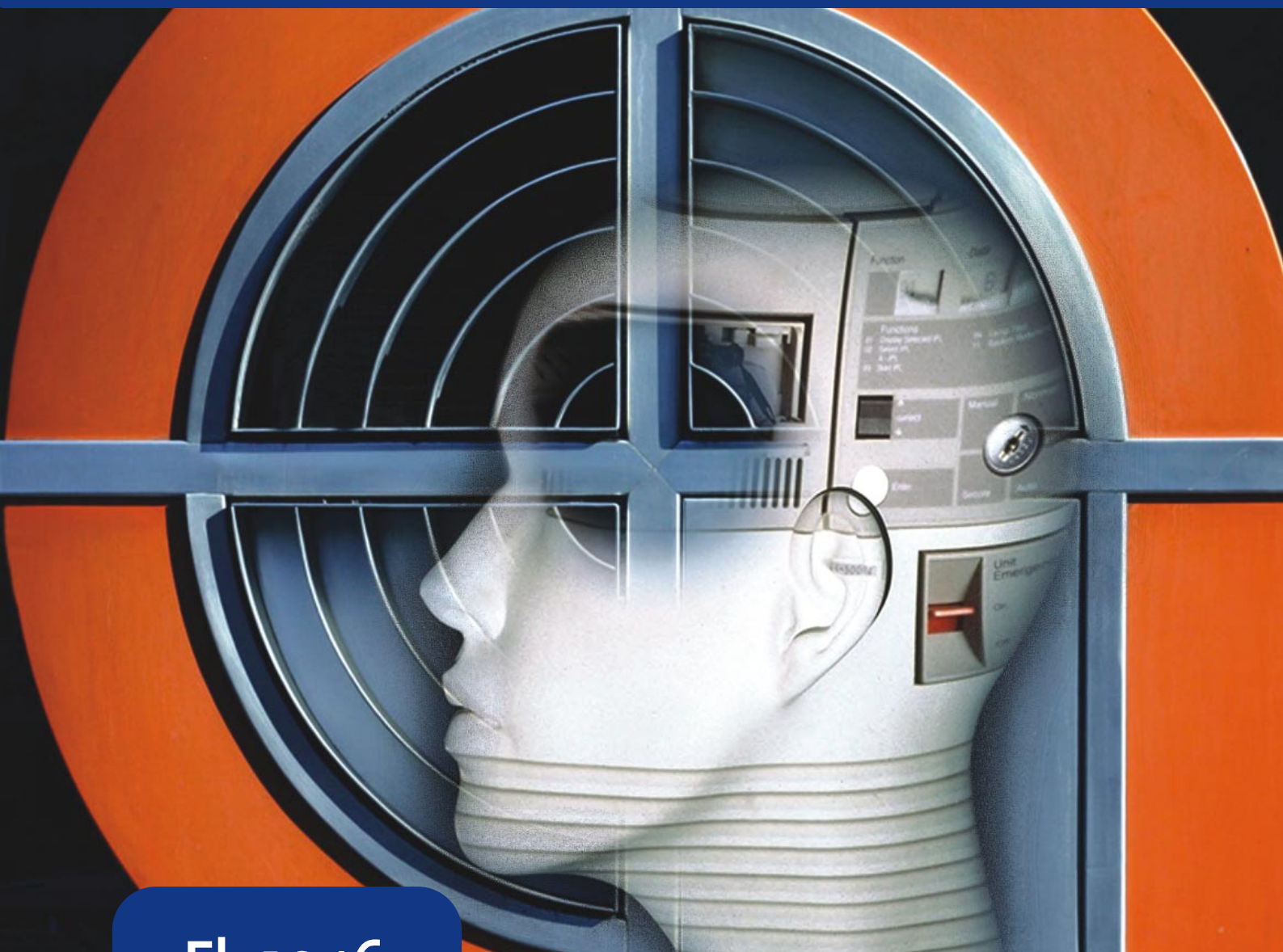


Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

L. Wienhold



Fb 1046

Schriftenreihe der
Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

baa:

**Qualität des Handelns der
Fachkräfte für Arbeitssicherheit
– Leitlinien und Ansatzpunkte
zur Beurteilung –**

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht für das Projekt „Bestandsaufnahme und Handlungskonzept zur Qualitätssicherung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit“ - Projekt F 1959 - im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem Autor.

Autor: Dr. Lutz Wienhold

Systemkonzept
Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH
Aachener Str. 68, D-50674 Köln

in Zusammenarbeit mit dem
Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V.

Umschlaggestaltung

und Fotografie: Angelika Rößler,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Verlag/Druck:

Wirtschaftsverlag NW
Verlag für neue Wissenschaft GmbH
Bürgermeister-Smidt-Str. 74-76, D-27568 Bremerhaven
Postfach 10 11 10, D-27511 Bremerhaven
Telefon: (04 71) 9 45 44 - 0
Telefax: (04 71) 9 45 44 - 77
E-Mail: info@nw-verlag.de
Internet: www.nw-verlag.de

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund
Telefon: (02 31) 90 71 - 0
Telefax: (02 31) 90 71 - 24 54
E-Mail: poststelle@buaa.bund.de
Internet: www.buaa.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40-42, D-10317 Berlin
Telefon: (0 30) 5 15 48 - 0
Telefax: (0 30) 5 15 48 - 41 70

Dresden:
Proschhübelstr. 8, D-01099 Dresden
Telefon: (03 51) 56 39 - 50
Telefax: (03 51) 56 39 - 52 10

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

ISSN 1433-2086
ISBN 3-86509-331-0

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	5
Abstract	6
Résumé	7
1 Einführung	9
2 Anliegen der Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	11
2.1 Ziele und Nutzen einer Bewertung	11
2.2 Grundlegende Vorgehensweise bei einer Bewertung	14
3 Leitlinien zur guten Praxis zeitgemäßen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	19
3.1 Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen	21
3.1.1 Strukturelle Voraussetzungen	21
3.1.2 Betreuungsmodelle	24
3.1.3 Räumliche, gerätetechnische und sonstige Ausstattung sowie personelle Unterstützung	26
3.2 Personelle Potenziale	26
3.2.1 Handlungskompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	26
3.2.2 Eigenes Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit	29
3.2.3 Selbstorganisation der Tätigkeit	34
3.3 Prozesse des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	36
3.3.1 Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit	36
3.3.2 Systematisches Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	60
4 Ansatzpunkte für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	70
4.1 Qualitätsphilosophie als Basis für die Qualitätsbewertung des Handelns	70
4.2 Grundaufbau einer Qualitätsbewertung	71

4.3	Zusammenstellung von Indikatoren mit Beschreibung von Parametern	73
4.3.1	Indikatoren und Parameter zur Strukturqualität	73
4.3.2	Indikatoren und Parameter zu Prozessqualität	75
4.3.3	Indikatoren und Parameter zur Ergebnisqualität	78
4.4	Bewerten von Stand und Entwicklung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Hilfe von Kennzahlen	79
4.4.1	Aufbau des Gesamtinstruments	79
4.4.2	Anwendung von Skalierungen zur Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	84
5	Strategische Ansatzpunkte zur Qualitätssicherung	89
	Literaturverzeichnis	106
	Abbildungsverzeichnis	110
	Tabellenverzeichnis	112
	Anhang 1: Zusammenstellung von Beurteilungskriterien für die verschiedenen Indikatoren zur Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	113
	Anhang 2: Hilfe zur Erstellung einer zusammenfassenden Beurteilung	171

Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Leitlinien und Ansatzpunkte zur Beurteilung –

Kurzreferat

Die Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung der Unternehmen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist eine der wesentlichen Fragen für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Die in den letzten Jahren entstandenen praktischen Erfahrungen und Anforderungen wurden zu Leitlinien der guten Praxis zeitgemäßen Handelns aufgearbeitet. Die Qualität des Handelns der Fachkräfte wird charakterisiert durch ihr Tätigwerden bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept, durch Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen als Schwerpunktanalyse bei einzelnen Arbeitssystemen, durch Unterstützung beim Gestalten sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme differenziert für Planungsprozesse und bestehende Arbeitssysteme, durch Unterstützung bei der Integration von Sicherheit und Gesundheit in das betriebliche Management sowie durch eine Unterstützung der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten. Qualität des Handelns der Fachkraft wird insbesondere auch durch deren systematisches Vorgehen bestimmt sowie auch durch Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen (strukturellen Voraussetzungen, Betreuungsmodellen, Ausstattung). Entscheidend sind personelle Faktoren wie die Entwicklung der Qualifikation, das eigene Rollenverständnis sowie die Selbstorganisation der Tätigkeit.

Es wurden Handlungshilfen zur komplexen Beurteilung des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickelt. Hierzu wird eine Schrittfolge empfohlen, wie eine solche Bewertung erfolgen kann, und zwar sowohl als Instrument zur Selbstbewertung des Handelns durch die Fachkraft direkt als auch zur möglichen Nutzung im Rahmen von Auditierungen der unterschiedlichsten Art. Die Zusammenstellung denkbarer Indikatoren mit Beurteilungskriterien kann helfen, eine solche Bewertung des Handelns vorzunehmen. Das Ziel besteht in einer ständigen Verbesserung des Handelns der Fachkraft und ihrer betrieblichen Wirksamkeit.

Schlagwörter:

Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Organisationsentwicklung, kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Bewertung, Indikatoren, Beurteilungskriterien

Quality of the Action of Specialists for Occupational Safety and Health – Guidelines and Starting Points for an Assessment –

Abstract

The quality of occupational safety support for companies by the specialists for occupational safety and health is one of the major questions when it comes to ensuring safety and health of employees. The practical experience and requirements accumulated over the past few years have been converted into guidelines of good practice for action in keeping with the times. The quality of the specialists' action is characterised by their active involvement in developing good risk assessment practice under the Occupational Safety and Health Act (ArbSchG) in the form of a corporate plan of action, by the determination and assessment of hazards as a focal analysis for individual work systems, by support in the design of safe and healthy work systems with differentiation into planning processes and existing work systems, by support in the integration of safety and health in corporate management and by support for employees in the fulfilment of their obligations. The quality of a specialist's action is also determined in particular by his systematic approach and by his full utilisation of all possibilities of action within the corporate parameters (structural conditions, support models, equipment). The crucial factors are personal ones such as the development of qualifications, the specialist's perception of his own role and self-organisation of the work.

Practical aids have been developed for the complex assessment of the actions by the specialists for occupational safety and health. A sequence of steps is recommended by which such an assessment can be conducted, both as an instrument of the specialist's self-evaluation of his own actions directly and for possible use in a wide variety of audits. A compilation of conceivable indicators with assessment criteria may help in the conduct of such an evaluation of actions. The aim is the continuous improvement of the specialist's actions and their effectiveness in the company.

Key words:

occupational safety and health, safety and health, specialist for occupational safety and health, quality assurance, actions of the specialist for occupational safety and health, organisational development, continuous improvement process, evaluation, indicators, assessment criteria

Qualité de l'action du spécialiste de la sécurité et santé au travail – Directives et éléments d'évaluation –

Résumé

La qualité de l'encadrement technique en matière de sécurité des entreprises par des spécialistes de la sécurité et santé au travail est l'une des questions essentielles à laquelle il faut répondre pour garantir la sécurité et la santé du personnel. Les expériences pratiques de ces dernières années et les exigences qui en découlent ont été prises en considération pour élaborer des directives pour une action pratique correcte et moderne. La qualité de l'action des spécialistes est caractérisée par leur intervention dans le développement d'une bonne pratique de l'évaluation des risques encourus conformément à la loi allemande sur la sécurité et santé au travail (ArbSchG) comme concept d'action en entreprise, par la détermination et l'évaluation des risques encourus sous forme d'analyse des priorités pour systèmes de travail individuels, par leur assistance dans la conception de systèmes de travail sûrs qui satisfont aux exigences de santé, ce pour les processus de planification et les systèmes de travail existants, par leur assistance dans l'intégration de la sécurité et de la santé dans la gestion de l'entreprise ainsi que par l'assistance des employés dans l'exécution de leurs obligations. La qualité de l'action du spécialiste est notamment déterminée par le caractère systématique de sa manière d'agir et par l'exploitation de toutes les possibilités d'action dans le cadre des conditions générales de l'entreprise (conditions structurelles, modèles d'encadrement, équipement). Les facteurs personnels comme l'évolution de la qualification, l'entendement de son propre rôle et l'auto-organisation sont décisifs.

Tout cela a conduit à la conception d'aides à l'action pour l'évaluation complexe de l'action des spécialistes de la sécurité et santé au travail. A cet effet, nous recommandons une procédure en plusieurs étapes pour une telle évaluation, ce aussi bien comme instrument d'auto-évaluation de l'action par le spécialiste en question que pour l'éventuelle exploitation dans le cadre des audits les plus diversifiés. Le regroupement des indicateurs envisageables avec critères d'évaluation correspondants peut aider à procéder à une telle évaluation de l'action. L'objectif poursuivi est d'améliorer constamment l'action du spécialiste et son efficacité pour l'entreprise.

Mots clés:

sécurité et santé au travail, sécurité et santé, spécialiste de la sécurité et santé au travail, assurance de la qualité, action du spécialiste de la sécurité et santé au travail, évolution de l'organisation, processus d'amélioration continu, évaluation, indicateurs, critères d'évaluation

1 Einführung

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) formuliert seit Mitte der siebziger Jahre einen umfassenden Auftrag für Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Im Interesse eines bestmöglichen präventiven Arbeitsschutzes für die Beschäftigten in den Betrieben ist ein hohes Qualitätsniveau der Betreuung von großer Bedeutung. Es sollte daher sichergestellt sein, dass die betreuenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben nach dem ASiG auf einem qualitativ hohen Niveau wahrnehmen.

Bereits 1994 wurde eine gemeinsame Empfehlung vom Bundesarbeitsministerium, von den Bundesländern, vom Verein Deutscher Sicherheitsingenieure, vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und vom Deutschen Gewerkschaftsbund „Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung“ (Qualitätsmerkmale, 1994) herausgegeben, die insbesondere auch Vorgaben für das Tätigwerden der Fachkräfte sowie auch Bewertungsmaßstäbe (Leitlinien) für die Arbeitgeber enthielten.

Es folgten vielfältige Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität wie die völlige Neuordnung der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Bildung der „Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA)“ mit ihren Aktivitäten zur Zertifizierung der sicherheitstechnischen Betreuung, hiermit verbundenen Orientierungen auf qualitätsgerechtes Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie auch vielfältige Publikationen zu Erfahrungen erfolgreich tätiger Fachkräfte.

Mit dem Übergang zur Vollbetreuung aller, auch kleinster Betriebe entstanden sehr unterschiedliche Formen der Betreuung – teils mit unterschiedlichem Erfolg. Aber diese Verbreiterung der Tätigkeit auf kleine Betriebe hat auch neue Herausforderungen an die Qualität der Leistungen und der externen Dienstleister auf diesem Gebiet gebracht.

Das Bemühen um hohe Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung kommt auch im „Appell zur Verbesserung der Qualität der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zum Ausdruck (Appell, 2000) und einer gemeinsamen Erklärung der GQA und GQB zur Qualität der Betreuung der Betriebe nach dem ASiG (Gemeinsame Erklärung, 2000). Der VDSI warb 2002 für ein Bündnis für Qualität für Arbeitsschutz (VDSI-Aufruf, 2002),

nachdem zuvor vom VDSI bereits ein „Verhaltenskodex des Sicherheitsingenieurs“ zur Diskussion gestellt und schließlich 2003 verabschiedet wurde.

Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung ist für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben eine der wesentlichen Fragen. Es geht nicht um eine formal abgesicherte Betreuung, die ohne Effekt bleibt und das ASiG eher in Misskredit bringt statt Akzeptanz in den Unternehmen zu erreichen. Es geht vielmehr darum, eine wirkungsvolle und nachhaltige Betreuung zu sichern, die dem Unternehmen dient, und zwar sowohl bezogen auf die Gesundheit seiner Beschäftigten als auch bezogen auf Geschäftsergebnisse und andere Ziele des Unternehmens.

Das Verständnis zu den Aufgaben und der Rolle der Fachkraft hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt, wenn nicht sogar gewandelt.

Vor dem Hintergrund, die Bemühungen um Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung zu unterstützen und die zeitgemäßen Entwicklungen auf diesem Gebiet zu berücksichtigen, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin dieses Projekt vergeben. Ziel des Projektes ist es,

- die Anforderungen an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu Leitlinien der guten Praxis zeitgemäßen Handelns als eine Art „Standard“ aufzuarbeiten,
- Handlungshilfen zur komplexen Beurteilung des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu entwickeln.

Der nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsystem orientiert auf Konzepte zur Bewertung der Arbeitsschutzleistungen als Fähigkeit der Organisation, nach zu definierenden Leistungskriterien für den Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten und zu verbessern (Leitfaden, 2002). Ein Baustein hierbei ist die sicherheitstechnische Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Das Projekt wurde im engen Zusammenwirken mit dem VDSI bearbeitet. Der VDSI-Arbeitskreis Fachkräfte für Arbeitssicherheit unter der Leitung von Dr. Arno Weber mit Vertretern aus unterschiedlichen Branchen und Betrieben verschiedener Größe sowie auch der Vertreter des geschäftsführenden Vorstandes des VDSI, Dr. Klaus Große, verantwortlich für Projektmanagement, begleiteten das Projekt, um so praktische Erfahrungen unmittelbar nutzbar zu machen, die entwickelten Leitlinien zur Tätigkeit und zur Beurteilung des Handelns der Fachkraft miteinander zu diskutieren und zu verabschieden. Durch die Unterstützung und engagierte Mitarbeit dieser Partner war eine konstruktive Projektarbeit möglich. Der Autor möchte an dieser Stelle allen Beteiligten danken.

2 Anliegen der Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

2.1 Ziele und Nutzen einer Bewertung

Die Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes wird geprägt von

- den sich entwickelnden sehr unterschiedlichen Formen der Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- Modellen der Ermittlung von entsprechenden Einsatzzeiten bzw. bedarfsabhängiger Betreuung,
- den Rahmenbedingungen, wie Grundhaltung und Interesse des jeweiligen Arbeitgebers und der anderen betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz, betrieblichen Strukturen, der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, den Managementpraktiken, der allgemeinen Unternehmenskultur usw.

Dieses Umfeld für die Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass das alles Entscheidende die umfassende Kompetenz und das engagierte Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf der Grundlage eigener Grundüberzeugungen und Wertvorstellungen ist. Die Persönlichkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die mit Herz und Verstand für die Sache tätig wird, ist Erfolgsgarant.

Sicher müssen Voraussetzungen für das qualitätsgerechte Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit bestehen. Aber wie die Fachkraft mit diesen Voraussetzungen umgeht, was sie daraus macht, wie sie vorgeht, um präventiv und nachhaltig mit hoher Effizienz Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit voranzubringen – dies ist Sache der Fachkraft selbst.

Gerade der Grundsatz, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Anwendung der Fachkunde weisungsfrei agiert, fordert die Qualität des Handelns immer wieder neu heraus. Ein modernes Verständnis des Arbeitsschutzes erfordert ein in hohem Maße eigenverantwortliches Tätigwerden des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchzuführen und Arbeitsschutz als Managementaufgabe zu betreiben. Dies fordert auch adäquates Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es geht darum, dass sich der Arbeitsschutz regelmäßigen und systematischen Messungen unterziehen muss:

⇒ Betriebliche Akzeptanz gewinnen

Nachvollziehbare Darstellungen über das, was der Arbeitsschutz tut und was dabei herauskommt, hilft dem Arbeitsschutz, die vielfach immer noch fehlende Akzeptanz zu gewinnen.

