als zwei Lerneinheiten versäumt wurden.
- (3) Über die Zulassung zur Lernerfolgskontrolle entscheidet der Qualifizierungs-/Lehrgangsträger.
- (4) Voraussetzung für die Zulassung zu den Lernerfolgskontrollen ist das Bestehen der jeweils vorherigen Lernerfolgskontrolle.

II DURCHFÜHRUNG VON LERNERFOLGSKONTROLLEN

§4 Lernerfolgskontrolle 1

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 1 wird zum Abschluss der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 4 und vor Praktikumsteil (PRA) 2 durchgeführt. Sie besteht aus der Bearbeitung eines vorgegebenen Fallbeispiels zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1, 2 und 3.
- (3) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (4) Werden weniger als 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle nicht bestanden. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle kostenfrei einmalig wiederholt werden. Wird diese nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH bietet in dem Fall des endgültigen nicht Bestehens an, die Ausbildung von Lernfeld 3 (SEM 3) zu wiederholen. Hierbei werden die Versuche der Lernerfolgskontrolle zurückgesetzt. Diese Möglichkeit ist mit Kosten verbunden. Die Kosten werden prozentual zwischen verbleibender Lernzeit und Lehrgangspreis berechnet. Wenn nach der Wiederholung des Lernfeldes die Lernerfolgskontrolle wieder nicht bestanden wird, hat der Teilnehmer endgültig nicht-bestanden.

§5 Lernerfolgskontrolle 2

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 2 ist Bestandteil des Praktikumssteils (PRA) 2. Sie besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten PRA 2 zu fertigenden Praktikumsbericht. Der Praktikumsbericht besteht aus zwei Teilen:
 - einer Dokumentation der durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen²⁾, gerichtet an die zuständige Führungskraft, und
 - einem an den Qualifizierungs-/Lehrgangsträger gerichteten Teil.
 Zum Bestehen ist es erforderlich, dass aus dem Bericht die Anwendung der erlangten Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ erkennbar werden.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1, 2 und 3.
- (3) Bestanden hat, wer in den drei Kompetenzbereichen „Know-How“, „Umgang mit Anderen“, „Umgang mit sich selbst“ jeweils mindestens 50% der jeweiligen Gesamtpunktzahl erreicht hat.
- (4) Werden in einem der drei Kompetenzbereiche weniger als 50 % der jeweiligen Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle nicht bestanden. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle kostenfrei nachbearbeitet oder ein neues Praktikumsthema zur Neubearbeitung vereinbart werden. Die Lernbegleitung gibt den Teilnehmenden hierzu eine Empfehlung. Bei erneutem Nichtbestehen ist eine Nachbearbeitung möglich.

Wird auch diese nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH bietet in dem Fall des endgültigen nicht Bestehens an, die Ausbildung von Lernfeld 3 (SEM 3) zu wiederholen. Hierbei werden die Versuche der Lernerfolgskontrolle zurückgesetzt. Diese Möglichkeit ist mit Kosten verbunden. Die Kosten werden prozentual zwischen verbleibender Lernzeit und Lehrgangspreis berechnet. Wenn nach der Wiederholung des Lernfeldes die Lernerfolgskontrolle wieder nicht bestanden wird, hat der Teilnehmer endgültig nicht-bestanden.

§6 Lernerfolgskontrolle 3

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 3 wird zum Abschluss der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) 5 durchgeführt. Sie besteht aus der Fortsetzung der Bearbeitung des Fallbeispiels der Lernerfolgskontrolle 1.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 4.
- (3) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (4) Werden weniger als 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle nicht bestanden. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle einmal kostenfrei nachbearbeitet werden. Wird diese nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH bietet in dem Fall des endgültigen nicht Bestehens an, die Ausbildung von Lernfeld 4 (SEM 4) zu wiederholen. Hierbei werden die Versuche der Lernerfolgskontrolle zurückgesetzt. Diese Möglichkeit ist mit Kosten verbunden. Die Kosten werden prozentual zwischen verbleibender Lernzeit und Lehrgangspreis berechnet. Wenn nach der Wiederholung des Lernfeldes die Lernerfolgskontrolle wieder nicht bestanden wird, hat der Teilnehmer endgültig nicht-bestanden.

