



SafeWayPro

Akademie

**Qualifizierungslehrgang „Fachkraft für Arbeitssicherheit“
zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde –**

**Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil
Lernfelder 1-5 sowie Lernfeld 6 (BGN)**

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.1.	Verantwortung der Unternehmensleitung und Führungskräfte.....	4
2.2.	Fachkraft für Arbeitssicherheit	5
2.2.1.	Rolle, Funktionen und Position im Unternehmen.....	5
2.2.2.	Bestellvoraussetzungen.....	6
2.2.3.	Erwartungen an die Tätigkeit	7
3.	Qualifizierungslehrgang bei SafeWay Pro	9
3.1.	Leitziel	9
3.2.	Anforderungen	9
3.2.1.	Anforderungen an das Unternehmen	9
3.2.2.	Anforderungen an den Teilnehmer.....	10
3.2.3.	Anforderungen an den Lehrgangsträger	10
3.3.	Aufbau und Ablauf.....	10
3.3.1.	Lehrgangsaufbau	10
3.3.2.	Sifa-Lernwelt.....	14
3.3.3.	Inhalte und Aufbau	15
4.	Kompetenzprofil.....	25

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 2 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

1. Einleitung

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit spielt eine wichtige Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz. Nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) ist die zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist im eigentlichen Sinne keine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, sondern setzt auf einer beruflichen Ausbildung auf, verbunden mit Erfahrungen in der betrieblichen Praxis, Lebenserfahrungen, Lebenssituationen und der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmenden – denn jeder und jede von Ihnen bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie Ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte.

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

Diese Lehrgangsordnung gibt einen Überblick zu den Rahmenbedingungen, den Inhalten und der Struktur des Qualifizierungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei SafeWay Pro.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 3 von 30

2. Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben, Funktionen und Prozesse.

Arbeitsschutz wirkt nachhaltig, wenn er umfassend in die betriebliche Organisation eingeordnet ist. Eine systematische Verankerung in der betrieblichen Führung sowie in den Geschäfts- und Unterstützungsprozessen, partizipative Arbeitsweisen mit allen Beschäftigten und die Gewährleistung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind erforderlich.

2.1. Verantwortung der Unternehmensleitung und Führungskräfte

Die Leitung eines Unternehmens ist rechtlich verantwortlich für den Arbeitsschutz. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist sie [...] verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“ Weiter in Absatz 2 hat die Unternehmensleitung „[...] für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“

Die Unternehmensleitung kann ein Unternehmen führen, aber nicht alle Arbeiten selbst übernehmen. Ihr stehen Führungskräfte zur Verfügung, die sie bei dieser Aufgabe unterstützen, und das gilt auch für die an sie gerichteten Aufgaben im Arbeitsschutz. Die Unternehmensleitung kann und muss gegebenenfalls Aufgaben und Verantwortung an geeignete Führungskräfte übertragen, ohne ihre Gesamtverantwortung damit aufzugeben, denn sie hat weiterhin Aufsichts- und Kontrollpflichten. Darüber hinaus muss die Unternehmensleitung eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin bestellen, die sie und ihre beauftragten Führungskräfte in allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterstützen und beraten.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 4 von 30

2.2. Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.2.1. Rolle, Funktionen und Position im Unternehmen

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

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

Das Aufgabenspektrum der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll

- Beraten,
- Unterstützen und
- Motivieren

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

Sie wird von der Unternehmensleitung bestellt und ist bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungs- frei und damit fachlich unabhängig. Da die Fachkraft für Arbeitssicherheit keine Weisungsbefugnis hat, hat sie

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 5 von 30

auch keine Umsetzungsverantwortung für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Umsetzungsverantwortung ist grundsätzlich an die Weisungsbefugnis von Führungskräften gebunden. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss allerdings die Führungskräfte fachlich richtig beraten und dafür braucht sie eine umfassende Fachkunde.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist als Stabsstelle disziplinarisch (arbeitsrechtlich) der Leitung des Unternehmens/der Behörde (= oberste Leitung) direkt unterstellt. Bei externer Bestellung ist sie vertraglich i.d.R. an die Unternehmensleitung angebunden.

2.2.2. Bestellvoraussetzungen

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit für das Unternehmen zu bestellen. Im ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 sind dazu die detaillierten Bestellvoraussetzungen geregelt.

Die Unternehmensleitung muss sich davon überzeugen, dass die als Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellende Person über die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen sicherheitstechnischen Fachkunde verfügt. Die sicherheitstechnische Fachkunde kann als nachgewiesen angesehen werden, wenn die zu bestellende Person den Anforderungen nach ASiG und DGUV Vorschrift 2 genügt. Die Person muss:

- berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur oder Ingenieurin zu führen bzw. einen Bachelor- oder Masterabschluss der Studienrichtung Ingenieurwissenschaften erworben haben oder eine Prüfung als staatlich anerkannter Techniker / staatlich anerkannte Technikerin bzw. Meister / Meisterin erfolgreich absolviert haben,
- danach eine praktische Tätigkeit in diesem Beruf mindestens zwei Jahre lang ausgeübt und
- einen staatlichen oder von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung veranstalteten oder anerkannten Qualifizierungslehrgang eines anderen Lehrgangsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben.

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

Nur die Teilnahme an einem anerkannten Qualifizierungslehrgang ohne die Erfüllung der beruflichen Basisqualifikation und einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung reichen für die Bestellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht aus. Das zu prüfen ist eine unternehmensinterne Aufgabe.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 6 von 30

2.2.3. Erwartungen an die Tätigkeit

In Abhängigkeit von den betrieblichen Rahmenbedingungen (Größe, Wirtschaftszweig usw.) und der Art des Tätigwerdens (Teilzeit-/Vollzeit-Tätigkeit, interne/externe Betreuung) können die dargestellten Aufgaben unterschiedliche Relevanz haben.