⇒ Ressourcen effektiv und effizient einsetzen

Es ist – auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten – nicht mehr als hinreichend anzusehen, dass entsprechend den rechtlichen Vorgaben Ressourcen (Personal, Sach- und Finanzmittel) für den Arbeitsschutz aufgewendet und die unterschiedlichen Akteure aktiv werden, ohne dass auch Effekte gemessen und dargestellt sowie ein zielgerichteter und wirtschaftlicher Einsatz der Ressourcen nachgewiesen werden.

⇒ Ressourcenverluste vermeiden

Ressourcen sind dort einzusetzen, wo sie möglichst weitreichende Wirkung haben. Fehlendes präventives Handeln verbraucht durch später erforderliche Korrekturen erheblich mehr Ressourcen.

⇒ Potenziale der Prävention zielgerichtet ausschöpfen

Eine vorgreifende und vorausschauende Arbeitsgestaltung enthält ein großes Potenzial zur Verbesserung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen. Der Arbeitsschutz muss nicht nur zeigen, welche Beiträge er zu Sicherheit und Gesundheit leistet, sondern auch, was er zur sach- und qualitätsgerechten Erstellung von Produkten und Dienstleistungen, zur Verbesserung der Geschäftsprozesse, generell zu Erhalt und Entwicklung des Unternehmens beiträgt.

⇒ Arbeitsschutz systematisch als Management und Führungsaufgabe betreiben

Einerseits muss sich – wie alle anderen betrieblichen Systeme – auch der Arbeitsschutz und seine Qualität einer Bewertung stellen. Andererseits kann ein betriebliches Management des Arbeitsschutzes nur wirksam erfolgen, wenn es zielorientierte Steuerungs- und Verbesserungsprozesse enthält.

Vor diesem Hintergrund gelten die Anforderungen zur regelmäßigen und systematischen Messung und Bewertung des Arbeitsschutzes auch für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Akzeptanz und Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in diesem Sinne eine Schlüsselfrage für die Umsetzung des ASiG. Die Qualität des

Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist dabei nicht statisch zu sehen, sondern als Entwicklungsprozess. Sie wird bestimmt von folgenden Faktoren:

- Klarheit über die zeitgemäßen Anforderungen an die Qualität des eigenen Handelns
- Zielorientiertes Handeln auf der Grundlage solcher Anforderungen, ausgerichtet auf Nachhaltigkeit der Ergebnisse
- Wirksames Selbstmanagement
- Ständige Analyse und Beurteilung der eigenen Tätigkeit
- Ständiger Verbesserungsprozess der eigenen Tätigkeit

Das vorliegende Material soll einen Beitrag dazu leisten, die Beurteilung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu befördern. Es geht in erster Linie darum, dass die Fachkraft für sich selbst ein solches Instrumentarium nutzt, um sich zu prüfen, sich selbst Rechenschaft abzugeben, wo Verbesserungsmöglichkeiten existieren, um einen Schub in der Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung zu bringen.

Eine Selbstbewertung bietet folgende Vorteile:

- Stärken und Schwächen der Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden erkennbar, damit Verbesserungspotenziale erschließbar.
- Durch Anstöße zu strukturierten Verbesserungen können Verbesserungsaktivitäten geplant werden.
- Es kann eine systematische Bewertung der eigenen Qualität erfolgen, die auf Fakten basiert anstatt subjektiver Wahrnehmungen.
- Eine reproduzierbare, über die Zeit beobachtbare Diagnose ist möglich.
- Diese Diagnose stellt den Ansatzpunkt für umfassende Verbesserungen dar.

Voraussetzung ist eine Grundhaltung jeder Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine solche Bewertung zum eigenen Nutzen und für die Verbesserung des Wirkens im Unternehmen auf der Grundlage zeitgemäßer Anforderungen tatsächlich auch zu wollen. Es geht auch um eine Selbstbestätigung guter Ansätze, stärker aber um Offenheit für die sich entwickelnden Maßstäbe an das Handeln. Die Anforderungen an die Fachkraft sind nicht primär juristisch aus dem Arbeitssicherheitsgesetz abzuleiten, sondern aus den Fragen, die heute und morgen für den Arbeitsschutz im Unternehmen stehen. Das erfordert Offenheit gegenüber solchen Maßstäben, Akzeptanz dafür, dass diese Maßstäbe sich ständig weiterentwickeln und die Bereitschaft, sich selbst in diesem Prozess weiterzuentwickeln. Wer diese Grundhaltung nicht auf-

bringt, für den sind solche Selbstbeurteilungen nicht zielführend anzuwenden. Vorhandene Stärken sollen stabil ausgebaut und vorhandene Schwächen identifiziert, aber auch akzeptiert werden, um aus dieser Kenntnis Schlussfolgerungen für Veränderungen abzuleiten. Über Fortschrittskontrollen sind Umsetzung und Wirksamkeit zu überprüfen. Selbstbewertung ist kein einmaliger, sondern ein regelmäßig stattfindender Vorgang.

2.2 Grundlegende Vorgehensweise bei einer Bewertung

Eine grundlegende Übersicht zu den Möglichkeiten der Bewertung zeigt Abb. 2.1.

Bewerten des Stands durch In-Bezug-Setzen zu	Bewerten der Entwicklung durch In-Bezug-Setzen zu Veränderungen zum
<ul style="list-style-type: none"> ● eigenen Zielen ● Branchenbesten ● Vergleichsbetrieben ● Branchendurchschnitt ● Erfüllung von AMS-Standards ● ... 	<ul style="list-style-type: none"> ● Vorjahr ● Durchschnitt der Vorjahre ● Branchenbesten ● Vergleichsbetrieben ● Branchendurchschnitt ● ...

Abb. 2.1 Möglichkeiten der Bewertung der Qualität des Handelns

Soll die Qualität des Handelns der Fachkraft beurteilt werden, so sind zwei Grundfragen zu klären (vgl. Abb. 2.2):

⇒ Wodurch wird Qualität charakterisiert?

Hierzu sollen Leitlinien einer guten Praxis dienen, wie sie in Abschnitt 3 zusammengestellt wurden.

⇒ Wie kann die Qualität des Handelns und deren Entwicklung gemessen werden?

Hierzu wurden Ansätze in Abschnitt 4 zusammengestellt.



Abb. 2.2 Grundfragen der Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Zusammenstellung der Bewertungskriterien soll einen kontinuierlichen Bewertungsprozess fördern. In Eigenverantwortung der Fachkräfte kann eine Anwendung erfolgen, die auf umfassende Anwendung setzt. Es ist aber auch eine gezielte Auswahl von Kriterien denkbar, um bestimmte Schwerpunkte zu setzen.

Folgende **Vorgehensweise** empfiehlt sich (vgl. Abb. 2.3):

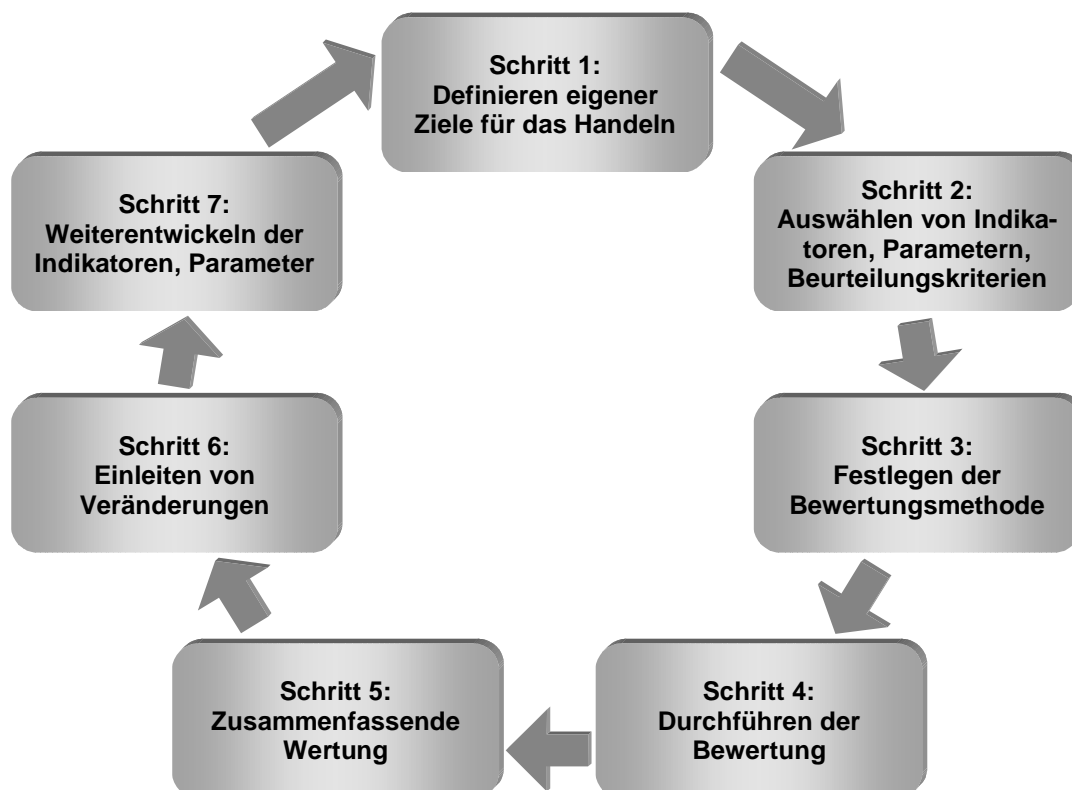


Abb. 2.3 Schrittfolge zur Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Schritt 1: Definieren eigener Ziele für das Handeln als Fachkraft

Eine klare Definition der Ziele ist Voraussetzung für jede Leistungsbewertung. Ziele und Teilziele lassen sich insbesondere ableiten aus den in Abschnitt 3 beschriebenen Leitlinien einer guten Praxis zeitgemäßen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Aus diesen Zielen sind Anforderungen an die Ausgestaltung des eigenen Handelns abzuleiten. Indikatoren operationalisieren diese Anforderungen.

Das Setzen von Zielen ist ausschlaggebend für eine kontinuierliche Verbesserung des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ziele dienen

- der strategischen Ausrichtung der Entwicklung des Handelns, geben die Richtung des Handelns an,
- dem Bestimmen eigener Maßstäbe,
- als Bewertungsmaßstab für das Handeln,
- der Steuerung und der Kontrolle des Handelns.

Schritt 2: Auswählen von Indikatoren, geeigneten Parametern und Beurteilungskriterien

Je nach Zielsetzung sind geeignete Indikatoren und Parameter auszuwählen. Solche Indikatoren und Parameter werden für die verschiedenen Leitlinien zeitgemäßen Handelns in Abschnitt 4 zusammengestellt.

Die Indikatoren sind hierbei allgemeingültig für alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu sehen. Es kann aber eine Auswahl entsprechend der unterschiedlichen selbst gesetzten Ziele erfolgen. Die Parameter und insbesondere die Beurteilungskriterien, wie sie das Abschnitt 4 enthält, sind als Angebot zu sehen. Hieraus ist eine spezifische Auswahl zu treffen.

Schritt 3: Festlegen der Bewertungsmethode

Im Allgemeinen müssen qualitative Beurteilungen vorgenommen werden. Hierfür eignen sich Skalierungen, um den Erfüllungsgrad der Anforderungen zu bestimmen. So kann der Erfüllungsgrad der jeweiligen Kriterien gemessen werden. Ob eine fünfstufige Differenzierung oder ggf. nur eine dreistufige Skalierung in der Bandbreite von nicht ausreichender Leistung über die Erfüllung von Mindestanforderungen bis hin zu vorbildlicher Leistung gewählt wird, ist selbst zu entscheiden. Im Einzelfall kann auch eine „harte“ Bewertung mit Kennzahlen möglich sein, beispielsweise bei der Beurteilung der Ergebnisqualität.

Schritt 4: Durchführen der Bewertung

Je nach gewählten Indikatoren und Parametern sowie der ausgewählten Bewertungsmethode ist die Selbstbewertung vorzunehmen. Die notwendigen Daten und Einschätzungen sind zusammenzustellen.

Schritt 5: Zusammenfassende Wertung

Ziel ist es, anschließend notwendige Verbesserungen umzusetzen. Das erfordert, in diesem Schritt der Zusammenfassung der Erkenntnisse folgende Fragen zu beantworten:

- Wo liegen die Stärken, die sich erhalten und stabilisieren lassen?
- Wo liegen die Stärken, die noch weiterzuentwickeln sind?
- Welche Verbesserungserfordernisse wurden identifiziert?
- An welchen Indikatoren und Parametern lassen sich die einzuleitenden Verbesserungen kontrollieren?

Schritt 6: Einleiten von Veränderungen

Aus den Erkenntnissen des Schritts 5 sind konkrete Aktivitäten abzuleiten, was zum Ausbau von Stärken und zur Umsetzung von Verbesserungen getan werden muss.

Selbstbewertung erfolgt nicht zum Selbstzweck, sondern um Verbesserungen durchzusetzen. Deshalb muss mit der Bewertung immer ein „Aktionsplan“ verbunden sein. Es werden auch neue weiterführende Ziele gesetzt.

Schritt 7: Weiterentwickeln des Indikatoren- und Parametersystems

Die genutzten Kriterien zur Selbstbewertung unterliegen auch einem Veränderungsprozess. Bereits mit Schritt 5 werden Überlegungen anzustellen sein, mit welchen Indikatoren und Parametern die einzuleitenden Verbesserungen kontrolliert werden können.

Das im Folgenden beschriebene Indikatoren- und Parametersystem ist systematisch und pragmatisch zugleich angelegt. Es kann zur Weiterentwicklung eines geschlossenen und gewichteten Bewertungssystems genutzt werden, aber auch pragmatisch als Werkzeugkasten für die betriebliche Anwendung. Jede Fachkraft muss zunächst für sich entscheiden, welche Indikatoren zur Steuerung des eigenen Handelns geeignet sind.

Instrumente zur Beurteilung des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit bieten aber nicht nur für die Selbstbewertung in Eigenverantwortung der Fachkraft für Arbeitssicherheit Hilfe. Weitere Einsatzmöglichkeiten sind:

- ⇒ Verwendung direkt durch den Arbeitgeber als Instrument der Personalentwicklung, beispielsweise für den Einsatz im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen, für die Nutzung in Verbindung mit Leistungsbeurteilungen etc.
- ⇒ Interne Audits, wenn ein Qualitätsmanagement oder auch integrierte Managementsysteme existieren, die eine sicherheitstechnische Betreuung einschließen
Mit Hilfe eines solchen Instruments der Bewertung des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit kann auch über intern bestimmte Auditoren eine objektivierte Einschätzung erfolgen.
- ⇒ Einsatz bei entsprechenden Vereinbarungen und Forderungen von Kunden
Zwischen wirtschaftenden Einheiten werden in vielen Fällen Zertifizierungen als Voraussetzung für die Kooperation gefordert. Ein genutztes Bewertungsinstrument kann hierfür Akzeptanz finden, um die Qualitätsbeurteilung objektiviert nachzuweisen.
- ⇒ Einsatz durch überbetriebliche Zertifizierungsstellen wie etwa GQA, um das Handeln der Fachkraft als Kriterium im Rahmen ihrer eingesetzten Prüfverfahren zu nutzen

Insofern ist die neutrale Beurteilung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Hilfe des vorliegenden Materials vielfach nutzbar. Es bietet die Chance, einheitliche Kriterien in den unterschiedlich existierenden Modellen zur Bewertung von Qualität und Leistung einzusetzen.

3 Leitlinien zur guten Praxis zeitgemäßen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus hat sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebs- bzw. Personalrat. Die Anforderungen werden insofern vom Grundsatz her in Abb. 3.1 umrissen.

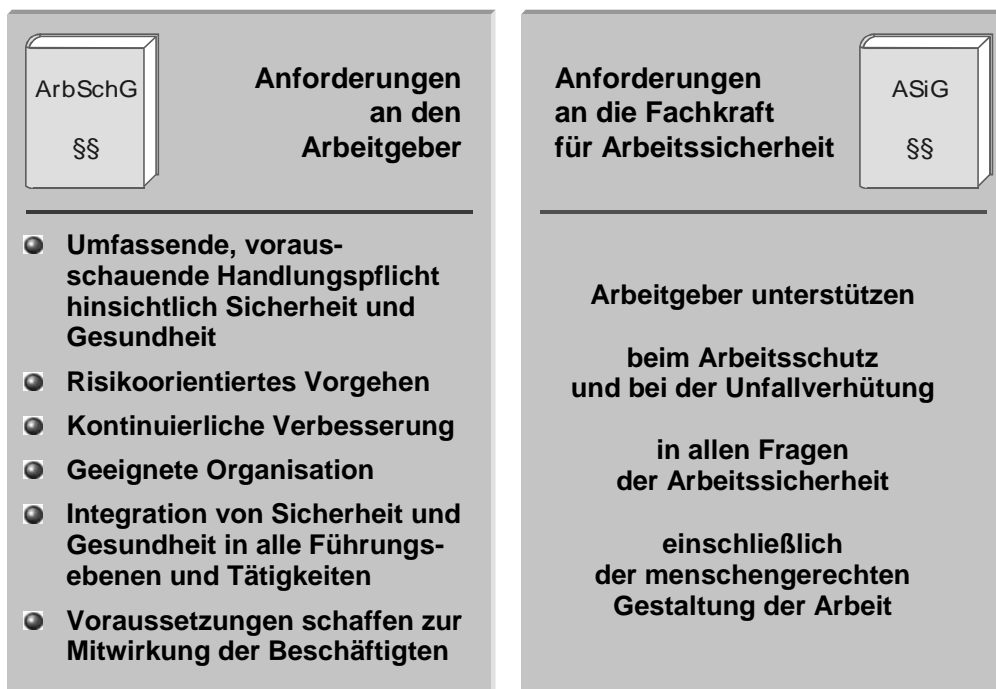


Abb. 3.1 Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz stellt mit § 6 keine abgeschlossene Zusammenstellung der Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit dar, sondern hat durch diese offene Formulierung einen dynamischen Aufgabenkatalog. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss also ausgehend von den gesamten fixierten Pflichten des Arbeitgebers und nach zeitgemäßem Arbeitsschutzverständnis handeln.

Zunächst ist die Frage zu stellen: Was bestimmt die Qualität des Handelns der Fachkraft? Einen Überblick enthält Abb. 3.2.