§7 Lernerfolgskontrolle 4

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 4 ist Bestandteil des Praktikumssteils (PRA) 3. Sie baut auf Lernerfolgskontrolle 2 auf und besteht aus einem auf der Basis des abgeleisteten Praktikumsmoduls zu fertigenden Praktikumsbericht. Der Praktikumsbericht besteht aus zwei Teilen:
 - einer Dokumentation der durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen³⁾, gerichtet an die zuständige Führungskraft, und
 - einem an den Qualifizierungs-/Lehrgangsträger gerichteten Teil.
 Zum Bestehen ist es erforderlich, dass aus dem Bericht die Anwendung der erlangten Kompetenzen in den Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit anderen“ und „Umgang mit sich selbst“ erkennbar werden.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 4.

- (3) Bestanden hat, wer in den drei Kompetenzbereichen „Know-how“, „Umgang mit Anderen“, „Umgang mit sich selbst“ jeweils mindestens 50% der jeweiligen Gesamtpunktzahl erreicht hat.
- (4) Werden in einem der drei Kompetenzbereiche weniger als 50 % der jeweiligen Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle nicht bestanden. Werden nach der kostenfreien Nachbearbeitung weiterhin weniger als 50% der Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH bietet in dem Fall des endgültigen nicht Bestehens an, die Ausbildung von Lernfeld 4 (SEM 4) zu wiederholen. Hierbei werden die Versuche der Lernerfolgskontrolle zurückgesetzt. Diese Möglichkeit ist mit Kosten verbunden. Die Kosten werden prozentual zwischen verbleibender Lernzeit und Lehrgangspreis berechnet. Wenn nach der Wiederholung des Lernfeldes die Lernerfolgskontrolle wieder nicht bestanden wird, hat der Teilnehmer endgültig nicht-bestanden.
- (4) Für die Bearbeitung der Fragen sind keine Hilfsmittel zulässig.
- (5) Die zu erreichende Punktzahl pro Aufgabe sowie die Gesamtpunktzahl müssen für den Prüfungsteilnehmenden erkennbar sein.
- (6) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (7) Wird die notwendige Punktzahl nicht erreicht, erfolgt eine mündliche Prüfung. Bei Nichtbestehen der mündlichen Prüfung muss das Lernfeld 6 wiederholt werden. Verlauf und Bewertung der mündlichen Prüfung werden dokumentiert.

§10 Täuschungsversuche und Störung

§8 Lernerfolgskontrolle 5

- (1) Die Lernerfolgskontrolle 5 wird im Rahmen des Seminars (SEM) 7 durchgeführt. Sie besteht aus einer Beratungsleistung aufbauend auf dem Praktikumsteil (PRA) 4, und umfasst eine Themenvorstellung, die Durchführung einer Beratung und den Umgang mit einer empfangenen Beratung.
- (2) Prüfungsgegenstand sind die Lerninhalte der Lernfelder 1 bis 5.
- (3) Bestanden hat, wer mindestens 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht.
- (4) Werden weniger als 50 % der Gesamtpunktzahl erreicht, ist die Lernerfolgskontrolle nicht bestanden. In diesem Fall kann die Lernerfolgskontrolle kostenfrei wiederholt werden. Wird auch die Wiederholung nicht bestanden, ist die Lernerfolgskontrolle endgültig nicht bestanden. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH bietet in dem Fall des endgültigen nicht Bestehens an, die Ausbildung von Lernfeld 5 (SEM 6) zu wiederholen. Hierbei werden die Versuche der Lernerfolgskontrolle zurückgesetzt. Diese Möglichkeit ist mit Kosten verbunden. Die Kosten werden prozentual zwischen verbleibender Lernzeit und Lehrgangspreis berechnet. Wenn nach der Wiederholung des Lernfeldes die Lernerfolgskontrolle wieder nicht bestanden wird, hat der Teilnehmer endgültig nicht-bestanden.