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



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

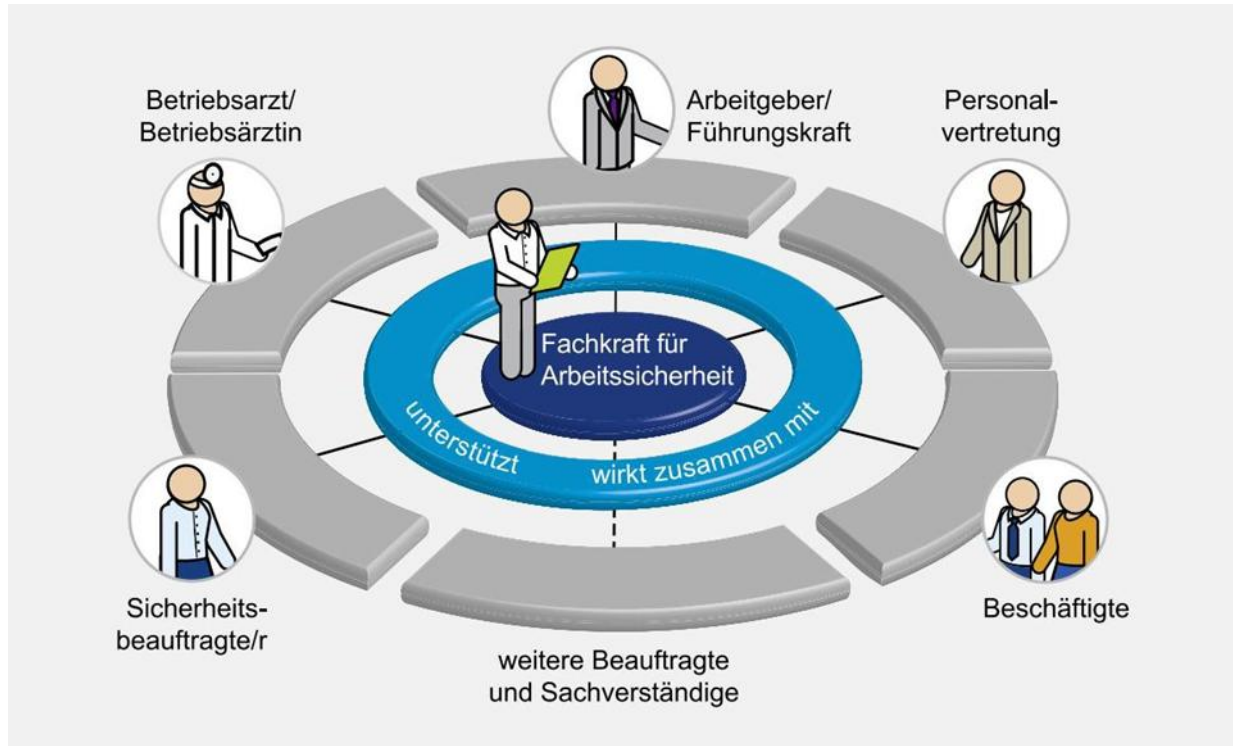
Bei der Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Organisation und bei der Gestaltung sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme wendet die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Elemente des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an. Dazu arbeiten Fachkräfte für Arbeitssicherheit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

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 7 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

Fachkräfte für Arbeitssicherheit bilden interne und externe Netzwerke:



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

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 8 von 30

3. Qualifizierungslehrgang bei SafeWay Pro

3.1. Leitziel

Leitziel des Qualifizierungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Befähigung und Bereitschaft der Teilnehmenden, als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen.

Dabei sollen die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum entsprechend dem Anforderungsprofil in der betrieblichen Praxis unter dem dort gegebenen Handlungsrahmen ausgefüllt werden.

Bedeutend im Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist das zu Grunde gelegte erwachsenengerechte didaktische Konzept durch das gemeinsame Bildungsverständnis aller Unfallversicherungsträger.

Bei der Gestaltung des Qualifizierungslehrgangs rückt die **Kompetenzorientierung** in den Mittelpunkt. Die zu entwickelnde und prägende Kompetenz für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die **Beratung und Unterstützung der Unternehmensleitung** bei allen Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Diese Kompetenz muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit zukünftig noch stärker durch ihr Tun schon im Qualifizierungslehrgang nachweisen.

Klassischer Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung sind überholt. Wissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben: In Zukunft wird es immer wichtiger, Fähigkeiten zu entwickeln, um komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert zu lösen. Isolierte Wissens- und Fähigkeitsvermittlung verliert an Bedeutung. Selbstverantwortliches Lernen zur Weiterentwicklung der Kompetenz steht im Mittelpunkt und dadurch wird ein aktiver, selbstgesteuerter Prozess des Lernens in Gang gesetzt. Lernbegleitende unterstützen diesen Prozess.

3.2. Anforderungen

Lernen im Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bedeutet Lernen für die Praxis. Vom Beginn bis zum Ende des Qualifizierungslehrgangs bewegen sich die angehenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit in praxisnahen Handlungs- und Arbeitssituationen, die damit den roten Faden durch den gesamten Qualifizierungslehrgang bilden. Die Handlungssituationen orientieren sich an den betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

3.2.1. Anforderungen an das Unternehmen

Die Unternehmensleitung wählt mit besonderer Sorgfalt einen geeigneten Beschäftigten als zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit für sein Unternehmen aus. Der Beschäftigte soll neben der fachlichen Qualifikation, auch über soziale Kompetenzen, positive innere Einstellungen und Werte sowie über eine hohe Motivation verfügen. Bei der Auswahl prüft die Unternehmensleitung die Bestellvoraussetzungen der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Unternehmensleitung muss den Beschäftigten im Rahmen seines Qualifizierungslehrgangs allumfänglich unterstützen. Sie stellt den Beschäftigten für das Seminar (SEM) vor Ort, für die selbstorganisierte Lernzeit (SOL), für das Praktikum (PRA) im eigenen Unternehmen sowie für die Lernerfolgskontrollen (LEK) die gemäß dem Lehrgangsplan erforderliche Zeit zur Verfügung. Eine benannte, geeignete und kompetente Ansprechperson vor Ort im Unternehmen kann die angehende Fachkraft für Arbeitssicherheit ebenfalls unterstützen.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 9 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

Im Qualifizierungslehrgang ist die online gestaltete Sifa-Lernwelt der Dreh- und Angelpunkt. Voraussetzung für die Nutzung der Sifa-Lernwelt ist ein geeignetes internetfähiges Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) mit einem Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Präsentationsprogramm, sowie aktuellen Systemvoraussetzungen.

Die Lernwelt funktioniert mit dem Google-Chrome-Browser in der aktuellen Version störungsfrei. Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass der Beschäftigte über diese Hard- und Software frei verfügt.

3.2.2. Anforderungen an den Teilnehmer

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

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

Teilnahmevoraussetzung für Lernfeld 6

Voraussetzung für die Teilnahme am Lernfeld 6 ist der erfolgreiche Abschluss der Lernfelder 1 bis 5. Der entsprechende Nachweis ist grundsätzlich bei der Anmeldung vorzulegen. Sofern die Lernfelder 1 bis 5 zum Zeitpunkt der Anmeldung noch nicht vollständig abgeschlossen sind, ist der Nachweis spätestens vor Beginn des Lernfeldes 6 bei SafeWay Pro einzureichen.

3.2.3. Anforderungen an den Lehrgangsträger

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

3.3. Aufbau und Ablauf

3.3.1. Lehrgangsaufbau

Der Qualifizierungslehrgang umfasst einen branchenübergreifenden Qualifikationsteil mit den Lernfeldern 1 bis 5 und einen branchenspezifischen Qualifikationsteil mit dem Lernfeld 6.