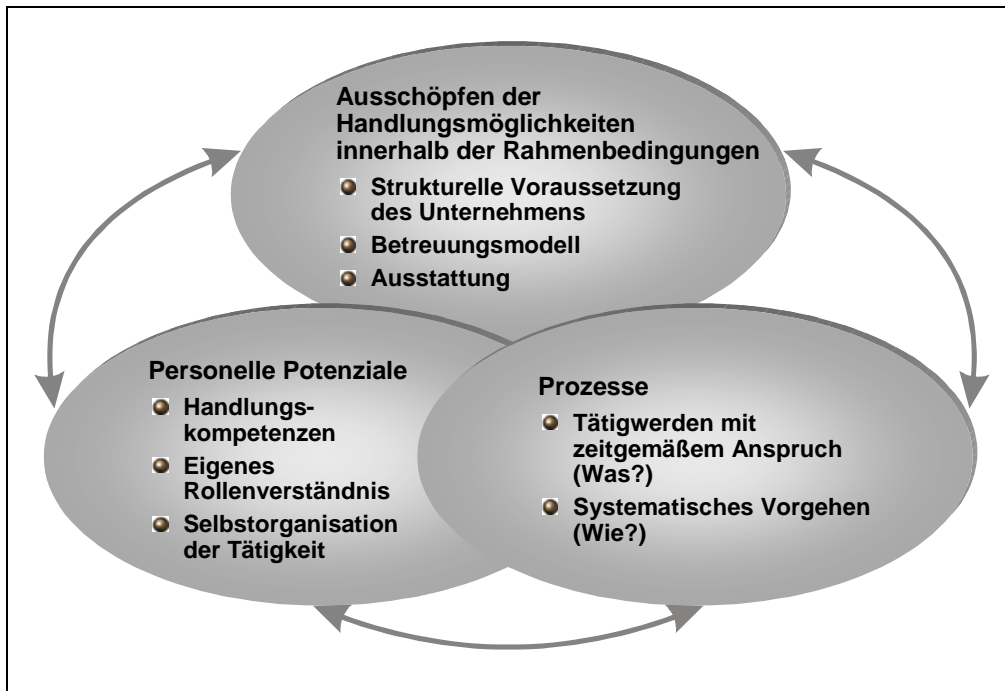


Abb. 3.2 Felder, die die Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit charakterisieren

Folgende Felder sind für die Qualität des Handelns bestimmend:

⇒ Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb bestehender Rahmenbedingungen

Es geht hierbei um die strukturellen Voraussetzungen für die Tätigkeit, die Betreuungsmodelle und auch um die sachliche Ausstattung.

⇒ Personelle Potenziale

Zu diesen Potenzialen zählen die Qualifikation (als fachliche, methodische und soziale Kompetenz), das eigene Rollenverständnis sowie auch die Selbstorganisation der Tätigkeit.

⇒ Prozesse des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Hierzu gehören das Tätigwerden der Fachkraft mit zeitgemäßem Anspruch (Was wird durch die Fachkraft gemacht?) und die Art und Weise des Handelns, das systematische Vorgehen (Wie werden die Aufgaben erfüllt?).

Diese Felder werden in den folgenden Abschnitten charakterisiert.

3.1 Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen

Die Qualität des Handels der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird nicht nur bestimmt durch die in der Person der Fachkraft und die in ihrer Arbeitsweise begründeten Faktoren, sondern auch durch die Organisation (Unternehmen, Betrieb, Verwaltung, andere Organisation) und die Einbindung der Fachkraft darin. Nur innerhalb des hier existierenden Rahmens kann die Fachkraft ihre Kompetenz entfalten – insofern sind diese Rahmenbedingungen qualitätsbestimmend. Einen Überblick enthält Abb. 3.3.

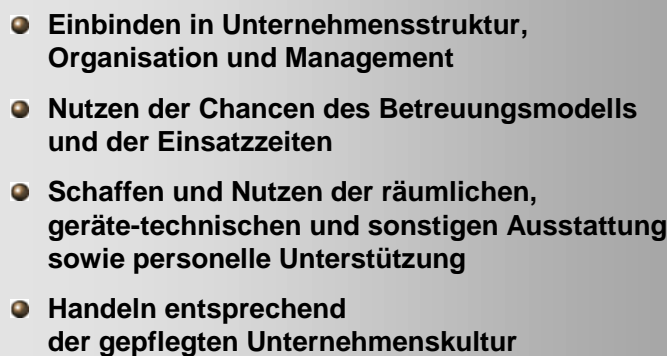
- 
- **Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management**
 - **Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten**
 - **Schaffen und Nutzen der räumlichen, geräte-technischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung**
 - **Handeln entsprechend der gepflegten Unternehmenskultur**

Abb. 3.3 Qualität durch Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb gegebener Rahmenbedingungen

Zu unterscheiden sind:

- Nutzen der strukturellen Voraussetzungen der Unternehmensstruktur, der Organisation und des Managements durch die Fachkraft
- Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten
- Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie auch personelle Unterstützung als sachliche Voraussetzungen für die Tätigkeit
- Handeln entsprechend der gepflegten Unternehmenskultur, z. B. der im Unternehmen praktizierten Wissensorganisation

3.1.1 Strukturelle Voraussetzungen

Die Qualität der Einbindung der Fachkraft in den strukturellen Aufbau der Organisation, in die Informations- und Geschäftsprozesse, in die Führungsprozesse oder auch in die Managementsysteme sowie die bestehenden Voraussetzungen in der Unternehmenskultur hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bestimmen den Handlungs-

rahmen. Qualität des Handelns der Fachkraft schließt hierbei ein, wie die strukturellen Voraussetzungen als Handlungschancen dienen und auch genutzt werden.

- Aufbauorganisatorische Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Leiter des Betriebs und Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll nach dem Arbeitssicherheitsgesetz unmittelbar dem „Leiter des Betriebs“ unterstellt werden. Damit ist gemeint, dass die Fachkraft unmittelbar dem Arbeitgeber, dem Dienstherrn oder dem Betriebsleiter unterstellt ist, also der ersten oder mindestens der zweiten Ebene in der betrieblichen Hierarchie (vgl. hierzu § 13 Abs. 1 ArbSchG – Verantwortliche Person). „Leiter des Betriebs“ ist die Person, die im Betrieb Arbeitgeberfunktion wahrnimmt. Auf die Bezeichnung kommt es dabei nicht an (SCHMATZ, NÖTHLICH, Register 4034, S. 4). Die Unterstellung hat den Charakter einer Stabsstelle der Unternehmens- bzw. Betriebsleitung. Aufgrund der hohen Ansiedlung in der betrieblichen Hierarchie ergibt sich auch der Einfluss und das Einwirken auf alle anderen Linien- und Querschnittsfunktionen. Die Fachkraft soll in den gesamten Betrieb hineinwirken. Dies soll den Fachkräften für Arbeitssicherheit beispielsweise den unmittelbaren Zugang zu dieser Entscheidungsebene gewährleisten und ihre Stellung gegenüber den nachfolgenden Führungsebenen absichern. Ist die Fachkraft nicht direkt dem Arbeitgeber, sondern dem „Leiter des Betriebs“ (der nicht Arbeitgeber ist) unterstellt und können sich Fachkraft und „Leiter des Betriebs“ nicht über Arbeitsschutzmaßnahmen verständigen, steht der Fachkraft für Arbeitssicherheit ein unmittelbares Vorschlagsrecht gegenüber dem Arbeitgeber selbst zu.

Eine entsprechende aufbauorganisatorische Einordnung der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist allerdings nur eine Voraussetzung für entsprechende Handlungsmöglichkeiten. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ihrer Rolle und ihren Aufgaben muss im Unternehmen allen Akteuren bekannt und dort akzeptiert sein.

Die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung ist neben der formalen Anbindung der Fachkraft als Stabsstelle geprägt von z. B. folgenden Faktoren:

- Einstellung und Grundwissen der Unternehmensleitung zum Arbeitsschutz generell
- Verständnis der Unternehmensleitung von Aufgaben und Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Regelmäßiger und hinreichender Zugang der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Unternehmensleitung

□ Zusammenarbeit mit den Führungskräften

Führungskräfte sind für die praktische Gestaltung von Arbeitssystemen und -prozessen zuständig. Hier besteht ein hoher Beratungs- und Unterstützungsbedarf durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie verfügt über die notwendige Fachkunde, die nur über eine entsprechend funktionierende und gepflegte Zusammenarbeit mit den Führungskräften wirksam werden kann. Speziell muss die Zusammenarbeit bei der Initiierung und Auswahl von Lösungen, bei Entscheidungsprozessen und bei der Wirkungskontrolle gepflegt werden. Führungskräfte nehmen auf unterschiedliche Weise Einfluss auf die Umsetzung des Arbeitsschutzes, und zwar durch

- den Umfang und die Art und Weise der Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben im Arbeitsschutz,
- ihr konkretes sicherheits- und gesundheitsgerechtes Vorbildverhalten (z. B. durch sicherheitsgerechte Handlungen, Tragen von persönlicher Schutzausrüstung),
- ihre Reaktionen auf erkennbare Sicherheitsdefizite in Technik, Organisation oder im Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeiter,
- Informations- und Kommunikationsverhalten,
- ihren Umgang mit Arbeitsschutzbelangen in Konfliktsituationen (z. B. Schnelligkeit der Ausführung von Arbeiten im Konflikt mit Sicherheitsanforderungen),
- die Art und Weise der Führung ihrer Mitarbeiter und das durch sie beeinflusste Betriebsklima (psychosoziale Belastungen und der Umgang mit den daraus resultierenden Beanspruchungen),

Hierauf sind die Aktivitäten der Zusammenarbeit insbesondere auszurichten.

□ Ablauforganisatorische Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die für Sicherheit und Gesundheit relevanten Geschäftsprozesse

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist – um präventiv wirken zu können – in die relevanten Geschäftsprozesse einzubinden. Dies muss systematisch erfolgen und durch ablauforganisatorische Regelungen gewährleistet sein. Die Regelungen zur Einbindung der Fachkraft müssen einerseits in der erforderlichen Qualität vorhanden sein und andererseits auch angewendet werden.

□ Information und Kommunikation über Arbeitsschutzbelange: Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Informations- und Kommunikationsprozesse,

Sicherstellung von grundlegenden Informationen mit potenzieller Relevanz für den Arbeitsschutz durch den Arbeitgeber an die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Über Arbeitsschutzbelange muss regelmäßig im Unternehmen informiert und kommuniziert werden. Der Arbeitsschutzausschuss ist ein Gremium, das diese Information und Kommunikation sicherstellen muss. Darüber hinaus geht es aber auch um die Beteiligung der Fachkraft an weiteren Informations- und Kommunikationsprozessen wie z. B. regelmäßigen Leiterbesprechungen, Nutzung von unternehmensspezifischen Informations- und Kommunikations (IuK)-Plattformen wie z. B. Intranet.

Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Fachkraft über Veränderungen, Planungsaktivitäten usw. im Vorhinein vom Arbeitgeber informiert wird, dementsprechende Verfahrensweisen praktiziert werden, damit die Fachkraft überhaupt die Chance hat, insbesondere präventiv handeln zu können.

- ❑ Angemessene Integration der Fachkraft und ihres Handelns in bestehende Managementsysteme

Das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit muss in weiten Bereichen Teil des Managementprozesses sein. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss über die im Unternehmen üblichen Managementwerkzeuge verfügen und sich ihrer bedienen können. Sind Managementsysteme eingeführt, ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit hier strukturell und prozessorientiert einzubinden.

- ❑ Möglichkeiten, die der Fachkraft zur eigenen Fortbildung durch den Arbeitgeber gegeben werden

Der Arbeitgeber darf die zwingend erforderliche Fortbildung der Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht behindern. Vielmehr sollte er sie z. B. durch entsprechende Freistellung, durch Zugangsmöglichkeiten zu den erforderlichen Medien und ggf. durch Finanzierung fördern und unterstützen.

3.1.2 Betreuungsmodelle

Die Art des Betreuungsmodells (innerbetriebliche Fachkraft, externer Dienst, Unternehmermodell usw.), die tatsächlich verfügbare Einsatzzeit und die Bereitstellung der erforderlichen Rüstzeiten sind ein weiterer qualitätsbestimmender Handlungsrahmen für die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

⇒ Ausschöpfen der Chancen eines qualitätsgerechten Betreuungsmodells

Ein Betreuungsmodell ist dann qualitätsgerecht, wenn es die spezifischen betrieblichen Belange berücksichtigt und geeignet ist, die in der ersten Gruppe (siehe oben) genannten Anforderungen zur Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Unternehmensstruktur, Organisation, Management zu erfüllen. Jedes Modell bietet Rahmenbedingungen, die die Fachkraft als Chance für die eigene Tätigkeit nutzen muss.

Kriterien sind insbesondere:

- Nähe zu den Branchenproblemen
- Ortsnähe, schnelle Verfügbarkeit
- Einbindung in Betriebsprozesse
- Nähe zum Handlungsmuster der Betriebe (z. B. Handwerk) – Strukturen des Dienstleisters entsprechen den Strukturen der zu betreuenden Betriebe
- Vertiefte Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf den eigentlichen Problemfeldern des Betriebs (z. B. auf dem Gebiet der Gefahrstoffe bei Betrieben mit einem entsprechendem Gefährdungspotenzial)
- ...

⇒ Erfüllung der Einsatzzeiten

- Problemangemessene Erfüllung der Mindesteinsatzzeiten
- Flexibler Umgang mit Mindesteinsatzzeiten entsprechend den betrieblichen Problemlagen
- Einsatzzeiten, die insgesamt eine Professionalisierung zulassen (z. B. persönliche Mindesteinsatzzeit von mehr als 500 Std.)
- ...

⇒ Rüstzeiten

- Keine Anrechnung der Fahrzeiten auf die Einsatzzeiten
- Hinreichende Rüstzeiten für Selbstorganisation und Fortbildung der Fachkraft für Arbeitssicherheit

3.1.3 Räumliche, gerätetechnische und sonstige Ausstattung sowie personelle Unterstützung

- Zeitgemäße Büroausstattung
- Verfügbarkeit von Mess- und Prüfgeräten entsprechend den betrieblichen Erfordernissen
- EDV allgemein, Internetzugang etc.
- Zeitgemäße Moderationshilfsmittel
- Projektionsgeräte, Foto- und Videotechnik
- Personelle Kapazitäten (allgemeine Büroarbeiten, Assistenzarbeiten für die Effektivierung der fachkundlichen Arbeit der Fachkraft usw.)
- Grundausrüstung mit Regelwerk und Fachliteratur

3.2 Personelle Potenziale

Zu den personellen Faktoren, die die Qualität des Handelns der Fachkräfte bestimmen, gehören:

- Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Eigenes zeitgemäßes Rollenverständnis
- Selbstorganisation der Tätigkeit

3.2.1 Handlungskompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Handlungskompetente Fachkräfte müssen bereit sein, ihre Fähigkeiten umfassend einzusetzen (vgl. Abb. 3.4) und weiterzuentwickeln.



Abb. 3.4 Bestandteile der Handlungskompetenz

Die ständige Entwicklung der eigenen Handlungskompetenz ist sehr breit auszufassen (vgl. Abb. 3.5).



Abb. 3.5 Komplexität der Entwicklung der Handlungskompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Erfüllung der Anforderungen an den Einsatz von Fachkräften

Hierzu gehören:

- Basisqualifikation als Ingenieur, Techniker oder Meister
- Mindestens zwei Jahre berufliche Tätigkeit
- Nachweis über die erworbene sicherheitstechnische Fachkunde

Entscheidend ist aber nicht allein, diese Voraussetzungen zu erfüllen, sondern dass ein ständiges weiteres Erfahrungslernen durch die praktische Tätigkeit erfolgt.

Ständige Fortbildung im Fachgebiet

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen der Fachkraft ist mehr als nur die Entwicklung von rein fachlichen Qualifikationen. Nach einem modernen Verständnis beinhaltet Qualifikation entsprechend Abb. 3.6 drei Säulen (BULLINGER, 1995, S. 325).

Qualifikation		
Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> • Fachspezifisches Wissen, Grundlagen • Fachübergreifendes Wissen (z. B. über Zusammenhänge der Verwaltungs-, Dienstleistungs- und Produktionsabläufe) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen • Entwicklung von Abstraktionsfähigkeit, Lernbereitschaft, Systemdenken, Planungs-, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit • Kooperationsfähigkeit • Kommunikationsfähigkeit • Toleranz • Verantwortungsbewusstsein • Solidarität

Abb. 3.6 Qualifikation als Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre

- fachlichen,
- methodischen und
- sozialen

Kompetenzen kontinuierlich aktualisieren und erweitern, sich also neue Erkenntnisse im Arbeitsschutz zu Gefährdungen und Belastungen, zur Weiterentwicklung von Schutzkonzepten, zu Marktangeboten zu sicherheitstechnischen Lösungen, zu persönlichen Schutzausrüstungen, zu Organisationskonzepten usw. aneignen. Sie muss die aktuellen Entwicklungen sowohl zum Stand der Technik als auch zu den Vorschriften verfolgen.

Fortbildung betrifft auch grundlegende Entwicklungen zum Arbeitsschutz, zu Strategien und Konzepten sowie zur sozialen Kompetenz (generelle Kommunikationskompetenz, Konfliktmanagement, Arbeiten im Team, Moderation von Gruppen, Argumentationstechniken usw.). Die Fachkraft muss Entscheidungsträger und Beschäftigte motivieren können.

Branchen- bzw. betriebsbezogene Kompetenzerweiterung

Kenntnisse zu betriebsspezifischen Arbeitssystemen und deren Weiterentwicklung durch neue Technologien müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Spezialisierung der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfordert eine ständige Vertiefung des Wissens zur Spezifik betrieblicher Bedingungen.

Kompetenzerweiterung zur Betriebsführung

Zu den jeweils spezifischen Anforderungen in Betrieben unterschiedlicher Größe muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit die notwendigen Kompetenzen besitzen. Kleinbetriebliche Bedingungen muss sie besonders berücksichtigen und ein Problembewusstsein hierzu entwickeln.

Sie muss sich zu Konzepten des Managements allgemein, aber auch zum Ablauf von Planungsprozessen sowie von Projektarbeit grundlegend ständig fortbilden.

Erforderlich ist eine Anpassung an die sich weiterentwickelnden Konzepte der Personalentwicklung. Hierzu gehört auch Kompetenz zur EDV allgemein sowie zur modernen Medien- und Hilfsmittelnutzung.

Die Fachkraft muss den Betrieb als Gesamtsystem sehen und dabei ebenso die Vernetzung mit Zulieferern und Kunden sowie das regionale Umfeld berücksichtigen.

3.2.2 Eigenes Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die berufliche Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit befindet sich im Wandel (vgl. Abb. 3.7). Dies ist durch die Weiterentwicklung des zeitgemäßen Verständnisses vom Arbeitsschutz verursacht.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss eigeninitiativ tätig werden. Sie hat gegenüber allen, die sie unterstützt (Arbeitgeber, Führungskräfte, Betriebs- bzw. Personalrat, Beschäftigte) eine Bringschuld und versteht sich als Dienstleister dieser unterschiedlichen Adressaten.

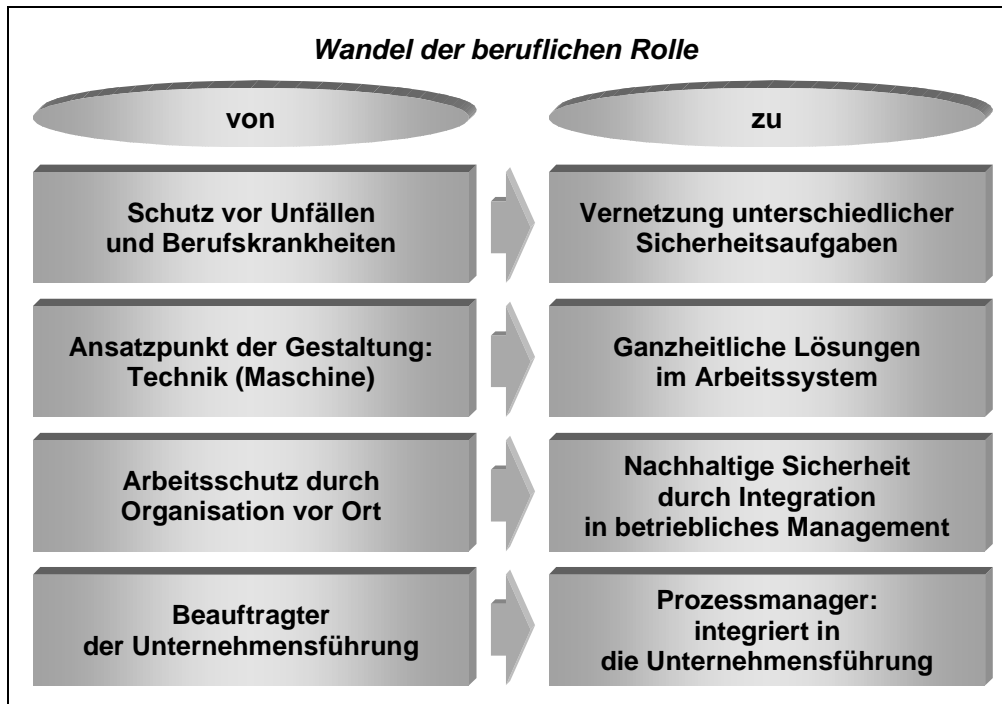


Abb. 3.7 Wandel der beruflichen Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Für ihre Arbeit setzt die Fachkraft eigenverantwortlich Schwerpunkte und geht dabei systematisch vor. In vielfältiger Art und Weise unterstützt sie den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeitsschutzes.