§9 Lernerfolgskontrolle 6 ⁴⁾

- (1) Die Lernerfolgskontrolle wird in der Ausbildungsstufe III (Lernfeld 6) durchgeführt.
- (2) Gegenstand der Lernerfolgskontrolle sind die Lerninhalte der Lernfelder 1-3 und 6.
- (3) Die Lernerfolgskontrolle 6 besteht aus einer angemessenen Zahl schriftlicher Fragen, für die eine Bearbeitungszeit von zwei Stunden zur Verfügung steht.

- (1) Wer das Ergebnis der Lernerfolgskontrolle durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu eigenem oder fremdem Vorteil zu beeinflussen sucht oder gegen wen ein derartiger Verdacht besteht, kann von der weiteren Prüfung ausgeschlossen werden. In diesem Fall gilt die Lernerfolgskontrolle als nicht bestanden. Bei Unklarheiten kann die Lernerfolgskontrolle unter Vorbehalt fortgesetzt werden. Der Sachverhalt ist vom Prüfer festzustellen und zu protokollieren. Etwaige unzulässige Hilfsmittel können einbehalten werden und sind nach abschließender Entscheidung zeitnah auszuhändigen.
- (2) Stört ein Teilnehmer den ordnungsgemäßen Prüfungsablauf erheblich, kann er von der Prüfung ausgeschlossen werden, wenn er sein störendes Verhalten trotz Ermahnung fortsetzt. In diesem Fall gilt die Lernerfolgskontrolle als nicht bestanden.
- (3) Wenn Teilnehmende sich nicht an die vorgegebenen Regelungen halten, behält sich die Lehrgangsleitung vor, den Teilnehmenden auszuschließen. Die TÜV Rheinland Akademie GmbH behält sich im Falle solcher Situation ebenfalls vor, dem Rechnungsempfänger Kenntnis über den Ausschluss des Lehrgangs zu geben. Mit dem Ziel ein klärendes Gespräch zu führen.

III ERGEBNIS DER LERNERFOLGSKONTROLLEN UND ABSCHLUSSURKUNDE

§12 Ergebnis der Lernerfolgskontrollen

- (1) Als Ergebnis der Lernerfolgskontrollen wird „bestanden“ oder „nicht bestanden“ festgestellt.
- (2) Die Lernerfolgskontrollen werden von der jeweiligen Lernbegleitung bewertet. Lernerfolgskontrollen, die im Rahmen einer letztmaligen Wiederholung oder Nachbearbeitung durchgeführt werden, werden von zwei Lernbegleitenden bewertet.
- (3) Die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen werden den Teilnehmenden bekannt gegeben. Die Bekanntgabe erfolgt grundsätzlich über den Kurs im Learning Management System „Sifa-Lernwelt“.
- (4) Mit dem endgültigen Nicht-Bestehen einer Lernerfolgskontrolle ist die Teilnahme am Ausbildungslehrgang beendet.

§13 Bescheinigungen und Abschlussurkunden

- (1) Mit Bestehen der Lernerfolgskontrolle 1 bis 5 sind die Ausbildungsstufen I und II abgeschlossen. Hierüber erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung.
- (2) Mit Bestehen der Lernerfolgskontrolle 6 ist die Ausbildungsstufe III abgeschlossen. Hierüber erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung.
- (3) Sind die Lernerfolgskontrollen 1 bis 6 innerhalb der Frist (§ 2 Abs. 5) erfolgreich abgelegt worden, stellt der Qualifizierungs-/Lehrgangsträger eine Abschlussurkunde über den erfolgreichen Abschluss des Ausbildungslehrgangs aus. Diese weist aus, welche Branche dabei Gegenstand der Ausbildungsstufe III (Lernfeld 6) war. Zuständig für das Ausstellen der Abschlussurkunde ist der Qualifizierungs-/Lehrgangsträger, der die zeitlich letzte Lernerfolgskontrolle vornimmt. Werden weitere Stufen III absolviert, wird keine neue Abschlussurkunde ausgestellt.
- (4) Es werden keine Teilnahmebescheinigungen nach jedem absolvierten Lernfeld ausgestellt. Ausnahme ist, wenn der Teilnehmer dies ausdrücklich schriftlich erwünscht. Hier ist Rücksprache mit der zuständigen Lernbegleitung sowie der Lehrgangsleitung zu halten.