In der branchenübergreifenden Qualifizierung werden die grundlegenden und vertiefenden Kompetenzen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erworben. Das Lernfeld 6 baut auf den in den Lernfeldern 1 bis 5 erworbenen Kompetenzen auf und vermittelt die für den jeweiligen Wirtschaftszweig erforderlichen branchenspezifischen Kompetenzen.

SafeWay Pro bietet das Lernfeld 6 für den branchenspezifischen Teil der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) an.

Ein wesentliches Merkmal des Qualifizierungslehrgangs ist der Wechsel zwischen Seminar (SEM), selbstorganisierter Lernzeit (SOL) und Praktikum (PRA) sowie den aufeinander aufbauenden Lernerfolgskontrollen (LEK).

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 10 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

Im unten dargestellten Diagramm sehen Sie diesen Ablauf in chronologischer Reihenfolge. Die einzelnen Sequenzen der Lernfelder werden in Kapitel 3.3.3 beschrieben.



Seminar (SEM): Lernen und persönlicher Austausch

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



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

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



Praktikum (PRA): Anwenden und Umsetzen im Betrieb

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



Lernerfolgskontrolle (LEK)

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 11 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

Lernfeld (LF)	Seminar (SEM)	Selbstorganisierte Lernzeit (SOL)	Praktikum (PRA)
LF 1: Einführung in die Ausbildung und Aufgaben der Sifa	4 Tage SEM 1	1 Tag SOL 1	
		1 Tag SOL 2	
LF 2: Arbeitssystem und betriebliche Organisation	2 Tage SEM 2		3 Tage PRA 1
		3 Tage SOL 3	
LF 3: Beurteilung von Arbeitsbedingungen	4 Tage SEM 3		
		10 Tage SOL 4	
			10 Tage PRA 2
LF 4: Arbeitssystemgestaltung	2 Tage SEM 4		
		10 Tage SOL 5	
	4 Tage SEM 5		12 Tage PRA 3
LF 5: Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation		10 Tage SOL 6	
	2 Tage SEM 6		10 Tage PRA 4
	2 Tage SEM 7		
LF 6: Branchenspezifischer Teil	(Ausgestaltung je nach Branche)		

LEK: Lernerfolgskontrolle

Lehrgänge

Die nachfolgend beschriebenen Teilzeit- und Vollzeit-Lehrgänge beziehen sich auf den branchenübergreifenden Qualifikationsteil der Lernfelder 1 bis 5. Das Lernfeld 6 wird als gesonderter branchenspezifischer Qualifikationsteil durchgeführt.

Bei SafeWay Pro werden Lehrgänge zu je mindestens 6 und maximal 20 Teilnehmenden angeboten. Parallel können mehrere Lehrgänge starten. Es kann gewählt werden zwischen einem **Teilzeit-Lehrgang** und einem **Vollzeit-Lehrgang**.

Der **Teilzeit-Lehrgang** verläuft über **ca. 50 Wochen** (ca. 12 Monate) und der **Vollzeit-Lehrgang** über **ca. 28 Wochen** (ca. 7 Monate), aber mindestens 23 Wochen.

Im Teilzeit-Lehrgang wird in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA) davon ausgegangen, dass dem Teilnehmenden **mindestens 2,5 Arbeitstage pro Woche** für den Qualifizierungslehrgang zur Verfügung gestellt werden. Im Vollzeit-Lehrgang intensiviert sich der zeitliche Arbeitseinsatz auf **5 Arbeitstage pro Woche** in der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und dem Praktikum (PRA).

Das Seminar beginnt am ersten Tag in der Regel 9:00 Uhr und endet am letzten Tag 17:00 Uhr. Innerhalb der SOL und des PRA sind Pufferzeiten eingerichtet, damit die Lernbegleitenden für die Teilnehmenden ein Feedback zu den abzugebenden Arbeitssituationen (Übungen) und Kompetenzeinschätzungen zu den LEK verfassen können. Die Pufferzeiten können dem Lehrgangsplan entnommen werden.

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 12 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

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

Wird erkennbar, dass Teilnehmende den Lehrgangsplan nicht einhalten, wird das weitere Vorgehen zwischen allen Parteien (Aufsichtsperson bzw. proaktive Betreuungsperson des Unfallversicherungsträgers, Unternehmen, Teilnehmenden, Lernbegleitenden und SafeWay Pro) direkt abgesprochen. Ggf. kann der Teilnehmende auch vom Qualifizierungslehrgang ausgeschlossen werden.

Jeder Lehrgang wird von zwei Lernbegleitenden im Teamteaching betreut. Sie unterstützen die Teilnehmenden beim individuellen Lernprozess und bei der Erweiterung ihrer Kompetenzen gemäß Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 13 von 30

3.3.2. Sifa-Lernwelt

Die Sifa-Lernwelt ist der Dreh- und Angelpunkt des Qualifizierungslehrgangs zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und das zu jeder Zeit und an jedem Ort (SOL, SEM, PRA, LEK). Jeder Teilnehmende bekommt einen persönlichen Zugang zu seiner Sifa-Lernwelt, kann jederzeit seine freigeschalteten Ergebnisse sehen und sich darüber mit anderen Teilnehmenden und den Lernbegleitenden seines Lehrgangs austauschen.



Im Zentrum der Sifa-Lernwelt befinden sich **der Park der Handlungssituationen**. In diesem Park finden sich geordnet nach den 5 Lernfeldern wichtige Handlungssituationen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.



Das Vorgehen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kann im Unternehmen **BeiSpiel** erprobt werden. Dieses beinhaltet Unternehmensbereiche, Gesprächsdokumentationen und ein Mitarbeiterportal.



Der **Praxis-Bereich** wird zur Vorbereitung, zur Planung und zur Durchführung des Praktikums genutzt. Zu jedem Praktikum sind Informationen und Rahmenbedingungen hinterlegt.



Die **Bibliothek** bietet Zugriff auf alle aktuellen Lernmaterialien, wie Wissensbausteine und Mini-Inputs.



In der **Werkzeughalle** sind geeignete Instrumente, Verfahren und Vorlagen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit, geordnet nach Aufgabenschwerpunkten, zu finden.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 14 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)



Die **Lounge** ist Treffpunkt für Teilnehmende und Lernbegleitung in allen Lehrgangsphasen.



Im **Seminar-Campus** sind Informationen zur Seminarorganisation (Ansprechpersonen, Anfahrt, Angebote vor Ort etc.) und Angaben zu jedem Seminar (Termin, Inhalte) hinterlegt.



Die Vorbereitungen und die Prüfungen finden im **LEK-Prüfungscenter** statt.

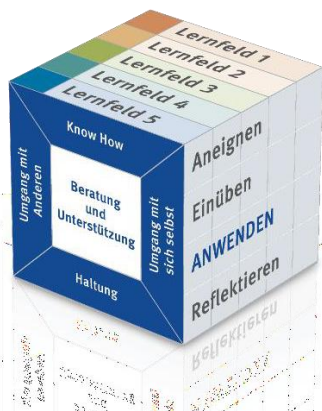


Im **Lernblog** kann über den eigenen Lernprozess reflektiert werden. Dies ist ein persönlicher Bereich, weder andere Teilnehmende noch die Lernbegleitung haben darauf Zugriff.