Sie hilft aktiv und vorausschauend, ist fortschrittsorientiert und zeigt Möglichkeiten der Veränderung. Ihre Argumentation erfolgt überzeugend und sachbezogen sowie unter Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. der betrieblich verfügbaren Ressourcen).

Sie ist konkret helfend und nicht einseitig registrierend oder protokollierend tätig.

Die Fachkraft vermittelt ihr Selbstbild aktiv an die unterschiedlichen betrieblichen Akteure und überprüft ihr Fremdbild.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Problemlöser, Prozessmanager und Unterstützer sein

Ihre Fachkunde muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit aktiv einbringen. Sie muss auch die vielfältigen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und mit erforderlichem Nachdruck erfüllen. Abb. 3.8 zeigt die Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses.

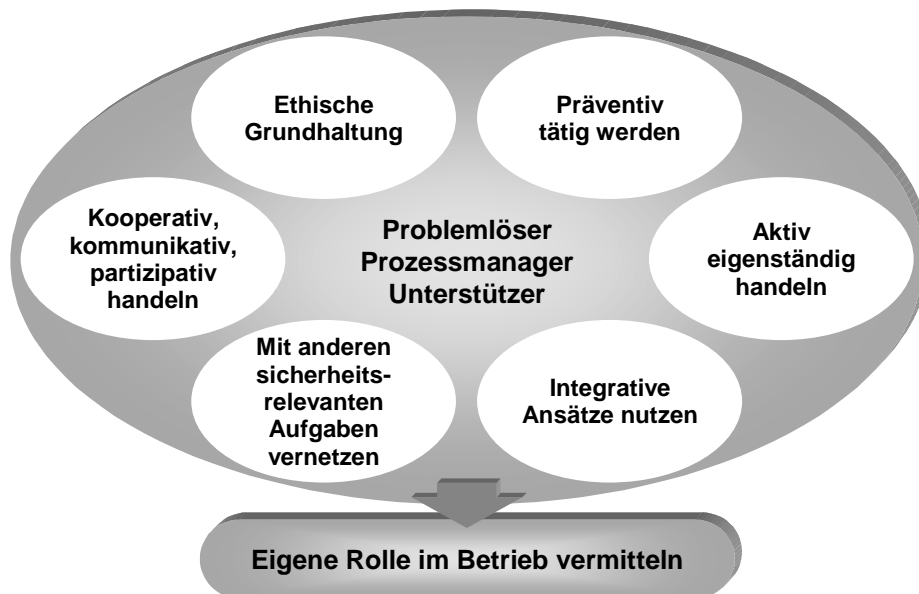


Abb. 3.8 Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Charakteristische Merkmale sind:

⇒ Ethische Grundhaltung

Die Fachkraft muss sich von Wertmaßstäben zur Gesundheit leiten lassen und ihr Handeln hiernach ausrichten. Wertvorstellungen und Leitmotive müssen als berufsethische Basis zur nachhaltigen Entwicklung des Arbeitsschutzes beitragen. Basis kann der vom VDSI beschlossene „Verhaltenskodex für den Sicherheitsingenieur und die Fachkraft für Arbeitssicherheit“ sein (VDSI-Informationen 4/2003).

⇒ Präventive Tätigkeit

Vorausschauend ist alles zu tun, damit es nicht zu Unfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen, Störfällen, Bränden, Explosionen, Umweltgefährdungen usw. kommt und damit die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten gefördert werden. Besonderer Schwerpunkt der Tätigkeit muss deshalb die Unterstützung in Planungsprozessen sowie in der betrieblichen Organisation und Führung sein. Das Grundanliegen besteht im Erreichen von Nachhaltigkeit.

⇒ Kooperatives, kommunikatives und partizipatives Handeln

Mit Führungskräften, verschiedenen Funktionsträgern sowie betrieblichen und außerbetrieblichen Experten muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit kooperieren und partizipieren. Dies bedingt auch eine interdisziplinäre Arbeitsweise. Sie be-

zieht die Beschäftigten in ihre Tätigkeit ein. Die Kommunikation mit unterschiedlichen Beauftragten und Führungskräften muss sichergestellt und gepflegt werden. Sie engagiert sich in Berufsverbänden, Gremien, Netzwerken zum Fachgebiet und Ähnlichem.

Der Entwicklungsstand der Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Unternehmens ist prägend für das Verhalten aller Beschäftigten einerseits und von Management und Betriebsorganisation andererseits und bildet somit den Reifegrad des Unternehmens hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit. Unternehmenskultur wird durch die grundlegenden Werte gebildet, die sich im Laufe der Zeit als wichtig erwiesen haben und von den meisten Mitgliedern der Organisation geteilt werden. Die Unternehmenskultur macht die Dinge aus, die im Unternehmen als Selbstverständlichkeit hingenommen und nicht mehr hinterfragt werden. Grundlegende Annahmen und Werte zum Umgang mit Sicherheit und Gesundheit sind in diesem Sinne Bestandteil der Unternehmenskultur. Sie kann hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz auch als das betriebliche Arbeitsschutzklima bezeichnet werden. Unternehmenskultur wird geprägt durch den Umgang der betrieblichen Akteure untereinander in Sicherheits- und Gesundheitsfragen. Sie prägt einerseits die Fachkraft für Arbeitssicherheit als handelnden Akteur und setzt andererseits den Rahmen für die Möglichkeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit, bestimmte Dinge überhaupt tun zu können bzw. durch ihr Handeln gewünschte Effekte zu erzielen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss sich engagieren, ihre Tätigkeit angemessen im Unternehmen und auch nach außen darzustellen. Wenn die Tätigkeit der Fachkraft als helfend und konstruktiv für den Betriebserfolg, unterstützend für die Führungskräfte sowie für die Verbesserung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter öffentlich vermittelt wird, besteht die Möglichkeit, die Akzeptanz der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unternehmen zu fördern. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ihre Leistungen entsprechend „verkaufen“.

- ⇒ Vernetzen mit anderen sicherheitsrelevanten Aufgaben;
Nutzen integrativer Ansätze

Arbeitsschutz muss verknüpft werden mit unterschiedlichen Feldern, die sich mit Sicherheit und Gesundheit befassen, wie Umweltschutz, Brandschutz, Strahlenschutz, Transport gefährlicher Güter, Verkehrssicherheit usw.

Für ein Unternehmen ist die unterschiedlichen Anforderungen miteinander verbindende ganzheitliche Gestaltung von Arbeitssystemen entscheidend. Die

Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Sicherheit und Gesundheitsschutz mit den verschiedenen Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitssystemen verbinden. Sie muss „über den Tellerrand“ schauen und entsprechend agieren. Eine isolierte Betrachtung des Arbeitsschutzes lässt die Gesamtheit betrieblicher Ziele und Anforderungen außer acht und führt zu Fehlentwicklungen.

Die Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Geschäftsprozesse allgemein und Planung von Arbeitssystemen speziell ist als ein ganzheitlicher Entwicklungsprozess zu verstehen. Diese Entwicklungsprozesse müssen langfristig angelegt sein und nachhaltig gefördert werden. Sie sind mit Zielstellungen der kontinuierlichen Verbesserung in den Kernfeldern des Unternehmens zu verfolgen. Durch Analysen der Ist-Situation von Arbeitssystemen, Geschäftsprozessen, Organisation und Personalentwicklung unter der Perspektive von Sicherheit und Gesundheit ist es möglich, vielfach Verbesserungspotenziale aufzuzeigen, die weit über den Arbeitsschutz hinausweisen. Solche Entwicklungsprozesse tragen langfristig zum Fortbestand des Unternehmens bei (vgl. Abb. 3.9).

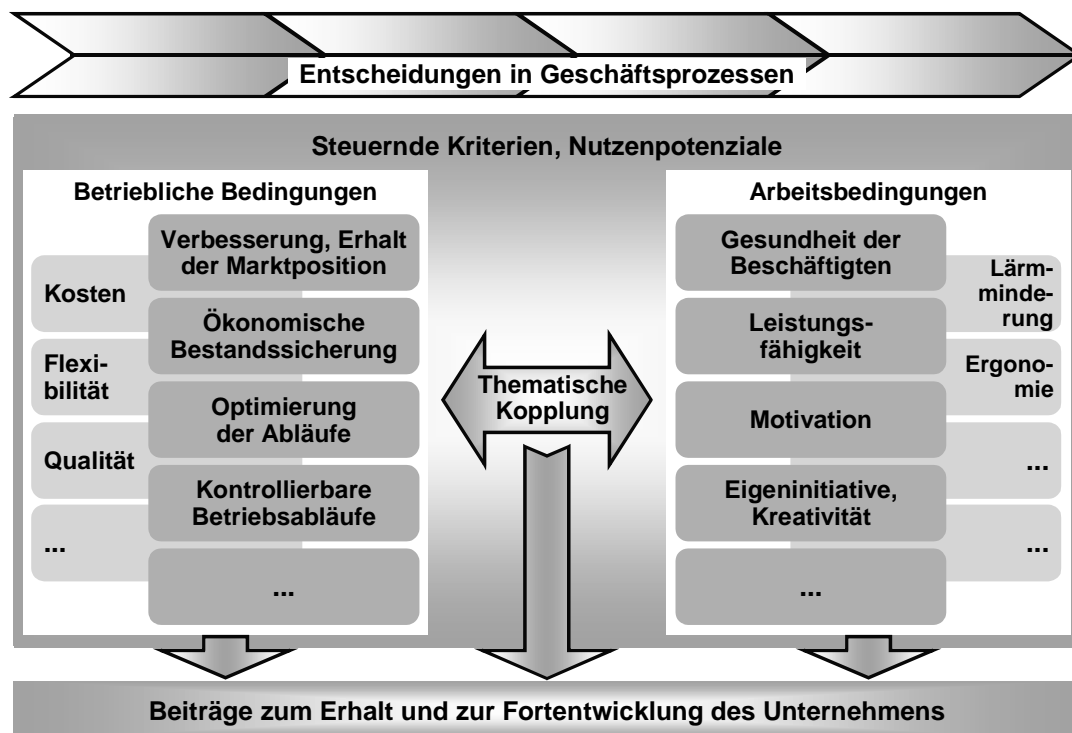


Abb. 3.9 Steuernde Kriterien bei Entscheidungen in Geschäftsprozessen

⇒ Nutzenpotenziale erschließen

Beiträge des Arbeitsschutzes zur Wertschöpfung sind aufzuspüren und wirksam zu machen. Ein ergebnisorientierter Arbeitsschutz erschließt Nutzenpotenziale.

Die Bereitschaft zur Entwicklung von ganzheitlichen Gestaltungslösungen und ihr nachhaltiges Verfolgen hängt in hohem Maße davon ab, inwieweit die Entscheidungsträger darin Beiträge zum Erhalt und Fortentwicklung des Unternehmens erkennen. Den Blick hierfür muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickeln und dementsprechend handeln. Das Nutzenpotenzial ganzheitlicher Gestaltungslösungen muss aufgedeckt, unter den verschiedenen Zielkriterien bewertet und dann auch konsequent ausgeschöpft werden. Ansatzpunkte für solche Nutzenpotenziale ganzheitlicher Arbeitssystemgestaltung bestehen

- einerseits in der Optimierung einer bereits akzeptablen Ist-Situation

Beispiel: Verbesserung des Materialflusses mit Effekten der Kostensenkung und Reduzierung von Störanfälligkeiten

und

- andererseits weitergehender im Erschließen strategischer Potenziale

Beispiele: Gestaltung von Anlagen im Hinblick auf neue Marktsegmente, Verbesserung der Innovationsfähigkeit

Um den Prozess einer ganzheitlichen Arbeitssystemgestaltung überhaupt erst in Gang zu setzen, sind die Nutzenpotenziale der Arbeitssystemgestaltung zu ermitteln und zu bewerten. Erfolgt keine Erkenntnis des weiterreichenden Nutzens, wird auch nicht nach ganzheitlichen Gestaltungslösungen gesucht!

Hier einzuschließen ist auch der Beitrag der Fachkraft für eine Außendarstellung der Anstrengungen des Unternehmens auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheit als Beitrag zur Qualitätssicherung etc. und zu den erreichten Erfolgen im Arbeitsschutz.

3.2.3 Selbstorganisation der Tätigkeit

Qualitätsmerkmale hierzu enthält Abb. 3.10.

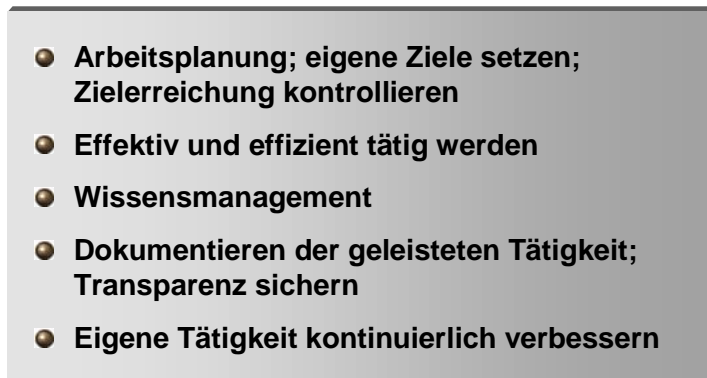
- 
- **Arbeitsplanung; eigene Ziele setzen; Zielerreichung kontrollieren**
 - **Effektiv und effizient tätig werden**
 - **Wissensmanagement**
 - **Dokumentieren der geleisteten Tätigkeit; Transparenz sichern**
 - **Eigene Tätigkeit kontinuierlich verbessern**

Abb. 3.10 Qualität durch Selbstorganisation der eigenen Tätigkeit

Planen der eigenen Arbeit; Setzen eigener Ziele; Zielerreichung kontrollieren

Wirksame Tätigkeit beruht auf der Analyse von Daten und Informationen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss regelmäßig die eigene Tätigkeit analysieren und Stärken und Schwächen herausarbeiten. Hieraus sind Ziele für die künftige Tätigkeit zu bestimmen sowie dementsprechende Planungen vorzunehmen, in welchem Zeitraum welche Aufgaben bearbeitet werden sollen.

Die Ziele müssen klar definiert, messbar und herausfordernd sein, aber erreichbar bleiben. Die Planung dient dem systematischen Erreichen der gesetzten Ziele. Das Erreichen der Ziele muss kontrolliert und abgerechnet werden.

Sichern von Effektivität und Effizienz der eigenen Tätigkeit

Notwendig sind ein wirksames Zeitmanagement sowie eine Analyse der Wirksamkeit der eigenen Arbeit und deren kontinuierliches Verbessern. Selbst- und Fremdbestimmung müssen regelmäßig analysiert und ausgewogen verbessert werden, um Zeitanforderungen und Zeitzwänge berücksichtigen zu können.

Hierzu muss die Fachkraft eigene Ziele für die Tätigkeit setzen, Aktivitäten planen, die Ziele als Maßstab für eigene Arbeitsergebnisse ansetzen und hierbei auch Aufwand und Nutzen gegenüberstellen.

Sie benötigt ein eigenes Kontrollmanagement und muss dieses auch nutzen.

Bezüglich der notwendigen verwaltungstechnischen Einbettung der Gesamtarbeit ist die EDV einzubeziehen.

Eigenes Wissensmanagement entwickeln

Für die eigene Arbeit muss die Fachkraft für Arbeitssicherheit Wissensspeicher entwickeln und verfügbare Wissensspeicher nutzen, sich jedoch auch den Zugang zu aufbereitetem Wissen verschaffen.

Dokumentation über die geleistete Arbeit; Transparenz sichern

Über die wahrgenommenen Aufgaben und Einsatzzeiten ist ein Nachweis zu führen. Mindestens einmal jährlich erstattet die Fachkraft für Arbeitssicherheit einen Bericht über ihre Tätigkeit. Dies gewährleistet Transparenz der eigenen Tätigkeit.

Eigene Tätigkeit kontinuierlich verbessern

Ständig soll die Fachkraft für Arbeitssicherheit sich selbst Rechenschaft ablegen, ob sie die richtigen Schwerpunkte gesetzt hat, ihre Aufgaben qualitätsgerecht erfüllt, die Wirksamkeit der Tätigkeit gewährleistet ist usw. Über die Selbstkontrolle muss ein Regelkreis der kontinuierlichen Verbesserung der eigenen Tätigkeit erreicht werden. Ein kontinuierlicher Soll-Ist-Vergleich soll der Evaluation des eigenen zielorientierten Handelns dienen.

3.3 Prozesse des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

3.3.1 Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit muss mit zeitgemäßem Anspruch erfolgen. Hierzu ist es erforderlich, insbesondere von einem ganzheitlichen modernen Arbeitsschutzverständnis und von aktuellen Anforderungen an die Umsetzung des Arbeitsschutzes über Arbeitssystemgestaltung und betriebliches Management auszugehen.

Im Einzelnen umfasst ein zeitgemäßer Arbeitsschutz die in Abb. 3.11 dargestellten Aspekte.



Abb. 3.11 Verständnis von ganzheitlichem Arbeitsschutz

Leitgedanke eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist ein umfassendes, ganzheitliches Verständnis von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Ein zeitgemäßes präventives Arbeitsschutzverständnis ist durch folgende Merkmale charakterisiert:

- Arbeitsschutz ist kein zusätzliches betriebliches Aufgabenfeld, sondern **integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und Funktionen**. Es handelt sich um ein ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen.

Arbeitsschutz ist Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Arbeit. Er umfasst:

- **Schutz** vor arbeitsbedingten Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Aktive **Gesundheitsförderung** im Sinne der Einflussnahme auf körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden – hierzu gehören auch eine menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit bzw. sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssysteme, damit diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen

Abb. 3.12 zeigt die verschiedenen Bestandteile des Arbeitsschutzes.



Abb. 3.12 Bestandteile des zeitgemäßen Arbeitsschutzes

Bestandteil des Arbeitsschutzes ist neben dem Schutz auch die Förderung der Gesundheit.

Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist zweckdienliche Gesundheitsförderung in die Gesamtkonzeption der Gestaltung von Arbeitssystemen einzuordnen. Gesundheitsförderung ist ein Prozess der Gesundheitserhaltung und -stärkung als Mobilisierung der Herstellung von Bedingungen, die positives Denken und Fühlen und ein optimales Maß an körperlicher Be- und Entlastung erlauben (BUNDESVEREINIGUNG FÜR GESUNDHEITSERZIEHUNG, 1991).

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl der Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können. ... Gesundheit steht für ein positives Konzept, das die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Tätigkeiten.“ (Ottawa-Charta, 1986).