§14 Dokumentation der Prüfungsleistung

- (1) Die Bewertungen der Prüfungsleistungen sind zu begründen, schriftlich zu dokumentieren und von den bewertenden Lernbegleitungen zu unterschreiben. Die Unterlagen werden bei dem Qualifizierungs-/Lehrgangsträger aufbewahrt.
- (2) Unterlagen der Lernerfolgskontrollen werden vom Qualifizierungs-/Lehrgangsträger fünf Jahre nach Abschluss der Ausbildung des Teilnehmenden gelöscht.

§15 Einsicht in die Unterlagen der Lernerfolgskontrollen

- (1) Teilnehmende können nach Abschluss einer Lernerfolgskontrolle auf schriftlichen Antrag Einsicht in die entsprechenden Unterlagen nehmen.
- (2) Die Teilnehmenden dürfen keine Kopien oder Abschriften dieser Unterlagen anfertigen.

IV WIDERSPRUCHSREGELUNG UND INKRAFTTRETEN

§16 Widerspruch

- (1) Gegen Entscheidungen des Qualifizierungs-/Lehrgangsträger können Teilnehmende innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe schriftlich Widerspruch einlegen.

§17 Inkrafttreten

- (1) Diese Prüfungsordnung tritt am 01.08.2023 in Kraft.

Weiterführende Informationen

Zu unserem Webshop mit Beschreibung und FAQ:
www.tuv.com/Sifa

Beschreibung der Qualifizierung zur Sifa für die Lernfelder 1 bis 5 mit Terminen:

<https://akademie.tuv.com/weiterbildungen/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-sifa-30-14822689>

Allgemeine Informationen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz_node.html

Lernwelt öffentliche Version:

https://public-e-learning.dguv.de/goto.php?target=crs_1231

VERTIEFENDE BERATUNG

TÜV Rheinland Akademie GmbH
 Alboinstraße 56
 12103 Berlin
 Tel. 0800 135 355 77
servicecenter@de.tuv.com

¹⁾ Eine aktive Teilnahme an allen Lernorten wird durch die Lernbegleitung sichergestellt, indem z.B. diese aktiv Feedback durch die Teilnehmenden einfordern, alle Teilnehmenden sich an Gruppenarbeiten und Präsentationen beteiligen.

²⁾ Schritte 1-4 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: 1. Erfassen und Abgrenzen des Arbeitssystems, 2. Ermitteln der Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen, 3. Beurteilen von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen, 4. Setzen von Arbeitsschutzziele

³⁾ Schritte 5-9 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: 5. Setzen von Gestaltungszielen, 6. Entwickeln von Gestaltungsalternativen, 7. Auswählen der Gestaltungslösung, 8. Umsetzung der Gestaltungslösung, 9. Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung

⁴⁾ Die Absätze (3) bis (7) enthalten die Regelungen der Muster-Prüfungsordnung aus DGVV Report 2/2012. Die Regelungen werden mit Einführung der weiterentwickelten Stufe III neu gefasst.