3.3.3. Inhalte und Aufbau

Der Qualifizierungslehrgang ist durch Handlungssituationen geprägt, die an den betrieblichen Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgerichtet sind. Die einzelnen Handlungssituationen sind thematisch und organisatorisch miteinander verknüpft und den einzelnen Lernfeldern zugeordnet (siehe vorherige Tabelle zum Aufbau und Ablauf des Qualifizierungslehrgangs).

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



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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 15 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

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

Nachfolgend werden die einzelnen Sequenzen SOL, SEM, PRA und LEK in den 6 Lernfeldern beschrieben. Die Lernsituationen sind so aufbereitet, dass die Inhalte praxisorientiert bearbeitet werden können. Es wird ein Erfahrungsraum eröffnet, der den Teilnehmenden die Betrachtung ermöglicht, wie die Themen in der Praxis vorkommen und was bei deren Anwendung in unterschiedlichen Situationen zu beachten ist. Damit vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz: Sie sammeln Erfahrungen im Zusammenhang von Methode – Situation – Zielgruppe – Rahmenbedingungen. Außerdem werden Strategien erworben, wie erlernte Methoden in ihrem speziellen Tätigkeitsfeld bewertet werden können und was in der Umsetzung zu beachten ist. Ein wesentliches Merkmal des Qualifizierungslehrgangs sind regelmäßige Reflexionen. Das beinhaltet die Reflexion sowohl über das Lernen als auch über das Anwenden der erworbenen Kompetenzen im Unternehmen. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Qualifizierungslehrgangs ist das Anwenden der Kompetenzen im betrieblichen Kontext, insbesondere im eigenen Unternehmen.

Der Kompetenzzuwachs, das zusätzliche Erfahrungswissen, die Differenzierung in der Anwendung, das zunehmende Verständnis für einen Sachverhalt sowie das Reflektieren des eigenen Verhaltens tragen zur Handlungsfähigkeit und zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Lernpfad durch die Lernfelder 1-5

SOL 1	LF1	A	Der Qualifizierungslehrgang startet mit einem Selbstlernen in der Sifa-Lernwelt. Auf diese Weise setzen sich die Teilnehmenden direkt zu Beginn mit der Lernumgebung auseinander, die sie den gesamten Qualifizierungslehrgang begleiten wird. Dabei geht es nicht nur um den Umgang mit der Technik, sondern auch um das erste Kennenlernen der anderen Teilnehmenden und der Lernbegleitung sowie die Auseinandersetzung mit ersten Arbeitsaufträgen in der selbstorganisierten Lernzeit.
			In der ersten Sequenz erstellen die Teilnehmenden ein Schreiben zum Thema „Ich werde Sifa“. Darin setzen sie sich mit ihrer persönlichen und betrieblichen Perspektive auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der Rolle und Aufgaben als Fachkraft für Arbeitssicherheit auseinander.
			Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Überblickswissen über die Inhalte des ersten Seminars mit benannten Wissensbausteinen zu verschaffen.
SEM 1	LF1	A	Die Teilnehmenden reflektieren über den Stand des Arbeitsschutzes im eigenen Unternehmen und über die eigene Vorstellung zur Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit.
			Sie werden an das didaktische Konzept des Qualifizierungslehrgangs herangeführt.
	LF1	B	In der Vorbereitung auf das Gespräch mit der obersten Leitung setzen sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Grundanliegen des Arbeitsschutzes, der Rechtssystematik, den sich daraus ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz sowie der Leistungsvereinbarung und Leistungserbringung nach DGUV Vorschrift 2 auseinander. Am Ende dieses Seminars sollen die Teilnehmenden eine Vorstellung von den Anforderungen an das Gespräch mit der obersten Leitung und dessen Vorbereitung entwickelt haben und bereit sein, das Gespräch im SOL 2 zu führen.
	LF1	B	

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 16 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

			Im SOL 2 geht es um das Anwenden und Reflektieren der im SEM 1 entwickelten Kompetenzen zum Führen eines Gespräches mit der obersten Leitung im eigenen Unternehmen. Die Teilnehmenden müssen auf ihr Know-how in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zurückgreifen und dabei zum ersten Mal in ihrem Unternehmen die Rolle als Unterstützer und Berater einnehmen. Ggf. müssen die Teilnehmenden auch das Thema "Bereitstellung betrieblicher Ressourcen" für den erfolgreichen Abschluss des Qualifizierungslehrgangs noch einmal thematisieren.
SEM 2	LF1	B	Im SEM 2 geht es zunächst um den Anschluss an Lernfeld 1 und um die Reflexion des Gesprächs mit der obersten Leitung. Anschließend erfolgt der thematische Einstieg in das Lernfeld 2.
	LF2	C	Didaktisch erfolgt ein Wechsel vom eigenen Praxisbetrieb in das Unternehmen „BeiSpiel“ in der Sifa-Lernwelt. Hier fordert die oberste Leitung die Fachkraft für Arbeitssicherheit auf, eine erste Übersicht zum Stand des Arbeitsschutzes im BeiSpiel-Unternehmen zu erstellen. Dazu muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine übergreifende Perspektive auf das Unternehmen als Ganzes einnehmen. Sie muss sich mit den Anforderungen auseinandersetzen, wie der Zustand des Arbeitsschutzes für das gesamte Unternehmen erfasst und dargestellt werden kann. Dies erfordert sowohl den Blick auf die geeignete Organisation als auch den Blick auf die Arbeitsbedingungen. Für den Zustand der „geeigneten Organisation“ werden drei wesentliche Anforderungen bearbeitet: Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation und Ablauforganisation sowie kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes. Zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird das Beschreibungsmodell „Arbeitssystem“ eingeführt. Dieses wird genutzt, um eine Gesamtperspektive auf die Arbeitsbedingungen im BeiSpiel-Unternehmen zu erhalten. Das Verständnis des Konzeptes der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird entwickelt und aus verschiedenen Rollenperspektiven reflektiert.
PRA 1	LF2	C	Im Praktikum sollen die Teilnehmenden die Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit in ihrem eigenen Unternehmen erleben und sich mit der zukünftigen Beratungs- und Unterstützungsfunktion vertraut machen. Dazu planen sie als erstes ihr eigenes Vorgehen für das PRA. Im Fokus des PRA 1 stehen die beiden Aufgabenfelder Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes und Zustand der Arbeitsbedingungen. Dazu wählen die Teilnehmenden einen Kernprozess in ihrem Unternehmen aus, der Gestaltungsbedarf vermuten lässt (ggf. Weiterarbeit im PRA 2). Sie ermitteln den Prozessverantwortlichen mit seinen Befugnissen und Aufgaben im Arbeitsschutz. Anschließend beschreiben sie ein Arbeitssystem im ausgewählten Prozessschritt. Die Ergebnisse werden in einem Praktikumsbericht dokumentiert. Auf die Ergebnisse des PRA 1 wird auch im Lernfeld 5 – PRA 4 zurückgegriffen.
SOL 3	LF3	F	Im Anschluss an das PRA 1 bereiten sich die Teilnehmenden im SOL 3 auf das anstehende SEM