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind Prozesse

- der Stärkung der körperlichen, seelischen und sozialen Leistungsvoraussetzungen des Menschen, die Verhalten und Verhältnisse gleichermaßen berücksichtigen,
- die Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiter einbeziehen, Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung des betrieblichen Umfeldes zulassen,
- die zur Verbesserung der Bewältigungsmechanismen beitragen,
- die die sozialen Beziehungen und gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter fördern.

Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassen vorrangig technische und organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung sowie auch Maßnahmen zur bewegungsbezogenen und verhaltensbezogenen Gesundheitsförderung. Es handelt sich um Maßnahmen, mit denen die Menschen auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, aktiv und selbstverantwortlich Einfluss nehmen können.

Der Arbeitsschutz muss seine eigene „enge Welt“ verlassen, zumindest erweitern. Er kann sich nicht auf den klassischen Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten zurückziehen. Arbeitsschutz ist mehr als Schutz der Gesundheit! *„Arbeit kann nicht nur krank machen, sie enthält auch Potenziale, die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Verbessertes Wohlbefinden, verknüpft mit gesteigerter Leistungsfähigkeit und hoher Arbeitsmotivation bewirken einen Zuwachs an Lebensqualität für den Einzelnen, sind aber gleichzeitig auch Voraussetzung für produktives und qualitätsgerechtes Arbeiten“.* (KUBITSCHECK, 1999).

Die Bedingungen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung sind umfassend nutzbar zu machen. Dies betrifft natürlich die Gestaltung komplexer ganzheitlicher Tätigkeitsanforderungen über Beachtung der intellektuellen Anforderungsvielfalt, der Selbstständigkeit usw., geht aber über die Gestaltung von Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben – also über den psychologischen Aspekt der Arbeitsgestaltung – hinaus. Viele Faktoren der Arbeit beeinflussen die Gesundheit stabilisierend und fördernd.

Das Verständnis über potenzielle gesundheitliche Risiken muss seine Ergänzung und Weiterführung in einem adäquaten Verständnis zu entlastenden Bedingungen finden. Das Konzept der Gesundheitsförderung führt zur Abkehr von krankheitsorientierten Konzepten. Beispielsweise wird beim Stress gefragt, wie die Menschen trotz der wirkenden Stressfaktoren gesund bleiben bzw. welche „Ressourcen“ einer Person zur Verfügung stehen oder sich aktivieren lassen, um mit Stress fertig zu werden, Belastungen zu ertragen und die eigene Gesundheit zu

erhalten (UDRIS, FRESE, 1999). Hiermit im Zusammenhang steht heute ein erweitertes Konzept möglicher Ressourcen für eine Gestaltung von Arbeit, das neben äußeren Ressourcen der Gestaltung der Bedingungen auch die Nutzung innerer physischer und psychischer Ressourcen der Menschen einbezieht.

□ Eigenverantwortung der Unternehmen für den Arbeitsschutz

Das Arbeitsschutzgesetz formuliert als Grundpflicht des Arbeitgebers in § 3 Abs. 1:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“

Damit werden die Arbeitgeberpflichten so ausgeweitet, dass eine prinzipielle **Pflicht zur Prävention in Eigenverantwortung des jeweiligen Betriebes** besteht. Leitbild für die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme sind nicht ausschließlich Gesetze, Verordnungen und andere Vorschriften. Zu berücksichtigen sind der Stand der Technik sowie die sich entwickelnden sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Entsprechend dem zeitgemäßen, erweiterten Verständnis des Arbeitsschutzes sind Problemkreise einbezogen, zu denen es derzeit keine Vorschriften und Normen gibt (z. B. Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt). **Maßstäbe hierfür muss sich der Betrieb selbst setzen.** Der Betrieb soll für die jeweilige spezifische Situation unter Beachtung des Vorschriften- und Regelwerkes tätig werden. Das eigene Anspruchsniveau sollte bei der Formulierung einer **betriebsspezifischen** Arbeitsschutzpolitik – in Übereinstimmung mit den relevanten Vorschriften – festgelegt werden, aber **nicht nur** auf Vorschriften gestützt. Der Betrieb sollte sich ständig über neue Erkenntnisse und neue Vorgehensweisen informieren, und zwar in Bezug auf Analyse und Bewertung von Gefährdungen und salutogenen Faktoren sowie auch hinsichtlich neuer Gestaltungskonzepte.

Für einen guten betrieblichen Arbeitsschutz ist die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben notwendig, aber nicht hinreichend.

Wer Sicherheit und Gesundheitsschutz ausschließlich wegen des gesetzlichen Zwanges realisiert, wird nur einen rudimentären Arbeitsschutz haben. Dies nicht etwa, weil die Gesetze rudimentär wären, sondern weil Arbeitsschutz immer sehr konkret ist und diese Konkretetheit durch die Vorschrift nicht erreicht werden kann. Zunehmend setzt der Gesetzgeber geradezu auf den Spielraum der Unternehmen. Ein Beispiel hierzu ist: Wer die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach

den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes so versteht, dass es darum geht, eine Dokumentation zu allen festgestellten Gefährdungen zu haben, die man der Gewerbeaufsicht vorweisen kann, der geht am Grundanliegen des Arbeitsschutzgesetzes vorbei. Gefährdungsbeurteilung als Handlungskonzept für eine Vervollkommnung der Arbeitsbedingungen heißt, Gefährdungen aufzuspüren und zu beurteilen, um hieraus abgeleitet schrittweise die Situation zu verbessern. Wie das organisiert wird, welche Instrumente genutzt werden, liegt im Ermessen des Betriebs. Also sind eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Sind hierbei Gefährdungsermittlung und -beurteilung auf solche Aspekte reduziert, die im ersten Zugriff sichtbar sind, wie Unfallquellen, sicherheitstechnische und ergonomische Defizite, so wird dies allein dem Anliegen des Betriebes nach Schutz und Förderung der Gesundheit nicht gerecht. Zur Gefährdungsbeurteilung reicht insofern keine Betrachtung einzelner Maschinen, Arbeitsplätze usw. Gefragt ist der Blick für das Ganze. Es geht nicht um punktuelle Beobachtungen im Rahmen von Begehungen, sondern um eine Analyse von Prozessen, um arbeitsablaufbezogene, also tätigkeitsorientierte Analysen – und zwar unter Einbeziehung aller vielfältigen möglichen Gefährdungsfaktoren einschließlich der psychischen Aspekte. Dies wird nicht so vorgeschrieben, ist aber zeitgemäß notwendig. Beurteilung der Gefährdungen erfolgt nicht mit dem Ziel der Erfüllung von bürokratischen Anforderungen oder weil eine überwachende Behörde dies kontrolliert, sondern als eigenständiges Handlungsinstrument zum Beurteilen, ob ggf. notwendige Konsequenzen zu ziehen sind und Bedingungen erforderlichenfalls verändert werden müssen.

Arbeitsschutz schafft damit Potenziale, d. h. Voraussetzungen für in der Zukunft liegende Ergebnisse (Erfolge) des Betriebs.

Die Vorschriften liefern keine Rezepte für vielfältige Gestaltungsanforderungen. Arbeitsaufgabengestaltung, viele Anforderungen an den Arbeitsablauf, sichere Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmern – dies alles ist nicht reglementiert. Das heißt: Das konkrete Anspruchsniveau setzt sich der Betrieb selbst. Er hat einzelfallgerechte Ermessensspielräume und muss die Anforderungen im Zusammenhang mit den gesamten Prozessabläufen und unter Würdigung der Prozessparameter bestimmen. Der Betrieb hat einen Freiraum, um für Sicherheit und Gesundheit nach den betrieblichen Gegebenheiten den besten Weg zu finden. Mit ihrer Fachkunde hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit solche Maßstäbe für den Betrieb vorzubereiten.

- Der Betrieb darf sich nicht mit einem einmal erreichten Niveau sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme zufrieden geben, sondern muss die **Arbeitsbedingungen systematisch und kontinuierlich verbessern**, seine Arbeit also prozessorientiert anlegen (Anwenden des KVP-Prinzips auf den Arbeitsschutz). Der Arbeitgeber ist mit § 3 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet worden,

„... die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er (der Arbeitgeber) eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Der Betrieb sollte sich ständig über neue Erkenntnisse und neue Vorgehensweisen informieren, und zwar bezüglich der Erkenntnisse über Gefährdungen und Belastungen und deren Bewertung einerseits und bezüglich neuer Lösungskonzepte andererseits.

- Arbeitsschutz ist **nicht isoliert durch spezielle Experten** zu handhaben, sondern zu verschmelzen mit der Aufgabenerfüllung der verschiedenen Funktionsträger.

Das Wesen eines modernen betrieblichen Arbeitsschutzsystems besteht in einem **integrierten Arbeitsschutzsystem**. Das bedeutet vereinfacht: Jeder muss an jedem Arbeitsplatz und bei jeder Tätigkeit an Arbeitsschutz denken und je nach Erfordernis hiernach handeln (Eigenverantwortung auf allen Ebenen). Arbeitsschutz muss in allen betroffenen Funktionen eines Betriebes, die Einfluss auf die Qualität des Arbeitsschutzes haben, ein zu beachtender Gesichtspunkt sein. Insofern geht integrativer Arbeitsschutz auch über formale Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen hinaus, erfordert seine Einordnung in die verschiedenen Managementsysteme, wie insbesondere dem Prozess-, Technologie-, Personal-, Produktmanagement, aber auch dem Qualitäts- oder dem Umweltschutzmanagement. Alle betrieblichen Bereiche müssen hinsichtlich des Arbeitsschutzes sensibilisiert sein, selbstständig Handlungserfordernisse erkennen und daraus abgeleitet im eigenen Auftrag tätig werden. Arbeitsschutz muss Bestandteil des betrieblichen Alltagshandelns sein.

- Integrativer Arbeitsschutz erfordert **eigene Kritikfähigkeit des Betriebs**, eine hieraus entwickelte ständige Verbesserung des integrierten Arbeitsschutzsystems und entsprechende Weiterentwicklung des Handelns im Arbeitsschutz im Sinne einer **selbst lernenden Organisation**. Der Stand der betrieblichen Arbeitsschutzarbeit soll kontinuierlich analysiert werden mit dem Ziel, Strategien zur

weiteren Verbesserung zu entwickeln. Neben der Arbeit mit Gefährdungsbeurteilungen soll auch analytische Arbeit zum Niveau und zur Entwicklung des Arbeitsschutzes im Betrieb insgesamt erfolgen einschließlich einer Analyse der Integration des Arbeitsschutzes in das Management und die Führungsaktivitäten. Hieraus entsteht ein anpassungsfähiges integratives Arbeitsschutzsystem.

Wer Arbeitsschutz ausschließlich wegen des gesetzlichen Zwanges realisiert, wird nur einen rudimentären Arbeitsschutz haben. Dies nicht etwa, weil die Gesetze rudimentär wären, sondern weil Arbeitsschutz immer sehr konkret ist und diese Konkretheit durch die Vorschrift nicht erreicht werden kann. Zunehmend setzt der Gesetzgeber geradezu auf den Spielraum des Betriebes. Die Vorschriften liefern keine Rezepte für vielfältige Gestaltungsanforderungen. Arbeitsaufgabengestaltung, viele Anforderungen an den Arbeitsablauf, sichere Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Beschäftigten – dies alles ist nicht reglementiert. Die Betriebe haben einzelfallgerechte Ermessensspielräume und sollen die Anforderungen im Zusammenhang mit den gesamten Prozessabläufen und unter Würdigung der Prozessparameter bestimmen. Der Betrieb hat einen Freiraum, um für den Arbeitsschutz nach betrieblichen Gegebenheiten den besten Weg zu finden. Notwendig sind eine situationsbezogene Risikobeurteilung und eine hierauf abgestellte konkrete Gestaltung des Arbeitsschutzes.

Diese Selbstverantwortung ist zugleich auch der entscheidende Antrieb für Initiative, Kreativität und Aktivität im Arbeitsschutz.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Das Leitbild eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes geht von einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus, betont die Eigenverantwortung eines Betriebs, der Führungskräfte und der Mitarbeiter, betont die Führungsaufgabe „Arbeitsschutz“, bindet Führungskräfte verstärkt in den Arbeitsschutz ein, setzt auf regelmäßige Bewertung mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung, integriert Arbeitsschutz in die betrieblichen Prozesse und betrachtet ihn als Prozess.

Der Wandel hin zu einem zeitgemäßen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit lässt sich wie folgt skizzieren (vgl. Abb. 3.13):

Dynamischer Wandel in den Auffassungen	
<i>von</i>	<i>hin zu</i>
Berücksichtigung aller Regelwerke führt zu Sicherheit	<p>Regelwerke allein reichen nicht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Handeln basierend auf selbst erarbeiteten Arbeitsschutzzielen, die die öffentlich-rechtlichen Vorgaben sowie neue Erkenntnisse und Erfahrungen berücksichtigen ▣ Konkrete Situation beachten ▣ Auch handeln, wenn keine spezielle Vorschrift vorhanden ist
Arbeitsschutz = Aufgabe der Experten	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Arbeitsschutz = praktizierte Führungsaufgabe, die von Experten unterstützt wird
Monokausale Betrachtung von Gesundheitsschäden	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Komplexes (multifaktorielles) Bedingungsgefüge von physischen und psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen
Technik als Hauptansatzpunkt der Gestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Ansatz beim Arbeitssystem mit den Elementen Eingabe, Ausgabe, Arbeitsaufgabe, Mensch, Arbeitsmittel, Arbeitsablauf, Arbeitsplatz bzw. -stätte, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung ▣ Maßnahmen aus den Gestaltungsfeldern Technik, Organisation und Personal ▣ Positive Ansätze nutzen durch Aufdecken von Faktoren, die die Gesundheit stärken
Maßnahmenkonzepte ausschließlich erfahrungsbezogen; reaktiv abgeleitet von beweisbaren Gefahren	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Maßnahmenkonzepte erfahrungsbezogen, ergänzt um die Bewertung von Risiken ▣ Aktiv abgeleitet aus Verdachtsmomenten
Problemfindung durch Beobachtung	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Problemfindung durch differenzierte Analysen, beginnend in Planungs- und Konzeptphasen unter Einbeziehung der Beschäftigten
Maßnahmenansatz bei vorliegenden Symptomen	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Maßnahmenansatz auch bei Strategien, Konzepten, Planungen, Beschaffungen; Forschung und Produktentwicklung so beeinflussen, dass sichere und gesundheitsgerechte Herstellung und Anwendung möglich ist ▣ Forschung und Produktentwicklung so beeinflussen, dass sichere und gesundheitsgerechte Herstellung und Anwendung möglich ist
Beschäftigte als Schutzobjekt (Betroffener)	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Beschäftigte als Subjekt und als Akteur (Beteiligter, Mitwirkung als Experte)
Gesundheitsschäden durch Unfall und Berufskrankheit	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Gesundheit als physische und psychische Unversehrtheit sowie als psycho-mentales und psychosoziales Wohlbefinden einschließlich Gesundheitsförderung
Orientierung am „Durchschnittsmenschen“	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Zielgruppenorientierte Konzepte ▣ Beachtung des tätigen Individuums
Arbeitsschutz verursacht Kosten	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Verzicht auf Arbeitsschutz verursacht Kosten ▣ Arbeitsschutz ist, wie alle betrieblichen Aktivitäten, mit Aufwand, aber auch mit Nutzen verbunden

Abb. 3.13 Charakteristische Merkmale des Wandels in den Auffassungen von Sicherheit und Gesundheit

Aus den beschriebenen Einflüssen entstehen Veränderungen in den Anforderungen an das betriebliche Handeln zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Dieser Wandel wird mit den in Abb. 3.14 aufgeführten Stichworten charakterisiert.



Abb. 3.14 Wandel des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns

Aus diesen Veränderungen lassen sich die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit zeitgemäß beschreiben. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt insbesondere zu folgenden Aufgabenkomplexen:

Unterstützung bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept

Grundlegende Kriterien einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung¹ sind anzulegen. Eine Gefährdungsbeurteilung muss

- integriert in das Handeln der Führungskräfte und in die betrieblichen Prozesse erfolgen,
- systematisch vorgenommen werden,

¹ Hier wird zwar von den §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz ausgegangen, aber nur in dem Sinne, dass es sich um eine grundlegende übergeordnete Vorschrift handelt. Die in den untersetzenden Verordnungen (Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung usw.) bzw. auch in §§ 16 und 17 Gefahrstoffverordnung geforderten Gefährdungsbeurteilungen sind hier integriert.

- als schrittweise Bestandsaufnahme, als regelmäßige Überprüfung sowie bei Planung neuer Arbeitsplätze oder wesentlichen Änderungen an den Arbeitsplätzen durchgeführt werden,
- effektiv erfolgen.

Einen Überblick gibt Abb. 3.15.

Integration	Systematik	Effektivität
<ul style="list-style-type: none"> ● Wille der Führung ● Übertragung auf FK ● Nutzung vorhandener Führungs- und Beteiligungsinstrumente ● Einbindung in Planungs-, Gestaltungs- und Verbesserungsprozesse ● Gelebte Regelungen ● Beratende Beteiligung AS-Fachkunde ● Angepasste Instrumente und Hilfsmittel ● Angepasste Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tätigkeitsorientiert ● Gefährdungsorientiert ● Fachgerechte Risikobeurteilung ● Maßnahmenhierarchie ● Umsetzungssteuerung ● Umsetzungs- und Wirkungskontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbesserung der Arbeitsbedingungen ● Vorausschauende Risikoreduzierung ● Sensibilisierung der Führung und der Beschäftigten, Verhaltensänderung, Betriebsklima ● Arbeitsschutzgerechte Unternehmenskultur ● Effizientere Abläufe ● Freisetzung weiterer Potenziale (Qualität, Leistung etc.) ● ...

Abb. 3.15 Kriterien guter Praxis der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG

Durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) hat der Arbeitgeber die für seinen Betrieb erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu bestimmen. Die Beurteilung sollte insbesondere tätigkeitsbezogen erfolgen. Bei der Festlegung der Maßnahmen sind die allgemeinen Grundsätze nach § 4 ArbSchG zu beachten. Ihre Dringlichkeit ist in Abhängigkeit vom Risiko zu bestimmen, ihre Wirksamkeit zu überprüfen und bei Veränderungen sind sie erforderlichenfalls anzupassen. Ziel ist es, im Arbeitsschutz eine kontinuierliche Verbesserung durch ein systematisches Vorgehen zu erreichen. Gefährdungsbeurteilung ist als ein Verbesserungsprozess zu verstehen.

Um ein solches Grundkonzept realisieren zu können, ist ein systematisches Vorgehen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, das in acht Schritte unterteilt werden kann (vgl. Abb. 3.16).