THEMENFELDER	NR.	TITEL	UNTERTITEL	LF 1	LF 2	LF 3	LF 4	LF 5
Sozialpolitische Grundlagen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb	1.01	Grundanliegen des Arbeitsschutzes	Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	x				
	1.02	Geschichte des Arbeitsschutzes	Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von der Industrialisierung bis heute	x				
	1.03	Europäische Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz	Die Rechtsetzung der Europäischen Union	x				
	1.04	Deutsche Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz	Vorschriften- und Regelwerk im dualen Arbeitsschutzsystem	x				
	1.05	Der Staat im dualen Arbeitsschutzsystem	Rolle und Aufgaben	x				
	1.06	Die Unfallversicherungsträger im dualen Arbeitsschutzsystem	Rolle und Aufgaben	x				
	1.07	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie	Mensch und Arbeit. Im Einklang.	x				
	1.08	Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherung	Absicherung arbeitsbedingter Gesundheitsschäden	x				
Betriebliche Rollen und Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit	2.01	Sifa	Rolle und Aufgaben	x				
	2.02	Verantwortung der Sifa	Fachverantwortung und Haftung	x				
	2.03	DGUV Vorschrift 2	Aufgabenfelder und Leistungen	x				
	2.04	Bestellung der Sifa	Ablauf und Bekanntmachung	x				
	2.05	Unternehmensleitung und Führungskräfte	Rolle und Aufgaben im Arbeitsschutz	x				
	2.06	Betriebsärztinnen und -ärzte	Rolle und Aufgaben	x				
	2.07	Personalvertretung	Rolle und Aufgaben im Arbeitsschutz	x				
	2.08	Beschäftigte	Rolle und Aufgaben im Arbeitsschutz	x				
	2.09	Betriebliche Beauftragte	Rolle und Aufgaben im Arbeitsschutz	x				
Grundlagen zum Beratungshandeln	3.01	Unterstützung durch Beratung	Erfolgreiche Beratung im Arbeitsschutz	x				
	3.02	Netzwerke bilden [ab Sifa-Lernwelt 2.0]		x				
	3.03	Gesprächsführung	Grundlagen und Techniken	x				
	3.04	Umgang mit Konflikten	Ursachen erkennen und Lösungsstrategien anwenden			x		
	3.05	Moderation	Regeln, Ablauf und Methoden			x		
	3.06	Kooperationen der Sifa	Innerbetriebliche und externe Partner und Partnerinnen	x				
	3.07	Informationen aufbereiten und verbreiten	Arbeitsschutzergebnisse professionell visualisieren	x				
	3.08	Präsentation	Inhalte professionell vermitteln	x				
	3.09	Business-Knigge	Gute Umgangsformen im Geschäftsleben	x				
	3.10	Projektmanagement	Komplexe Aufgaben systematisch planen und erfolgreich umsetzen			x		
	3.11	Planung der Arbeit als Sifa	Grundlagen für systematisches Arbeiten		x			
	3.12	Lerntechniken	Strategien für den erfolgreichen Wissens- und Kompetenzerwerb	x				
Erklärungs- und Beschreibungsmodelle für den Arbeitsschutz	4.01	Das Arbeitssystem und seine Elemente	Beschreibungsmodell zur Erfassung von Arbeit und Arbeitsbedingungen		x			
	4.02	Leistungsvoraussetzungen des Menschen	Physische und psychische Einflüsse			x		
	4.03	Gesundheitsschaden-Modell	Eintreten und Wirksamwerden von Gefährdungen			x		
	4.04	Belastungs-Beanspruchungs-Modell	Anforderungen aus der Arbeit und ihre Wirkungen auf die Gesundheit			x		
	4.05	Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell	Wege zum Aufbau, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit			x		

THEMENFELDER	NR.	TITEL	UNTERTITEL	LF	LF	LF	LF	LF
				1	2	3	4	5
Beurteilung der Arbeitsbedingungen	5.01	Gesamtkonzept zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes		x			
	5.02	Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Teil 1 Ermitteln und Beurteilen				x		
	5.03	Die Sifa beim Ermitteln und Beurteilen	Beurteilung der Arbeitsbedingungen Teil 1			x		
	5.04	Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Teil 2 Ermitteln und Beurteilen					x	
	5.05	Die Sifa beim Gestalten von Arbeitssystemen	Beurteilung der Arbeitsbedingungen Teil 2				x	
	5.10	Ermitteln von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen	Schritte 1 und 2 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen			x		
	5.11	Beurteilen von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen	Schritt 3 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen			x		
	5.12	Setzen von Arbeitsschutz- und Gestaltungszielen	Schritt 4 und 5 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen			x		
	5.13	Entwickeln von Gestaltungsalternativen	Schritt 6 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen				x	
	5.14	Auswählen der Gestaltungslösung	Schritt 7 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen				x	
	5.15	Umsetzen der Gestaltungslösung	Schritt 8 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen				x	
	5.16	Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung	Schritt 9 der Beurteilung der Arbeitsbedingungen				x	
	5.20	Begehung	Rolle und Aufgaben im Arbeitsschutz			x		
Einwirkungen auf Sicherheit und Gesundheit	6.01	Mechanische Einwirkungen	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.02	Einwirkungen durch Elektrizität	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.03	Einwirkungen durch Klima	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.04	Thermische Einwirkungen	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.05	Einwirkungen durch Licht und Farbe	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.06	Einwirkungen durch Druckverhältnisse	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.07	Einwirkungen durch Vibration	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.08	Einwirkungen durch Schall	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.09	Einwirkungen durch Strahlung und Felder	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.10	Einwirkungen durch Brände und Explosionen	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.11	Chemische Einwirkungen	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.12	Informationsermittlung zu Gefahrstoffen	CLP und REACH			x		
	6.13	Biologische Einwirkungen	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.14	Einwirkungen durch physische Faktoren	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		
	6.15	Einwirkungen durch psychische Faktoren	Ermitteln, beurteilen, gestalten			x		