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 17 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

			3 vor und eignen sich Grundlagen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an. Die Teilnehmenden setzen sich mit den vier Schritten: • Abgrenzen/Beschreiben, • Ermitteln, • Beurteilen und • Ziele setzen im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auseinander. Es folgt das systematische Erkennen von Einwirkungen und ihren Quellen in einem Arbeitssystem und das Aneignen von Know-how zu Einwirkungen. Im dritten Schritt werden die drei Erklärungsmodelle: • Gesundheitsschaden-Modell, • Belastungs-Beanspruchungs-Modell und • Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Model eingeführt und arbeitsteilig in Lerngruppen vertieft. Im anschließenden Seminar steigen die Teilnehmenden gut gerüstet direkt in das Einüben der Prozessschritte, Methoden usw. ein.
SEM 3	LF2	C	Im SEM 3 wird das vorangegangene PRA 1 aus Lernfeld 2 ausgewertet. Dabei geht es zunächst um die Identifizierung von Entwicklungsbedarf hinsichtlich der eigenen Arbeitsplanung und Lernstrategien. Die Teilnehmenden reflektieren zum Zustand der Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen.
	LF2	D	In dieser Sequenz werden aus den Ergebnissen des PRA 1 erste Schlüsse auf den betrieblichen Beratungsbedarf gezogen. Ergänzend werden die punktuellen Handlungsanlässe der Fachkraft für Arbeitssicherheit thematisiert. Das Ziel besteht darin, eine erste inhaltliche Priorisierung der Schwerpunkte für die eigene Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit vorzunehmen, zum anderen sollen Kriterien für ein effizientes Arbeiten entwickelt werden. Beide Aspekte fließen anschließend in die Weiterentwicklung der Beratungsstrategie ein.
	LF3	E	Eine Aufgabe als Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht darin, Führungskräfte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen, zu beraten, zu motivieren, zu informieren und zu sensibilisieren. Nicht jede Führungskraft ist sich über ihre Aufgaben und ihre Verantwortung hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bewusst. Hier ist es wichtig, anschlussfähig zu werden und kooperativ zusammenzuarbeiten. In dieser Sequenz bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, ansetzend an der in Lernfeld 2 erfolgten Beschreibung des Zustands der Arbeitsbedingungen im Beispiel-Unternehmen, die für den Bereich verantwortliche Führungskraft zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu informieren und zu motivieren.
	LF3	F	In dieser Sequenz wird auf das erworbene Wissen aus dem SOL 3 zu den drei

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 18 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

			Erklärungsmodellen und auf das systematisch-methodischen Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zurückgegriffen. Die Teilnehmenden üben die ersten vier Schritte („Abgrenzen/Beschreiben“, „Ermitteln“, „Beurteilen“, „Ziele setzen“) im Gesamtprozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen am Arbeitssystem „Endfertigung“ im BeiSpiel-Unternehmen ein. Sie nutzen verschiedene Ermittlung- und Beurteilungsinstrumente und setzen Arbeitsschutzziele für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Endfertigung des BeiSpiel-Unternehmens. Mit diesen Ergebnissen arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 beim Gestalten dieses Arbeitssystems weiter. Ausgehend von den Ergebnissen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen rückt anschließend die Beratung der Führungskraft durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Fokus. In einem ersten Schritt werden die jeweiligen Rollen und Aufgaben und die gegenseitigen Erwartungen aneinander herausgearbeitet. Daran anschließend erfolgt die Weiterentwicklung der eigenen Beratungsstrategie und das Einüben dieser in kleinen Gruppen. Auf die in diesem Rahmen erworbenen Erkenntnisse können die Teilnehmenden bei der Beratung der Führungskräfte im eigenen Unternehmen (z. B. im Rahmen des Praktikums) zurückgreifen. Im SEM 3 findet darüber hinaus die Vorbereitung auf das SOL 4, LEK 1 und das PRA 2 mit der LEK 2 statt. Die Teilnehmenden erarbeiten erste Ideen für das bevorstehende PRA 2, in dem die Umsetzung des systematisch-methodischen Vorgehens zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die dafür erforderliche Zusammenarbeit mit Führungskräften und Beschäftigten im Vordergrund steht.
SOL 4/1	LF3	F	Einfache Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL 4/2	LF3	F	Mittlere Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL 4/3	LF3	F	Komplexe Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt)
SOL 4 / LEK 1	LF3	F	Komplexe Arbeitssituation (Bearbeitung erfolgt in Sifa-Lernwelt) In der LEK 1 werden die Arbeitsbedingungen einer komplexen Arbeitssituation beurteilt. Diese ist angelehnt an die drei Arbeitssituationen aus dem SOL 4. Zunächst wird das Arbeitssystem beschrieben, dann werden die Einwirkungen ermittelt, Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen beurteilt und die Schutz- und Förderziele abgeleitet. Die LEK 1 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und die entwickelten Kompetenzen durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
PRA 2 /	LF3	F	Vor Beginn der PRA 2 ist im SOL 4 bereits eine Projektskizze zu erstellen, aus der