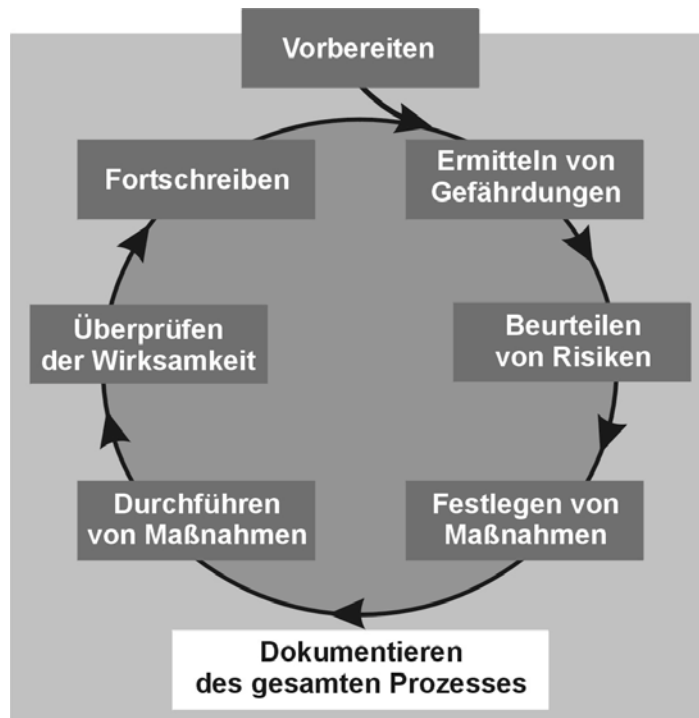


Abb. 3.16 Systematisches Vorgehen bei der Umsetzung der §§ 5 und 6 ArbSchG

Die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz ist als Konzept zum Handeln zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit aufzufassen. Das zentrale betriebliche Präventionsinstrument hierfür ist die zu schaffende Gesamtübersicht über die Arbeitsbedingungen für den Gesamtbetrieb und hieraus abzuleitendes Handeln. So wird das Verbessern der Arbeitsbedingungen auf die entscheidenden Schwerpunkte gelenkt. Die Zielführung für gesamtbetriebliches Handeln kann so begründbar und effektiv gesteuert werden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Eine wichtige Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht darin, die verantwortlichen Personen über Grundanliegen, Ziele, Anforderungen und organisatorische Voraussetzungen für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu informieren. Die Fachkraft wirkt gemeinsam mit dem Betriebsarzt aktiv auf die konkret organisierte Umsetzung im Betrieb hin. Sie muss darauf dringen, dass diese Aufgabe geeigneten und zuverlässigen Personen übertragen wird und die Führungskräfte einbezogen bleiben. Sollte im Spezialfall die Übertragung dieser Aufgabe an die Fachkraft erfolgen, gehört dies nicht in die Einsatzzeit, und es muss zusätzliche Zeit hierfür verfügbar sein.

Nach den oben dargestellten Schritten hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Unterstützungsaufgabe zur Umsetzung des systematischen methodischen Vorgehens. Sie berät aktiv den Arbeitgeber, wie der Prozess der Gefährdungsbeurteilung initiiert und systematisch weiterzuführen ist. Hierbei ist ein schrittweises Vorgehen von grob nach fein empfehlenswert. Prioritäten sollten nach Gefährdungsschwerpunkten gesetzt werden. Der Beratung zur Beschreibung einer geeigneten Betriebsstruktur, nach der die Tätigkeiten und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen zu erfassen sind, kommt dabei hohe Bedeutung zu.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über eine spezielle Fachkunde insbesondere zum Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen, aber auch zur Konkretisierung der Grundsätze gem. § 4 ArbSchG für die Festlegung von Maßnahmen. Hier muss sie sich aktiv einbringen und darauf hinwirken, dass ihre fachkundliche Beteiligung an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung organisatorisch (z. B. in Dienstweisungen) sichergestellt ist. Die Methoden der Gefährdungsanalyse und der Risikobewertung sowie zur Bestimmung von Zielen sollen von der Fachkraft bedarfsbezogen angewendet werden. Sie muss ihr Fachwissen über Gefährdungen und Gesundheitsrisiken in die Gefährdungsbeurteilung einbringen. Verantwortung hierfür tragen aber die jeweiligen Führungskräfte, da das Grundanliegen des § 5 ArbSchG im Durchsetzen von Maßnahmen des Arbeitsschutzes besteht.

Es ist wichtig, die in unterschiedlichen Verordnungen speziell geforderten Gefährdungsbeurteilungen (wie z. B. in der Betriebssicherheitsverordnung, der Bildschirmarbeitsverordnung, der Gefahrstoffverordnung) nicht isoliert zu erarbeiten, sondern miteinander zu verzahnen.

Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren zur Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Priorität vor einer Unfalluntersuchung und einer Analyse arbeitsbedingter Erkrankungen im Zusammenwirken mit dem Betriebsarzt hat die vorausschauende Gefähr-

dungsbeurteilung der einzelnen Arbeitssysteme² Das erfordert insbesondere Identifizieren, Analysieren, Beurteilen und Dokumentieren von Risiken durch mechanische und andere physikalische, chemische und biologische Gefährdungs- und Belastungsfaktoren sowie durch physische und psychische einschl. psycho-soziale Belastungen der Beschäftigten. Bei welchen Arbeitssystemen solche fachkundlichen Gefährdungsbeurteilungen erfolgen, hat die Fachkraft eigenverantwortlich zu entscheiden. Während sich die Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG auf ein Handlungskonzept für den gesamten Betrieb bezieht, um zielführend Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu realisieren, bezieht sich das Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen hier auf spezielle differenzierte Analysen im Bedarfsfall.

Das Gesamtspektrum der Methoden soll hierfür genutzt werden (vgl. Abb. 3.17).

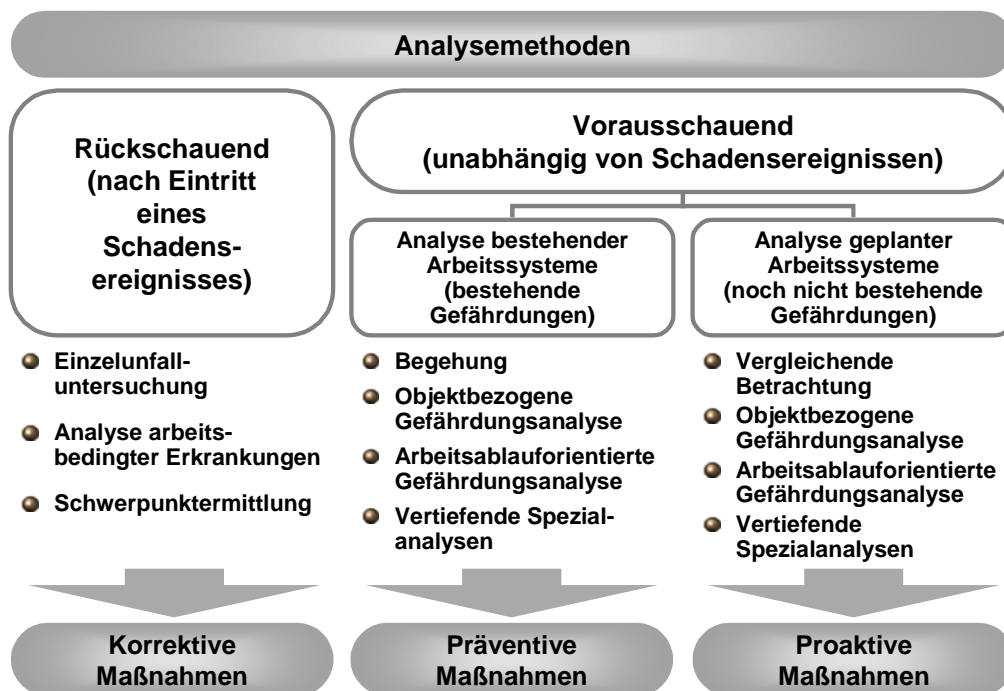


Abb. 3.17 Methoden der Ermittlung von Gefährdungen

Beim Anwenden der Methoden ist systematisch vorzugehen, um alle Gefährdungen erfassen zu können. Dabei muss sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit zunächst

² Entscheidend für die Verwirklichung eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes ist die direkte (prospektive) Gefährdungsermittlung. Selbstverständlich soll die Fachkraft auch Untersuchungen von Einzelunfällen und eine Auswertung des Unfallgeschehens und anderer Gesundheitsschäden vornehmen, aber mit den Ansatz, Rückschlüsse auf erforderliche Maßnahmen zu ziehen und Erkenntnisse für die weitere Arbeit abzuleiten. In diesem Sinne sollen solche Auswertungen auch in die vorausschauende Gefährdungsermittlung einfließen. Wird die Fachkraft auch zur Unterstützung des Arbeitgebers tätig, wenn Behörden oder Unfallversicherungsträger Unfalluntersuchungen einfordern, so ist dies zwar originäre Aufgabe der Fachkraft, wird aber für eine Qualitätsbeurteilung des Handelns ausgeklammert.

durch **Begehungen** einen Überblick zur Gefährdungssituation in ihrem Zuständigkeitsbereich verschaffen. Je nach aufgedecktem Gefährdungspotenzial und anderen Defizithinweisen muss sie dann gezielte **objektbezogene oder arbeitsablauforientierte Gefährdungsanalysen** durchführen. Reichen die Erkenntnisse noch nicht aus, sind für einzelne Gefährdungen **vertiefende Spezialanalysen** erforderlich. Einen Überblick zeigt Abb. 3.18.

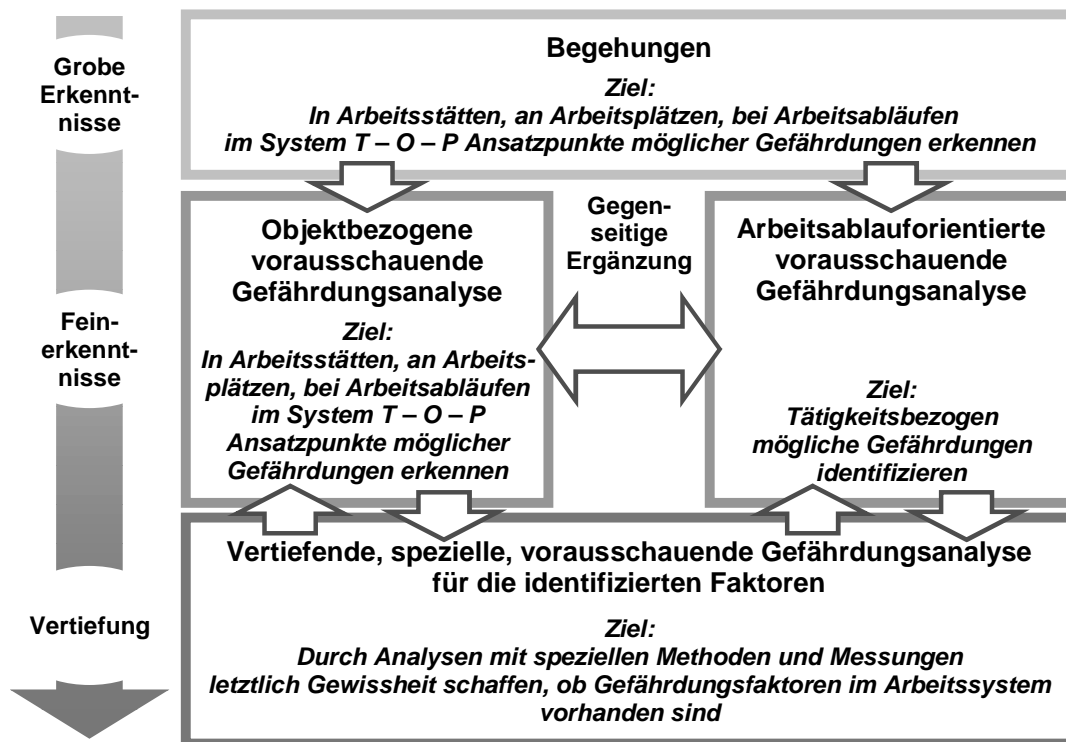


Abb. 3.18 Unterschiedliche Vertiefungen der Gefährdungsermittlung

Zu berücksichtigen sind die jeweils unterschiedlichen Betriebszustände, also neben dem Normalzustand auch Instandhaltung usw. Als Grundverständnis für die Ermittlung von Gefährdung ist entscheidend,

- konsequent die Quellen der Gefährdungen aufzudecken, weil hier der Ansatzpunkt für die wirksamste Verhütung möglicher Gesundheitsschäden liegt,
- die gefahrbringenden Bedingungen, durch die die Gefahrenquelle real mit den Beschäftigten zusammenwirken kann, wodurch die Gefahrenquelle überhaupt erst wirksam werden kann, umfassend aufzuklären.

Ausgangspunkt ist das mit Abb. 3.19 dargestellte Grundverständnis.

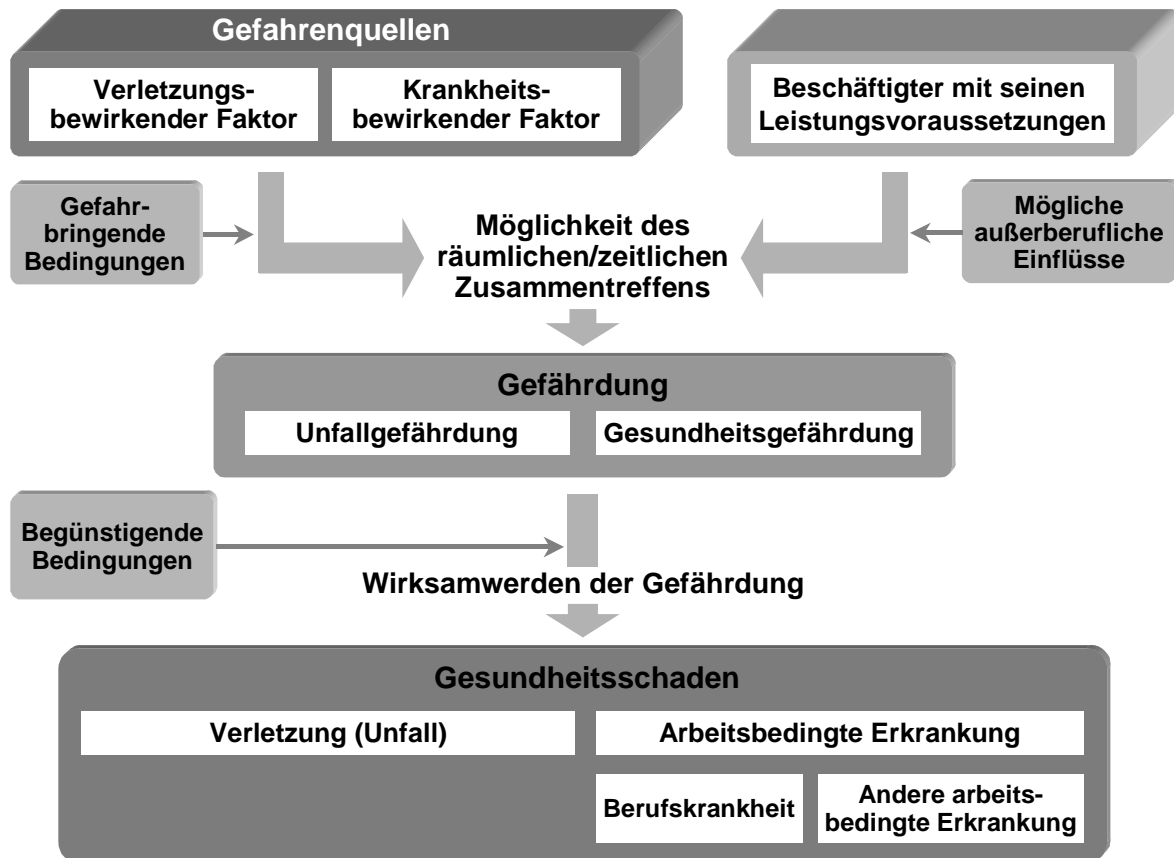


Abb. 3.19 Grundverständnis zum möglichen Entstehen von Gesundheitsschäden mit zeitgemäßen Begriffen

Mit der Gefährdungsermittlung verbunden ist eine Risikoabschätzung im Sinne einer qualitativen oder auch quantitativen Beschreibung des Risikos sowie eine Risikobewertung im Sinne der Feststellung, ob das vorhandene Risiko höher ist als das höchste akzeptable Risiko und inwieweit Maßnahmen zur Risikominimierung erforderlich sind. Basis ist eine erfahrungsgeladene Bewertung, die die real mögliche Wahrscheinlichkeit und mögliche Gesundheitsfolgen einbezieht, orientiert an den realen Bedingungen am Arbeitsplatz und für die Tätigkeit unter Beachtung des Standes der Technik, der vielfältigen Betriebserfahrungen sowie auch (aber nicht nur) gestützt auf Vorschriften.

Hierbei kann das Risikoverständnis auf der Basis der DIN EN 1050 „Leitsätze zur Risikobeurteilung“ zu Grunde gelegt werden (vgl. Abb. 3.20).

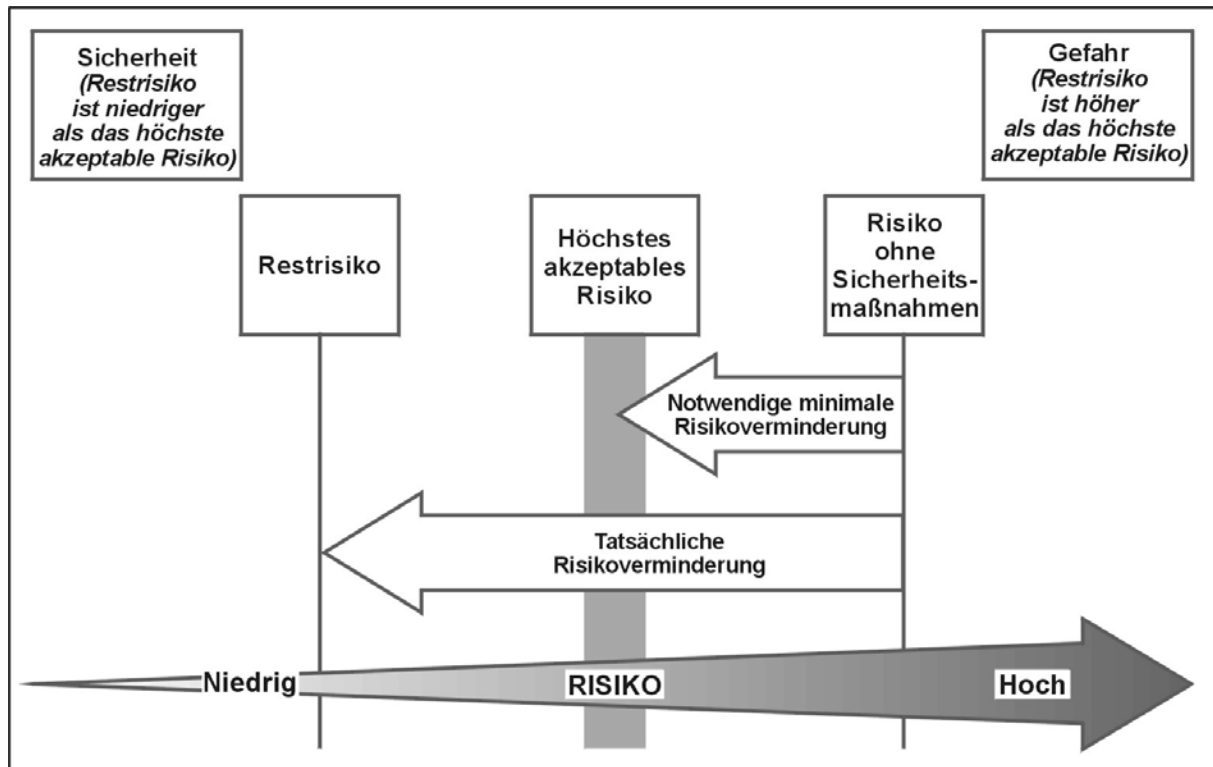


Abb. 3.20 Risikoverständnis nach DIN EN 1050

Es ist jeweils zu entscheiden, ob Handlungsbedarf besteht (bei nicht akzeptablem Risiko) oder nicht (bei akzeptablem Risiko). Das Prinzip wird mit Abb. 3.21 verdeutlicht.

Gegenstand vorausschauender Gefährdungsanalysen muss immer das Arbeitssystem sein. Um Gefährdungen in bestehenden Arbeitssystemen erkennen zu können, ist die intensive Kenntnis aller Gefährdungsfaktoren sowie das Verständnis erforderlich, wie die unterschiedlichen Gefährdungen wirksam werden können. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss daher bei allen vorausschauenden Gefährdungsanalysen den gesamten Gefährdungskatalog berücksichtigen.