THEMENFELDER	NR.	TITEL	UNTERTITEL	LF	LF	LF	LF	LF
				1	2	3	4	5
Arbeitssystemgestaltung	7.01	Arbeitsaufgabe	Anforderungen und Gestaltung			x		
	7.02	Arbeitsmittel	Anforderungen und Gestaltung			x		
	7.03	Arbeitsmittel - Herstellerpflichten				x		
	7.04	Arbeitsablauf und Arbeitsverfahren	Anforderungen und Gestaltung			x		
	7.05	Arbeitsplatz	Anforderungen und Gestaltung			x		
	7.06	Auswahl von Persönlicher Schutzausrüstung	PSA				x	
	7.07	Verhaltensbezogene Maßnahmen	Strategien zur Verhaltensbildung verstehen und anwenden				x	
	7.08	Arbeitsmedizinische Maßnahmen	Förderung der Gesundheitskompetenzen von Beschäftigten und Führungskräften				x	
	7.09	Gestaltung unter Berücksichtigung der Diversität			x			
	7.10	Gestaltung unter Berücksichtigung der Gesundheitsförderung			x			
	7.11	Arbeitszeit und Pausen	Anforderungen und Gestaltung		x			
	7.12	Arbeitsorganisation	Anforderungen und Gestaltung		x			
	7.13	Gestaltung unter Berücksichtigung sozialer Beziehungen			x			
	7.14	Arbeitsstätte	Anforderungen und Gestaltung		x			
	7.15	Beschaffungsmaßnahmen	Umsetzung der Gestaltungslösungen				x	
	7.16	Personalentwicklung als Maßnahme	Umsetzung der Gestaltungslösungen				x	
	7.17	Planungs- und Konzeptionsprozesse	Gestaltung neuer Arbeitssysteme				x	
	7.18	Baumaßnahmen	Rolle und Aufgaben der Sifa				x	
	7.19	Mobilität und Verkehrssicherheit	Stellenwert für den betrieblichen Arbeitsschutz				x	
Betriebliche Organisation und Arbeitsschutzmanagement	8.01	Arbeitsschutz organisieren und managen		x				
	8.02	Die Sifa bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation						x
	8.03	Unternehmensziele und -strategien			x			
	8.04	Rechtsformen von Betrieben	Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten					x
	8.05	Aufbauorganisation	Integration des Arbeitsschutzes	x				
	8.06	Ablauforganisation	Integration des Arbeitsschutzes		x			
	8.07	Führung und Beteiligung der Beschäftigten	Ermitteln, beurteilen, gestalten					x
	8.08	Arbeitsschutzpolitik und -ziele	Ermitteln, beurteilen, gestalten					x
	8.09	Unterstützung für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation	Ermitteln, beurteilen, gestalten					x
	8.10	Arbeitsschutzausschuss	ASA - Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit			x		
	8.11	Betriebliche Planung und Steuerung von Arbeitsschutzmaßnahmen						x
	8.12	Arbeitsschutz bewerten und verbessern						x
	8.13	Managementsysteme						x
	8.14	Unternehmenskultur und Präventionskultur						x
	8.15	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Gesundheitsförderung systematisch organisieren			x		
	8.16	Leiharbeit und Fremdfirmen	Management des Einsatzes fremder Beschäftigter			x		

TÜV Rheinland Akademie GmbH
Alboinstraße 56
12103 Berlin
Tel. 0800 135 355 77
servicecenter@de.tuv.com

www.tuv.com

 **TÜVRheinland**®
Genau. Richtig.