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

LEK 2			hervorgeht, welches Arbeitssystem die zukünftige Fachkraft für Arbeitssicherheit im eigenen Betrieb beurteilen wird, welche Arbeitsschritte sie in welchen Zeiträumen plant und wie und zu welchen Inhalten sie mit betrieblichen Partnerinnen und Partnern zusammenarbeiten will. Die Projektskizze ist im Forum allen anderen Lehrgangsteilnehmenden vorzustellen und das Thema ist durch die Lernbegleitung formal zu bestätigen. Die Teilnehmenden weisen im PRA 2 die Entwicklung ihrer Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), im Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und im Umgang mit Anderen (Kooperation im Betrieb) nach. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation mit betrieblichen und externen Partnerinnen und Partnern auch der Beratungsaspekt zum Tragen. Auf diese Weise wird, die im SEM 3 weiterentwickelte Beratungsstrategie auch in das praktische Handeln im eigenen Unternehmen überführt und angewandt. Mit dem inhaltlichen Ergebnis aus PRA 2 arbeiten die Teilnehmenden im Lernfeld 4 (PRA 3 / LEK 4) beim Thema "Gestaltung von Arbeitssystemen" weiter. Die Ergebnisse des PRA 2 werden von der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bericht an die Führungskraft, im Praktikumsreport und in der Anlage zur Beurteilung der Arbeitsbedingung eines betrieblichen Arbeitssystems dokumentiert. Die Gesamtdokumentation wird im Prüfungscenter hochgeladen und stellt die LEK 2 dar. Die in der LEK 2 gezeigten Kompetenzen werden anschließend durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
	SEM 4	LF3 F	Im SEM 4 reflektieren die Teilnehmenden die Arbeitsergebnisse aus dem SOL 4, dem PRA 2 und ihren Kompetenzzuwachs. Dabei ist zu betrachten, wie sich die Kompetenzbereiche Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen (Kooperation und Beratungsfähigkeit) entwickelt haben, aber auch, wie der Transfer in die Praxis verlief. Diskutiert wird auch, wie sich die Teilnehmenden in der Rolle als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen erlebt haben und wie sie von den betrieblichen Kooperationspartnern angenommen wurden.
		LF3 G	Anschließend setzen sich die Teilnehmenden mit den Anforderungen zur Implementierung eines Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen auseinander. Neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten (Willenserklärung der obersten Leitung, geeignete Strukturen, geeignete Prozesse, Sicherung und Auswertung der Ergebnisse, Qualitätsanforderungen, strategisches Vorgehen nach PDCA, Rollen der Beteiligten), die in einer Argumentation münden, geht es auch um die Präsentation eines Gesamtkonzeptes zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor Führungskräften und um die Moderation einer Führungskräfteunde mit einem selbst erarbeiteten Konzept.
		LF4 H	Im weiteren Verlauf des SEM 4 stehen die Prozessschritte „Setzen von Gestaltungszielen“ und „Entwickeln von Gestaltungsalternativen“ im Fokus. Die Teilnehmenden knüpfen an die in SEM 3 entwickelten und abgestimmten Arbeitsschutzziele für die „Endfertigung“ im BeiSpiel-Unternehmen an und entwickeln diese unter Beachtung weiterer betrieblicher Ziele zu Gestaltungszielen weiter.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 20 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

			Anschließend sind Gestaltungsalternativen zu erarbeiten und Empfehlung zur Auswahl einer Gestaltungslösung zusammenzustellen. Dabei geht es vor allem um die Entwicklung von übergreifenden, das ganze Arbeitssystem betreffenden Gestaltungslösungen in einem kreativen Prozess sowie um die Anwendung der wesentlichen Gestaltungsprinzipien bei der Ausgestaltung der Alternativen.
SOL 5	LF4	H	Im SOL 5 arbeiten die Teilnehmenden mit den Arbeitssituationen aus dem SOL 4/2 und SOL 4/3 weiter. Neben dem vertiefenden Aneignen von Know-how zur Entwicklung von Gestaltungszielen und -alternativen geht es auch um das Einüben des fachlich-inhaltlich korrekten und kooperativen Vorgehens nach den Prozessschritten. Inhaltlich geht es um das Weiterentwickeln von Arbeitsschutzzielen zu Gestaltungszielen und das Entwickeln und Auswählen von Gestaltungsalternativen. Das SOL 5 dient zur Vorbereitung auf die LEK 3.
SOL 5/1	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/2 mittlere Arbeitssituation
SOL 5/2	LF4	H	Weiterarbeit an SOL 4/3 komplexe Arbeitssituation
SOL 5 LEK 3	LF4	H	In der LEK 3 arbeiten die Teilnehmenden an der Arbeitssituation aus der LEK 1 weiter. Es werden Gestaltungsziele und Gestaltungsalternativen für diese komplexe Arbeitssituation entwickelt. Die Teilnehmenden weisen die Entwicklung ihrer Kompetenz im Bereich Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten) nach. Die LEK 3 wird von den Teilnehmenden in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
SEM 5	LF4	H	Im SEM 5 reflektieren die Teilnehmenden ihren bisherigen Lernprozess im Hinblick auf die Arbeitssystemgestaltung. Anschließend werden die weiteren Prozessschritte (Auswählen, Umsetzen und Überprüfen der Wirksamkeit der Gestaltungslösung), für die Endfertigung des Bei-Spiel-Unternehmens bearbeitet. Danach erfolgt auch die Vorbereitung auf das PRA 3. Die Teilnehmenden sollen anknüpfend an das PRA 2 jetzt das beurteilte Arbeitssystem gestalten. In einer entsprechenden Projektskizze sind die nächsten Schritte für das Praktikum zu planen. Das betrifft insbesondere die Kooperation mit betrieblichen und überbetrieblichen Partnern. Im nächsten Teil des SEM 5 wird das SOL 6 durch die Bildung von Lerngruppen vorbereitet. Dieses SOL bereitet auf die Inhalte des Lernfeldes 5 vor.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 21 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

	LF4	I	Danach übernehmen die Teilnehmenden im Rahmen eines Planspiels die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und unterstützen die Führungskraft im BeiSpiel-Unternehmen bei der Planung und Gestaltung einer neuen Fertigungslinie. Die Aufgabe besteht darin, die Belange des Arbeitsschutzes in den Planungsprozess einzubringen. Zeitweise werden die Teilnehmenden auch die Rollen anderer betrieblicher Partner und Partnerinnen einnehmen, um deren Beweggründe und Sichtweisen besser zu verstehen. Zudem erarbeiten die Teilnehmenden ein Konzept zur Umsetzung und zur Wirksamkeitsüberprüfung.
PRA 3 / LEK 4	LF4	H	Im PRA 3 führen die Teilnehmenden das in PRA 2 begonnene betriebliche Projekt zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen fort und gestalten dieses Arbeitssystem. Die Teilnehmenden weisen erneut die Entwicklung der Kompetenzen in den Kompetenzbereichen Know-how (fachlich-inhaltlich korrektes Vorgehen nach den Prozessschritten), Umgang mit sich selbst (planvolles und selbstständiges Arbeitsverhalten) und Umgang mit Anderen nach. Der Transfer auf die Praxis und der Umgang mit den individuellen betrieblichen Erfordernissen stellt eine weitere Stufe in der Kompetenzentwicklung dar. Im Umgang mit Anderen kommt neben der Kooperation auch der Beratungsaspekt zum Tragen.
			Das Ergebnis wird in einem dreiteiligen Praktikumsbericht (Bericht an die Führungskraft, Praktikumsreport und Anlagen zur Dokumentation der Gestaltungslösungen) zusammengefasst. Der Praktikumsbericht stellt die LEK 4 dar. Der Praktikumsbericht aus PRA 3 wird in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und anschließend die Kompetenzentwicklung durch die Lernbegleitung eingeschätzt.
SOL 6	LF5	J	Die Teilnehmenden schließen an die Entwicklung von Beratungsstrategien aus Lernfeld 1 und 2 sowie an die erste Bestandsaufnahme zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in Lernfeld 2 und dem PRA 1 an. Es wird in Arbeitsgruppen in der Sifa-Lernwelt kooperativ und kollegial zusammengearbeitet, um ein Grundverständnis von • Management von Sicherheit und Gesundheit, • der Integration in die Aufbau- und Ablauforganisation, • zu Führung und Beteiligung, • Gesamtkonzept der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, • Unterstützung kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) und • Präventionskultur zu entwickeln. Anschließend erarbeiten die Teilnehmenden eine Strategie, wie sie ganz konkret bei der Analyse und Beurteilung ihrer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation vorgehen wollen. Diese individuelle Vorgehensweise wird mit der Lernbegleitung und anderen Teilnehmenden reflektiert.
SEM 6	LF4	H	Im SEM 6 werden die Ergebnisse des vorangegangenen PRA 3 zur Arbeitssystemgestaltung reflektiert. Im Fokus steht neben den fachlich-inhaltlichen Aspekten vor allem die Auswertung der kooperativen Zusammenarbeit im Betrieb und die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 22 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