Da auch erfahrene Fachkräfte für Arbeitssicherheit Gefährdungen übersehen können, sollten vorausschauende Gefährdungsanalysen möglichst im Team durchgeführt werden. Dabei sind der Betriebsarzt, der Sicherheitsbeauftragte und die Führungskraft des jeweiligen Bereichs (z. B. Meister, Abteilungsleiter) wichtige Kooperationspartner. Unverzichtbar ist die Mitwirkung der Beschäftigten.

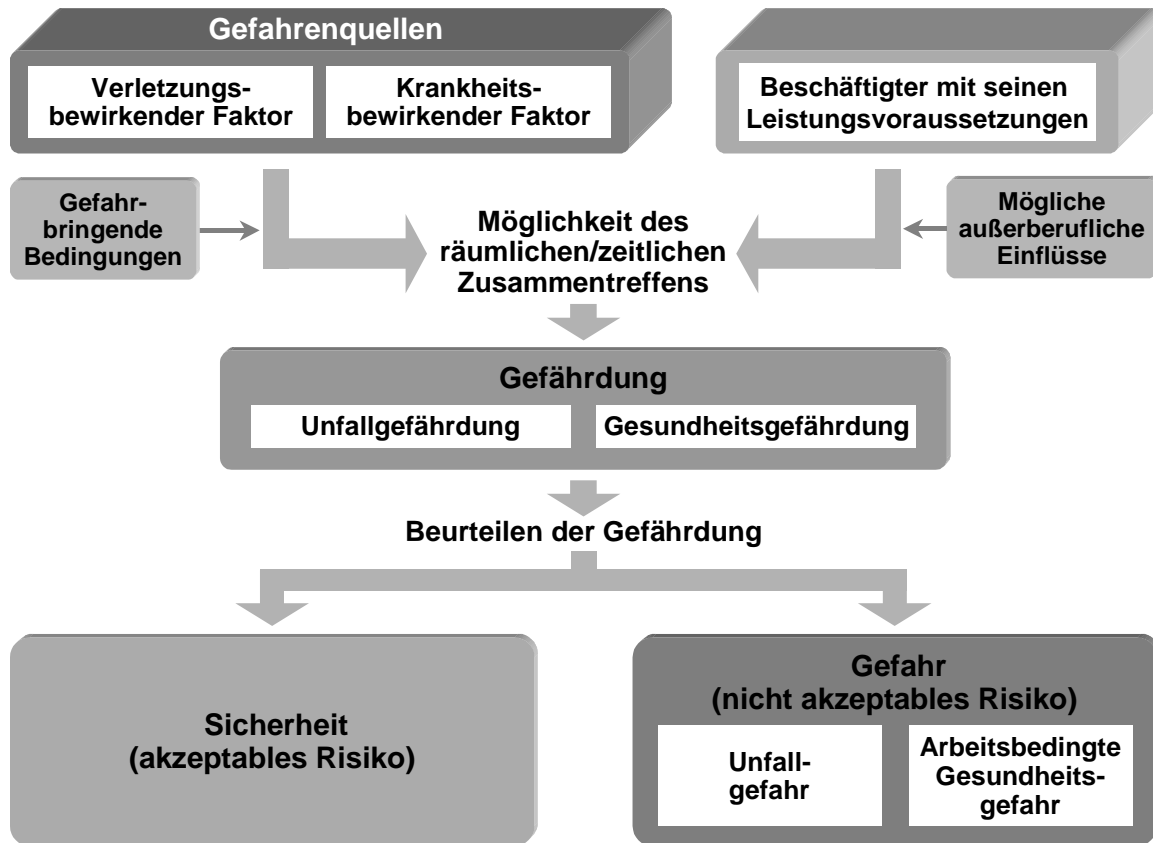


Abb. 3.21 Risikobeurteilung als Beurteilung der Gefährdung

Unterstützung beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme (Arbeitsbedingungen)

Das erfordert Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit insbesondere über ein Bestimmen von Zielen und Anforderungen (Soll-Zuständen), die – übereinstimmend mit den bewerteten Risiken – von der Rangfolge der notwendigen Maßnahmen ausgehen. Auf dieser Grundlage sind Sicherheitskonzepte zu entwickeln und dementsprechende Beratung zu leisten bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, der Auswahl und dem Einsatz von Maschinen, Geräten, Anlagen sowie von Arbeitsstoffen, bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie der personellen und sozialen Bedingungen.

Ansatzpunkt für ein systematisches und integratives Handeln der Fachkraft ist die Vernetzung zwischen den Elementen eines Arbeitssystems (vgl. Abb. 3.22), um ganzheitliche Lösungen zu erreichen.

Die Ansatzpunkte der Gestaltung sollen der Hierarchie der Ziele und Maßnahmen nach deren Wirksamkeit folgen und die verschiedenen Ansatzpunkte der Gestaltung (vgl. Abb. 3.23) in ihrem Wechselspiel folgen.

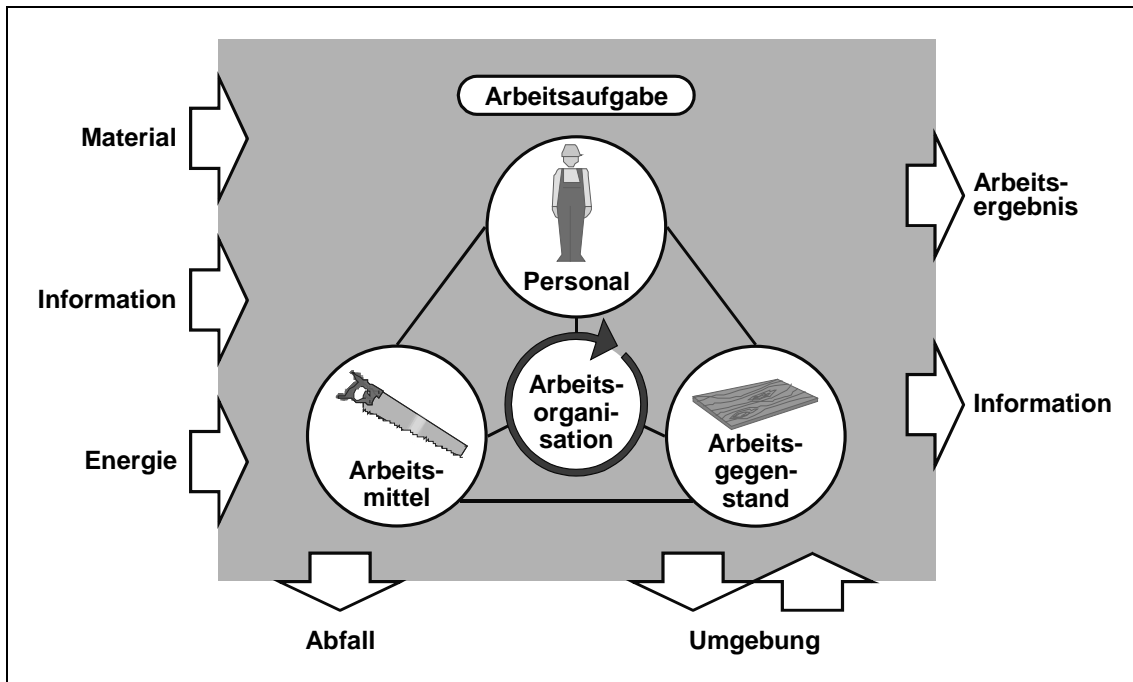


Abb. 3.22 Arbeitssystem mit Arbeitssystemelementen

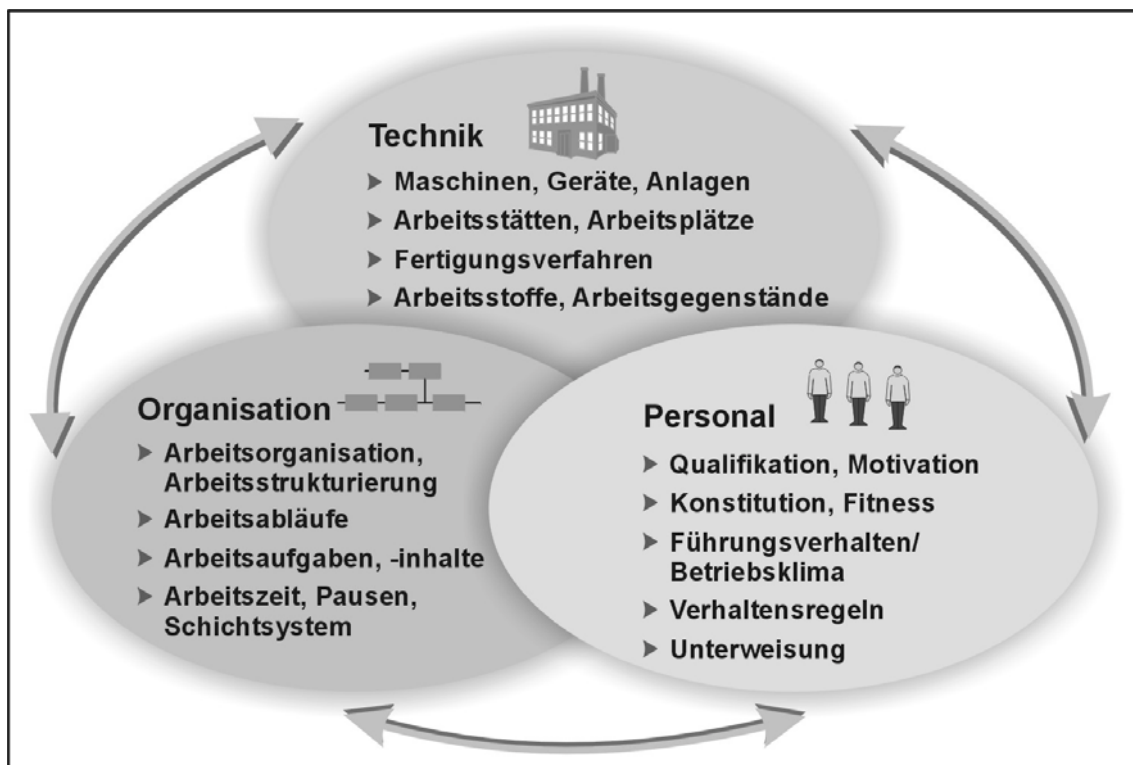


Abb. 3.23 T-O-P als Ansatzpunkte zur Arbeitssystemgestaltung

Dementsprechend muss die Fachkraft die verschiedenen Ansatzpunkte, die T-O-P ausmachen, ausgewogen erfüllen.

Sie wirkt auf die Schaffung betrieblicher Standards zu Sicherheit und Gesundheit hin.

Um sicherheitsgerechte Zustände dauerhaft zu gewährleisten, müssen die Arbeitssysteme immer wieder aufmerksam betrachtet und Anlagen sowie Arbeitsbereiche überwacht werden.

Die Unterstützungsleistungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit betreffen:

- ⇒ Bestehende Arbeitssysteme, um Sicherheit und Gesundheit stets aufrecht zu erhalten und darüber hinaus kontinuierlich zu verbessern
- ⇒ Planungsprozesse zur Gestaltung neuer oder Veränderung bestehender Arbeitssysteme

Qualitätsbestimmend für das Handeln der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine integrative Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in die Arbeitssystemgestaltung, so dass die verschiedenen unternehmerischen Ziele in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden.

Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbindung in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Entscheidend ist, durch die Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation eine feste Verankerung im Denken und Handeln der verschiedenen Funktionsträger und Beschäftigten zu erreichen.

Kernelemente zur Verankerung sind in Abb. 3.24 zusammengefasst.

Daraus folgt die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, hinsichtlich einer geeigneten Organisation (Aufbau- und Ablauforganisation) zu unterstützen, so dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden.



Abb. 3.24 Kernelemente zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

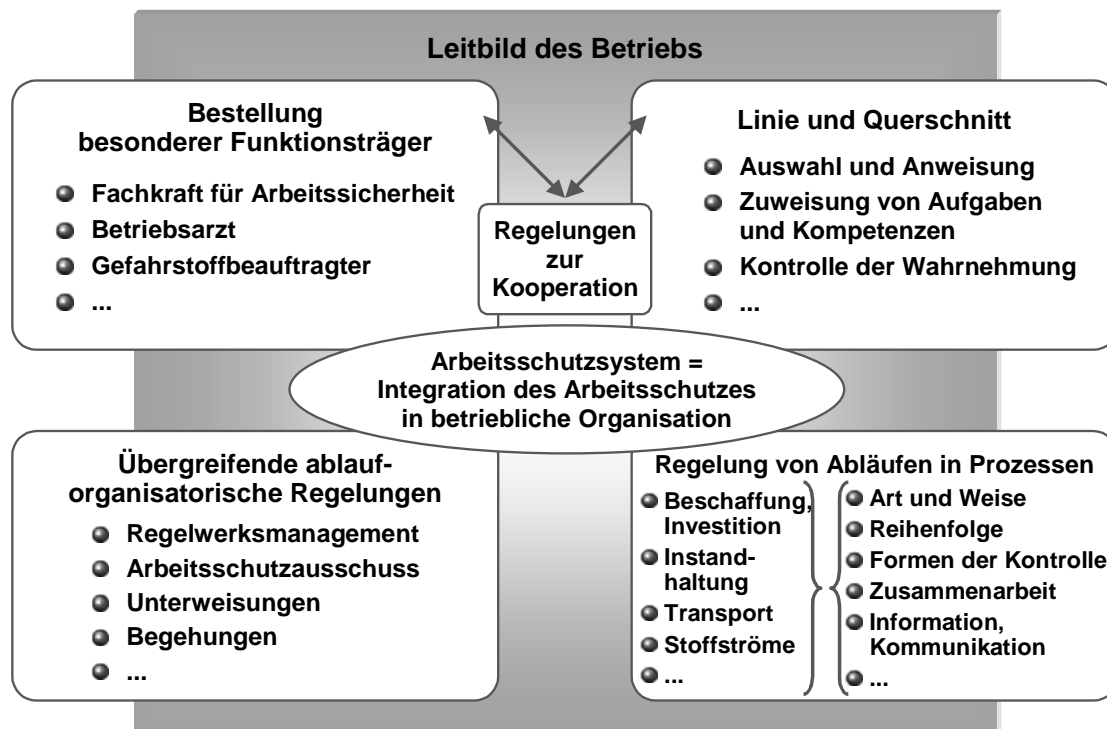


Abb. 3.25 Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

Dabei muss Organisation im umfassenden Sinne des zielorientierten Führens von Betrieben gesehen werden. Das Anliegen besteht darin, dass der Arbeitsschutz in der gesamten betrieblichen Organisation verankert ist (vgl. Abb. 3.25), d. h.

- im Leitbild des Betriebs,
- in der Aufbauorganisation von Linie und Querschnitt,
- in der Ablauforganisation zu den verschiedenen betrieblichen Prozessen,
- durch Bestellung besonderer Funktionsträger und die Regelung übergreifender Abläufe zum Arbeitsschutz.

Inhaltlich besteht die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit vor allem darin, Unterstützung zu leisten beim

- Einordnen von Sicherheit und Gesundheit in die Ziele des Betriebes bzw. der Dienststelle, Setzen eigener betrieblicher Maßstäbe für den Arbeitsschutz,
- Zuweisen von Arbeitsschutzaufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an die Inhaber von Linienstellen und Stabsstellen sowie Stellen mit Querschnittsaufgaben,
- Entwickeln eines Berichtssystems, um die Wahrnehmung der Aufgaben überprüfen zu können,
- Entwickeln von Ablaufregeln zur Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Prozesse,
- Entwickeln von eigenständigen Ablaufregeln für arbeitsschutzspezifische Vorgänge,
- Schaffen und Weiterentwickeln der Beauftragtenorganisation eines Betriebes bzw. einer Dienststelle,
- Kontrollieren und Bewerten der Wirksamkeit des Gesamtsystems einer integrierten Arbeitsschutzorganisation.

Da der Arbeitsschutz insbesondere durch seine integrative Verankerung im Betrieb verwirklicht werden muss, hat die Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Prozesse besondere Bedeutung. Hierbei soll die Fachkraft eine Schrittfolge praktizieren, wie sie in Abb. 3.26 dargestellt wird.

Die Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation muss auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet sein (vgl. Abb. 3.27).

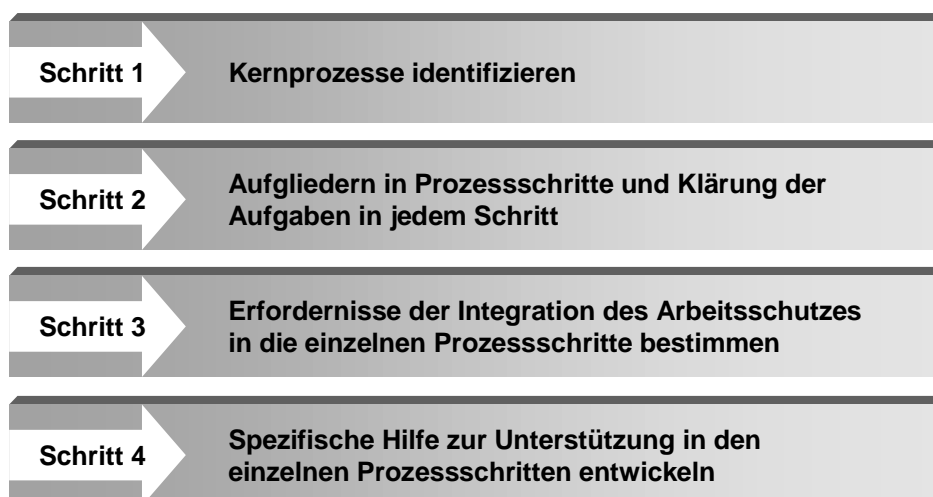


Abb. 3.26 Schrittfolge zur Verankerung des Arbeitsschutzes in betrieblichen Prozessen

Zielgruppe	Reichweite/Wirksamkeit	Inhalte
Arbeitgeber, 1. und 2. Hierarchieebene	Strategische Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltung der Organisation als Gesamtaufgabe Schaffung von Rahmenbedingungen, Zielvorgaben, Willensbekundung, Grundsätze
Führungskräfte in der Linie	Operative Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> Ständige Einflussnahme auf sichere und gesundheitsgerechte Abläufe, Arbeitsorganisation, Auswahl, Anweisung und Überwachung des Personals vor Ort
Inhaber von Stabsstellen mit Querschnittsfunktion	Präventive Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltung der Organisation, Prozessgestaltung Planung von Arbeitssystemen, Beschaffung, Vorbereitung

Abb. 3.27 Zielgruppen für die Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation

Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten

Einen Überblick zu Aufgaben und Verantwortung der Beschäftigten nach zeitgemäßem Arbeitsschutzverständnis enthält Abb. 3.28. Basis ist das Arbeitsschutzgesetz, aber auch § 15 der UVV BGV A 1 „Grundsätze der Prävention“, wonach die Beschäftigten Anforderungen an das Verhalten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit zu erfüllen, aber auch aktive Unterstützungspflichten wahrzunehmen haben.