	LF5	K	Anschließend geht es um das Initiieren eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der betrieblichen Organisation von Sicherheit und Gesundheit für das Unternehmen BeiSpiel. Im ersten Teil wird der Ist-Zustand anhand der im SOL 6 erweiterten Sicht auf die Organisation von Sicherheit und Gesundheit für das BeiSpiel-Unternehmen umfassend analysiert und beurteilt sowie Verbesserungsbedarf in Form von Zielen abgeleitet. Im zweiten Teil wird ein Grobkonzept zum Erreichen der vereinbarten Ziele erstellt. Im dritten Teil sind für ausgewählte Elemente einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation konkrete Maßnahmen zu entwickeln.
	LF5	L	Überleitend findet im SEM 6 die Vorbereitung auf das PRA 4 zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagements und der Präventionskultur im eigenen Unternehmen statt. Dazu ist wieder eine Projektskizze zu erstellen, aus der der geplante Ablauf des PRA 4 hervorgeht, insbesondere die Beratung der obersten Leitung. Grundlage dafür sind die Ergebnisse aus dem SOL 6. Die Projektskizze wird in die Sifa-Lernwelt hochgeladen und von der Lernbegleitung freigegeben.
	PRA 4	LF5 L	Im Zentrum des PRA 4 steht die Beratung der obersten Leitung zur Weiterentwicklung des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur. Im Praktikum wird die in SOL 6 und SEM 6 entwickelte Vorgehensweise im eigenen Unternehmen umgesetzt. Auf Basis der Analyse und Beurteilung des Stands des Managements von Sicherheit und Gesundheit sowie der Präventionskultur werden für prioritär beurteilte Entwicklungsbereiche Ziele festgelegt, Konzepte entwickelt und exemplarisch konkrete Maßnahmen ausgearbeitet. Hierzu ist im Praktikum eine Beratungsstrategie zu entwickeln und die Beratung durchzuführen. Als Ergebnis müssen die Teilnehmenden einen Bericht an die oberste Leitung erstellen. Der Bericht aus PRA 4 wird in das Prüfungscenter der Sifa-Lernwelt hochgeladen und ist Voraussetzung für die LEK 5. Danach bereiten die Teilnehmenden ihre LEK 5 vor. Dazu ist ein Thema mit der Lernbegleitung abzustimmen, eine 5-minütige Präsentation des Themas vorzubereiten und diese im Prüfungscenter hochzuladen.
SEM 7 / LEK 5	LF5	L	Der Anfang des SEM 7 dient der Reflexion des PRA 4 und dem Erfahrungsaustausch

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 23 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

		zu den Themen Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und Präventionskultur. Dabei soll es aber explizit nicht um die Bearbeitung der Themen für die LEK 5 gehen, sondern vielmehr um einen Ausblick darüber hinaus. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Vorbereitung der LEK 5. Neben der Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen erfolgt eine Auffrischung der Themen „Feedback“ und „Beratung“. In der LEK 5 steht die ganzheitliche Erfassung der Kompetenzen in allen Kompetenzbereichen im Fokus. Die Teilnehmenden stellen eine im Rahmen des Praktikums erlebte betriebliche Herausforderung bei der Beratung der Leitung zur Schaffung einer geeigneten Organisation des Arbeitsschutzes in einer Präsentation vor. Anschließend wird jeder Teilnehmende zu seinem individuellen Anliegen von einem anderen Teilnehmenden beraten und übernimmt seinerseits für eine dritte Person die Beratung. Die Kompetenzerfassung in der LEK 5 besteht aus drei Teilen: Der Vorstellung des Themas, der Beratung einer anderen Person und dem Umgang mit der Beratung zum eigenen Anliegen durch eine andere Person. Auf diese Weise wird am Ende des deutschlandseinheitlichen Qualifizierungslehrgangs (LF 1-5) eine ganzheitliche Kompetenzeinschätzung vorgenommen, zu der die Teilnehmenden eine individuelle Rückmeldung erhalten. Dabei steht die Beratungs- und Unterstützungsrolle der zukünftigen Fachkraft für Arbeitssicherheit im Mittelpunkt.
--	--	--

Lernpfad durch das Lernfeld 6 (BGN)

Zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde nach DGUV Vorschrift 2 gehören neben dem branchenübergreifenden Qualifikationsteil der Lernfelder 1 bis 5 auch die branchenspezifischen Inhalte des Lernfeldes 6. Der Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist mit dem erfolgreichen Abschluss aller erforderlichen Lernfelder vollständig abgeschlossen.

Im Lernfeld 6 für den branchenspezifischen Teil der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) setzen sich die Teilnehmenden mit der Planung und Gestaltung neuer Arbeitssysteme auseinander. Im Mittelpunkt stehen die Planungs- und Konzeptionsphasen sowie die Rolle und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit innerhalb dieser Prozesse.

Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit dem idealtypischen Ablauf von Planungsprozessen und damit, wie die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit frühzeitig und systematisch in die einzelnen Planungsphasen eingebracht werden können. Hierzu entwickeln sie geeignete Konzepte und vertreten die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit im Planungsprozess.

Dabei werden insbesondere die branchenspezifischen Themenschwerpunkte der BGN - **Brandschutz, Hygiene und Hautschutz sowie Maschinen- und Anlagensicherheit** - berücksichtigt.

Das Lernfeld 6 gliedert sich in aufeinander abgestimmte Lernphasen. Zu Beginn erfolgt eine Einführung in das Lernfeld und in den zu bearbeitenden Arbeitsauftrag.

In der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) setzen sich die Teilnehmenden vertieft mit dem Projektauftrag auseinander und bearbeiten die vorgesehenen Aufgabenstellungen kooperativ.

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 24 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil Regelwerk (RW)

Im Seminar (SEM) werden die erarbeiteten Ergebnisse aufgegriffen und Beratungskonzepte unter Einbeziehung der branchenspezifischen Themenschwerpunkte der BGN entwickelt und reflektiert.

Den Abschluss bildet die **Lernerfolgskontrolle 6 (LEK 6)**, in der die Teilnehmenden ihre Ergebnisse präsentieren und die erworbenen Kompetenzen nachweisen.

Die Teilnehmenden werden während des Lernfeldes durch die Lernbegleitenden bei ihrem individuellen Lernprozess und bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen entsprechend dem Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt.

Datenschutz für unternehmensbezogene Daten

Im Lehrgang sind durch den Teilnehmenden unternehmensbezogenen Daten entsprechend den Aufgabenstellungen zu erfassen und in der lehrgangsbezogenen Sifa-Lernwelt auf der Lernplattform hochzuladen. Zu diesem Bereich haben nur der Teilnehmende persönlich, die Lernbegleitenden des Lehrgangs und die Lehrgangsverantwortlichen von SafeWay Pro Zugriff. Die Lernbegleitenden und die Lehrgangsverantwortlichen unterliegen einer Verschwiegenheitsverpflichtung. Es erfolgt keine Weitergabe an Dritte.

Die teilnehmerbezogenen Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen werden bei SafeWay Pro 10 Jahre in einem digitalen geschützten Bereich aufbewahrt und anschließend endgültig nicht widerrufbar gelöscht. In diesem Bereich haben ausschließlich die Lehrgangsverantwortlichen von SafeWay Pro Zugriff.

4. Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit

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

Zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Unterstützung und Beratung der Führungskräfte in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Hieraus ergeben sich gemäß § 6 ASiG und DGUV Vorschrift 2 eine Vielzahl von einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten. Will die Fachkraft für Arbeitssicherheit in diesem Rahmen erfolgreich handeln, muss sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 25 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

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

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

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

Know-how	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
Systematisch-methodisches Vorgehen Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen	Die Sifa beherrscht die typischen Vorgehensweisen und zeigt sich sicher im Umgang mit den Methoden einer Sifa. Die Sifa geht Probleme und Aufgaben systematisch an, zerlegt diese in bearbeitbare Teilprobleme und greift dabei auf ihr Fach- und Methodenwissen zurück. Die Sifa definiert Ziele und überprüft die Zielerreichung.
Analytische Fähigkeiten Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen	Die Sifa ist in der Lage, Probleme systematisch zu analysieren. Sie erfasst die eigentlichen Ursachen, erkennt auch komplexe Zusammenhänge und zieht die richtigen Schlussfolgerungen. Die Sifa überträgt theoretische Modelle in ihre Praxis. Sie ist in der Lage, Einwirkungen fachlich richtig zu analysieren.
Beurteilungsvermögen Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen	Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zu treffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.
Konzeptionsstärke Fähigkeit, sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.
Problemlösungsfähigkeit Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	Die Sifa wählt problemangemessen die „richtigen“ Methoden. Sie entwickelt Lösungsalternativen und setzt diese planvoll um. Die Sifa ist in der Lage, aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei der Problemlösung zu berücksichtigen.
Ganzheitliches Denken Fähigkeit, ganzheitlich zudenken und zu handeln	Die Sifa schaut über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus, berücksichtigt die verschiedenen Schnittstellen und hat auch das „übergeordnete Ganze“ im Blick. Dabei erkennt sie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen im Unternehmen. Die Sifa denkt systemisch, nicht in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-)Management-Denken.
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.

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

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

Dokument	Rev.	Freigabe	Seite
RW-71	V005	04.08.2026	Seite 28 von 30

Lehrgangsordnung mit Kompetenzprofil

Regelwerk (RW)

Umgang mit Anderen	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
Kommunikationsfähigkeit Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	Die Sifa zeigt sich kontaktfreudig und wertschätzend gegenüber anderen Akteuren und Akteurinnen. Sie verfügt über eine fundierte Gesprächstechnik (Haltung + Methoden) und eine konstruktive (diplomatische) Gesprächsführung.
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 darzustellen und Ergebnisse sicher zu präsentieren. Sie teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern mit anderen und befähigt Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im Bereich Sicherheit und Gesundheit.
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 und -partnerinnen. Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an deren Denken und Handeln und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Beschäftigte, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat)
Teamfähigkeit Fähigkeit, in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Die Sifa bietet anderen Akteuren und Akteurinnen Unterstützung an, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Sie teilt ihr Wissen und gibt Erfahrungen weiter.
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 und Akteurinnen.
Beratungsfähigkeit Fähigkeit, Menschen und Organisationen zu beraten	Die Sifa ist in der Lage, andere Beteiligte zur selbstständigen Lösung von Fragestellungen im Arbeitsschutz zu befähigen und deren Problembewusstsein zu schärfen. Die Sifa geht strategisch im Sinne eines KVP vor. Im Rahmen einer Beratung kann sie zwischen Position und Interesse unterscheiden. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe.

Haltung	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägung
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. Sie unterstützt die Entwicklung der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. In ihrem Handeln stellt sie hohe Ansprüche an sich und Andere.
Pflichtgefühl Fähigkeit, verantwortungsbewusst zu handeln	Die Sifa handelt verantwortungsbewusst, ehrlich, pflichtbewusst und zuverlässig.

Der Kompetenzbereich der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist somit breit gefächert. Nach wie vor ist aber auch die fachliche Qualifikation über Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und ihre Wechselwirkungen im Sinne von „was muss ich wissen“ für die Fachkraft für Arbeitssicherheit sehr wichtig. Es geht nicht signifikant um detailliertes Fachwissen in allen Bereichen, sondern vielmehr um Überblickswissen in Kombination mit spezifischem Wissen in seinem Fachgebiet. Grundwissen zu allen Gefährdungen, Belastungen und deren Konstellationen muss vorhanden sein, ebenso zu den Arbeitssystemverhältnissen, zur Arbeitsorganisation, zum Personal und ihren Wechselwirkungen, aber auch zum betrieblichen Management. Dazu gehört die Beurteilung von Risiken, die Entwicklung und das Setzen von Zielen sowie die Ableitung von Gestaltungsmöglichkeiten und Lösungsvarianten. Die Beurteilung und Betrachtung von Wirtschaftlichkeit und von betrieblichen Organisationsstrukturen ist ebenfalls eine Anforderung.

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

Der Qualifizierungslehrgang erhebt den Anspruch, die Kompetenzen der Teilnehmenden in Umfang und Tiefe so zu erweitern, dass sie nach dem Abschluss als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht nur über generalistisches Wissen verfügen, sondern auch Spezialistinnen und Spezialisten für besondere, auf den Wirtschaftszweig und auf den Einzelbetrieb bezogene spezifische Schwerpunkte sind. Auch nach dem Qualifizierungslehrgang ist es notwendig, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Handlungskompetenzen systematisch und anforderungsgerecht erweitert. Lebenslanges Lernen wird damit zu einer Grundvoraussetzung für die Fachkraft für Arbeitssicherheit, um sich den kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich stellen und das Präventionsverständnis befördern zu können.