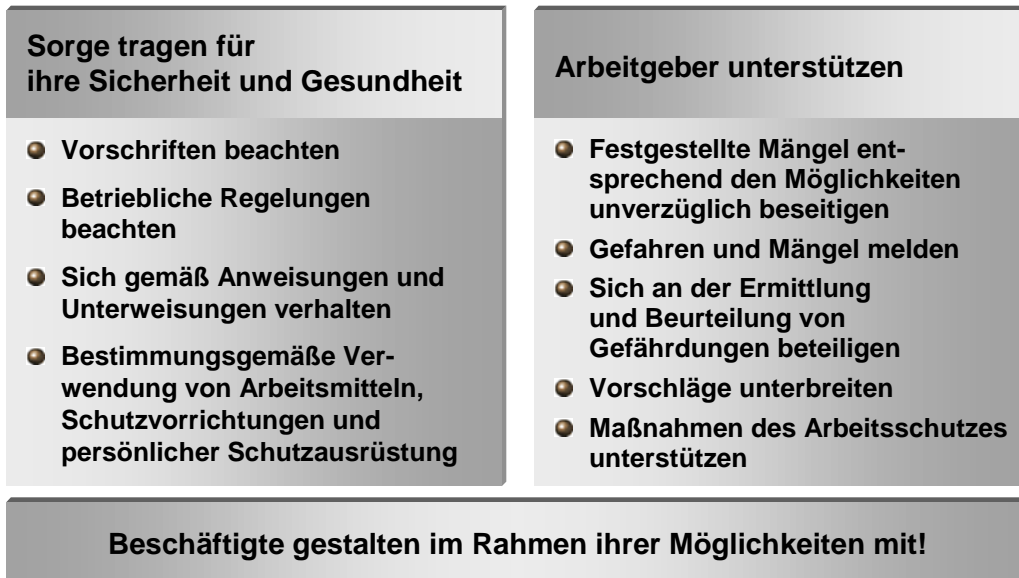


Abb. 3.28 Aufgaben und Verantwortung der Beschäftigten nach ArbSchG sowie BGV A 1

Die enge Zusammenarbeit der Fachkraft für Arbeitsschutz mit den Beschäftigten ist für die Qualität der Arbeit unverzichtbar. Hierzu gehört:

- Wissen und Erfahrung der Beschäftigten für die eigene Arbeit nutzbar machen
Das betrifft das Nutzen des Expertenwissens der Beschäftigten bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen in den spezifischen Arbeitssystemen einerseits und bei organisatorischen Abläufen und Führungspraktiken andererseits.
- Partizipativen Arbeitsschutz pflegen
Es muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigten aktiv bei der Entwicklung von Maßnahmen mitwirken können. Unterschiedliche Formen der aktiven Mitgestaltung sind zu pflegen. So kann auch die Akzeptanz von Maßnahmen erhöht werden. Entscheidend ist insbesondere das Ausschöpfen der Ideen und Erfahrungen der Beschäftigten.
- Partnerschaftliches Zusammenwirken mit den Beschäftigten
Die Beschäftigten sind kein passives Schutzobjekt, sondern aktiv handelnde Persönlichkeiten. Als solche sind sie für die Fachkraft für Arbeitssicherheit Partner.

3.3.2 Systematisches Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Qualität im Vorgehen der Fachkraft besteht aus drei Schwerpunkten:

- Erkennen, Beurteilen und Aufgreifen unterschiedlicher – insbesondere präventiv wirksamer – Handlungsanlässe
- Systematisches Vorgehen; problemangepasste wirksame Schrittfolge zur Problemlösung
- Sicherstellen einer kontinuierlichen Verbesserung der Strukturen und Prozesse

Die Fachkraft muss vielfältige Handlungsanlässe erkennen, beurteilen und nach Prioritäten geordnet aufgreifen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss sowohl reagieren als auch agieren. Hierzu sind unterschiedliche Handlungsanlässe zu beachten (vgl. Abb. 3.29). Besondere Bedeutung haben präventiv wirksame Anlässe.



Abb. 3.29 Handlungsanlässe für die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss Schwerpunkte für die eigene Tätigkeit setzen.

Darüber hinaus gibt es spezielle Handlungsanlässe zur Unterstützung bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation (vgl. Abb. 3.30).



Abb. 3.30 Handlungsanlässe, sich mit der betrieblichen Organisation zu beschäftigen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss systematisch vorgehen und Handlungsschritte problemangepasst nutzen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird über eine Schrittfolge tätig: Sie analysiert Gefährdungen und Belastungen, beurteilt die möglichen Risiken, setzt Ziele für die Neugestaltung oder Veränderung, initiiert die Entwicklung von Lösungsvarianten, wirkt bei der Auswahl der Maßnahmen mit, unterstützt das Durchsetzen von entsprechenden Entscheidungen, berät beim Umsetzen der Maßnahmen und führt Wirkungskontrollen durch (vgl. Abb. 3.31).

Das Ermitteln der Gefährdungen soll im Sinne der Analyse hierbei Gefährdungen und Belastungen umfassend identifizieren, aber auch ihre Quellen und das gesamte Bedingungsgefüge, die eine schädigende Wirkung bei den Betroffenen hervorrufen können, aufdecken. Über Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadensschwere ist das Risiko zu bestimmen und so sind risikobasiert die Handlungserfordernisse zu beurteilen. Es ist Aufgabe der Fachkraft, Schutzziele für die Arbeitssystemgestaltung zu definieren und sich hierbei auf betriebliche Anforderungen, Anforderungen

entsprechend dem Stand der Technik, auf arbeitswissenschaftliche und andere Erkenntnisse sowie auf Vorschriften zu stützen. Die Fachkräfte sollen die in Verantwortung der Führungskräfte liegende Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen begleiten und aktiv unterstützen, Lösungsvarianten auf der Grundlage der Schutzziele bewerten und nach Realisierung die Wirksamkeit überprüfen.

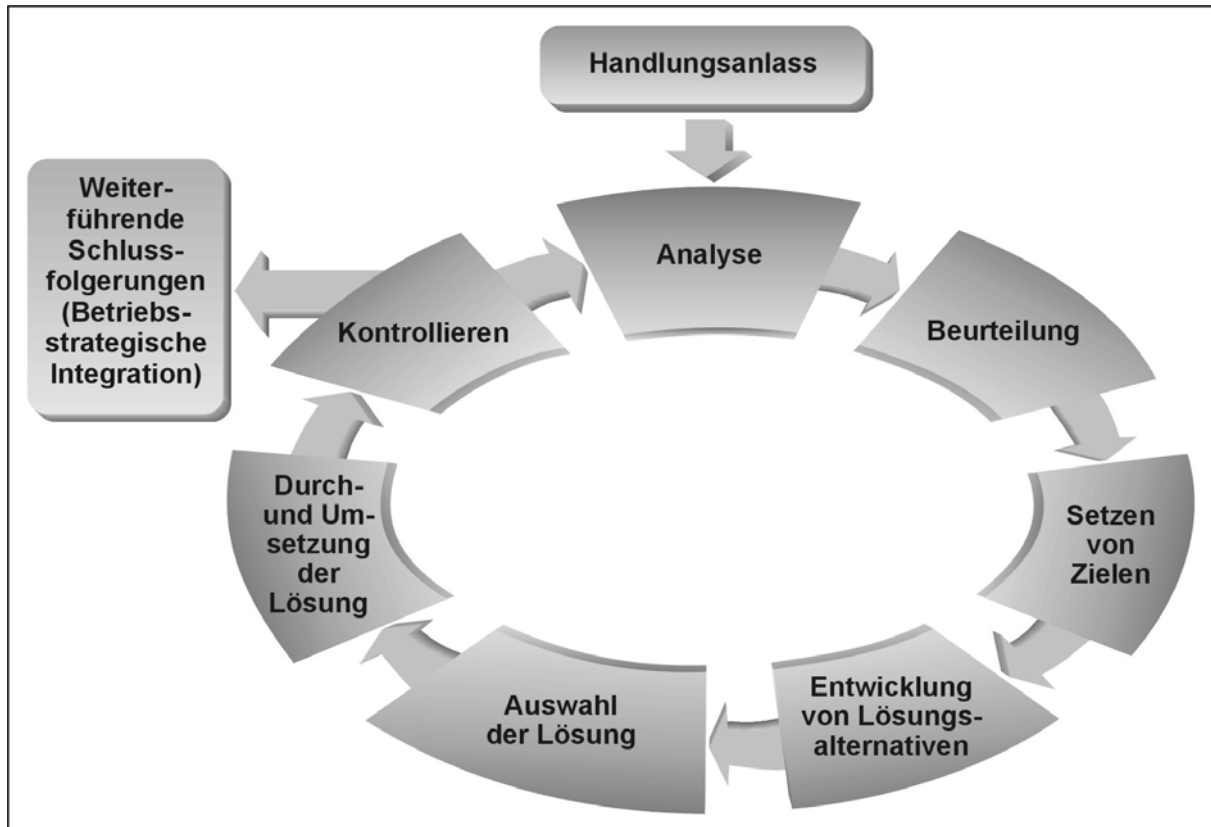


Abb. 3.31 Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Einen hohen Stellenwert hat inzwischen die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Zielen für die konkrete Gestaltung von Arbeitssystemen. Dies resultiert insbesondere aus den Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht (vgl. Abb. 3.32).

- **Steigende Eigenverantwortung der Arbeitgeber zur Umsetzung der grundsätzlichen Arbeitsschutzforderungen**
- **Reduzierung der Vorschriften**
- **Statt spezifischer konkreter Detailforderungen Verankerung von Schutzzielen im Recht**
- **Eine Reihe von Gefährdungsfaktoren wurden bisher überhaupt nicht über Gestaltungsregeln spezifiziert.**

Abb. 3.32 Veränderte Anforderungen an den Arbeitgeber und an die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Konkretheit der Vorgaben durch den Gesetzgeber und Regelsetzer geht zurück. Anforderungen müssen entsprechend den konkreten betrieblichen Bedingungen im Rahmen der rechtlich fixierten Ziele ausgestaltet werden. Schutzziele, die die Fachkraft für Arbeitssicherheit definieren soll, haben daher wichtige Funktionen (vgl. Abb. 3.33). Dies ist zugleich eine wichtige Chance für die Betriebe allgemein und für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Besonderen, entsprechend der konkreten Situation und den konkret bestehenden Risiken Anforderungen zu definieren.

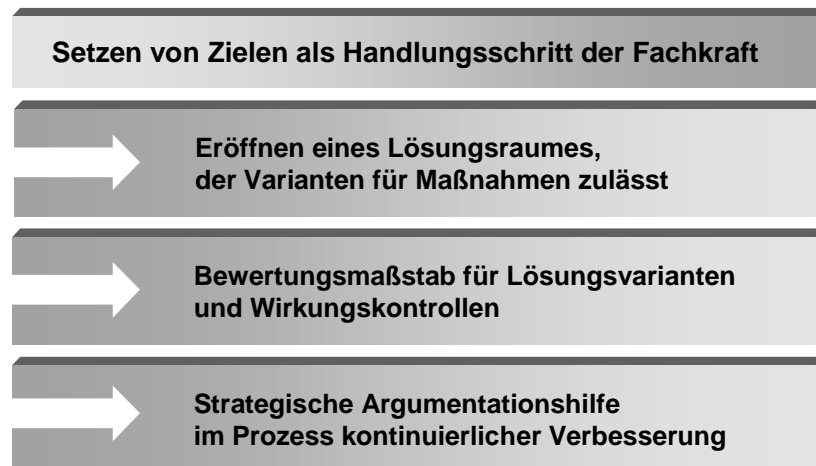


Abb. 3.33 Funktion der Arbeit mit Schutzzielen

Dabei soll die Definition von Zielen den so genannten SMART-Kriterien folgen:

- | | | |
|----------|---------------|--|
| S | Spezifisch | Die Anforderungen sollen deutlich beschrieben und definiert sein. |
| M | Messbar | Es muss eine Methode geben, um das Erreichte zu messen. |
| A | Ausführbar | Die Ziele müssen mit verfügbaren Ressourcen erreicht werden können. |
| R | Realistisch | Die Ergebnisse sollen mit dem vorhandenen Wissen und ohne große Unwägbarkeiten erreicht werden können. |
| T | Termingerecht | Ein Zeitrahmen muss absteckbar sein. |

In Verbindung mit den charakterisierten verschiedenen Handlungsschritten der Fachkraft ist zu berücksichtigen, dass das Aufgabenverständnis in den Handlungsschritten unterschiedlich ist (vgl. Abb. 3.34).

Abb. 3.35 zeigt zusammenfassend, was die Fachkraft in den verschiedenen Handlungsschritten mit wem tun soll.



Abb. 3.34 Unterschiede im Aufgabenverständnis in den unterschiedlichen Handlungsschritten

Handlungsschritte	Was?	Wer?
<p>Prüfen des Handlungsbedarfs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Anlass beurteilen Problemeinschätzung; Tragweite des Problems (Grobrisikoabschätzung, Wichtigkeit und Umfang des zu lösenden Problems) Bedeutung des Problems im Vergleich zu anderen anstehenden Problemen (Einordnung in betriebliche Veränderungen; ggf. vorliegende Konzepte für Veränderungen genereller Art) Dringlichkeit der Problemlösung; Tätigwerden der Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlich (sofort, später; Prioritäten setzen; Einordnen in die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit; begrenzte Einsatzzeit beachten!) 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit (ggf. mit Unterstützung durch Betriebsarzt oder weitere)</p>
<p>Analyse</p>	<ul style="list-style-type: none"> Worin besteht das Problem genau? Abgrenzen des Analysefeldes (Arbeitssystem) Sichten der Aktenlage (Fehlzeiten, Unfälle, Bagatel- und Beinaheunfälle, Beschwerden; Hinweise, Anordnungen usw. von staatlichen Ämtern und Unfallversicherungsträgern, Vorschriften und Regeln; Pläne, bisherige Vorgänge, Zuständigkeiten) Ermitteln der Gefährdungen, Belastungen (Gefährdungsanalyse) vorzugsweise arbeitsablauforientiert (tätigkeitsbezogen) Ermittlung von Ursachen (Quellen) für Gefährdungen und Belastungen sowie weiterer das Wirksamwerden gefährbringenden Bedingungen (z. B. durch Begehung und Befragung der Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragten, Beschäftigten, auch nach deren Beschwerden, Beobachtungen, mögliche Ursachen für Mängel) Erforderlichenfalls vertiefende spezielle Analysen 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. gemeinsam mit Betriebsarzt Beteiligung von Führungskräften, Beschäftigten, Sicherheitsbeauftragten, Personal-, Betriebsrat, Fachabteilungen Ggf. Hinzuziehen von (externen) Experten</p>

Handlungsschritte	Was?	Wer?
<p style="text-align: center;">Risiko- beur- teilung</p>	<p>(z. B. Lärm-, Klima-, Beleuchtungsmessungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einzelrisiko der einzelnen Gefährdungen (Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadensschwere) • Beurteilung des Zusammenwirkens der Faktoren bei der Tätigkeit bzw. am Arbeitsplatz; kumulativ verstärkendes Gesamtrisiko für die betrachteten Beschäftigten (dabei Berücksichtigung der persönlichen Belastbarkeit) • Beurteilung: Ist das akzeptable Restrisiko nicht, gering, stark überschritten? (Vorschriften, Unternehmensziele heranziehen) • Ableitung des Handlungsbedarfs zur Risikoreduzierung 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt (ggf. Experten)</p> <p>Beurteilung des akzeptablen Restrisikos unter Beteiligung der Verantwortlichen und Betroffenen (z. B. auch im Arbeitsschutzausschuss)</p>
<p style="text-align: center;">Schutz- ziele setzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Charakterisierung des zu erreichenden Soll-Zustandes • Anforderungen ableiten aus Risikobeurteilung, Vorschriften und Regeln sowie Stand der Technik, sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (hierbei die Realisierbarkeit noch nicht beachten!) • Minimalschutzziele entsprechend Risikobeurteilung und Vorschriften • Angestrebte Wunschsutzziele beschreiben • Unterschiede beachten zwischen Schutzziele und Maßnahmen (Schutzziele beziehen sich auf Gefährdungen und Belastungen – Maßnahmen beziehen sich auf Quellen der Gefährdungen und Belastungen, und zwar auf das Arbeitssystem mit den Ansatzpunkten Technik, Organisation und Personal) 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt</p>
<p style="text-align: center;">Lösungs- suche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Zuständigen bzw. Verantwortlichen • Information aller Zuständigen über Analyse, Risikobeurteilung, Schutzziele • Zusammentragen möglicher Ansätze für kurz-, mittel-, langfristige Lösungen (zunächst ohne Beurteilung der Realisierbarkeit und Zielerreichung) • Beurteilung der Lösungsansätze (vorausschauende Gefährdungsanalyse mit Risikobeurteilung): Schutzziele erreicht? Zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich? Realisierbar? • Optimierung und Ausarbeitung erfolversprechender Lösungen (Maßnahmen) 	<p>Führungskräfte, Fachabteilungen, Beteiligung der betroffenen Beschäftigten</p> <p>Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt unterstützend sowie zur Information, Beratung, Beurteilung der Lösungsvarianten</p>


	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der zuständigen Entscheidungsträger • Klärung der Art und Weise, in der die Entscheidungsträger Informationen erhalten (mündlich und/oder schriftlich; einzusetzende Argumente und Fakten; Verdeutlichen des Entscheidungsdrucks; Form der Präsentation; Einbeziehung weiterer Beteiligter) • Vorbereitung auf Gespräche, Präsentationen usw. • Hinwirken auf die Entscheidung (rechtzeitig; mit Nachdruck; Beharren auf Einhaltung der Minimalschutzziele) 	<p>Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. Betriebsarzt, Personal-, Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragte, Experten anstreben</p> <p>(z. B. Arbeitsschutzausschuss)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenplan: Wer ist für was zuständig? Bis wann zu realisieren (ggf. mit Zwischenterminen)? Koordinierung der Arbeiten • Sicherheit und Gesundheit bei der Durchführung der Maßnahmen gewährleisten (Vorausschauendes Ermitteln möglicher Gefährdungen und Belastungen durch die Maßnahmen durchführung, Risikobeurteilung; Hinwirken zur sicheren und gesundheitsgerechten Maßnahmenumsetzung, erforderliche Schutzmaßnahmen für die Durchführung veranlassen) • Qualifizierung zur Vorbereitung auf den Prozess nach den realisierten Maßnahmen (Neufassung bzw. Änderung von Betriebsanweisungen; Qualifizierung von Führungskräften; Vorbereitung der Beschäftigten auf den Umgang mit verbleibenden Risiken) 	<p>Führungskräfte, Fachabteilung, Externe, Beteiligung der Beschäftigten</p> <p>Beratende Beteiligung von Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. Betriebsarzt anstreben</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Abnahme vor Inbetriebnahme; Begehung und Beschäftigtenbefragungen • Welche Gefährdungen und Belastungen sind verblieben (Gefährdungsanalyse, Risikobeurteilung)? Ist das Schutzziel erreicht? • Treten neue Gefährdungen und Belastungen auf (mit Risikobeurteilung)? • Sind ggf. weitere Maßnahmen zu treffen? • Weitere Nachkontrollen sichern; kontinuierliche Verbesserungen anstreben 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit</p> <p>Führungskräfte, Fachabteilungen, Sicherheitsbeauftragte, Experten, Externe; Befragung der Beschäftigten</p>

Abb. 3.35 Übersicht zum Gegenstand der Handlungsschritte der Fachkraft

Bei der Unterstützung zur Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation sind diese Handlungsschritte modifiziert und müssen insbesondere beachten, dass Organisationsentwicklung besonderer Sensibilisierung bedarf und hierzu besondere Aufgeschlossenheit der jeweils Betroffenen gehört. Die Schrittfolge ist zu koppeln mit Handlungsschritten zur Entwicklung veränderten Verhaltens (vgl. Abb. 3.36).

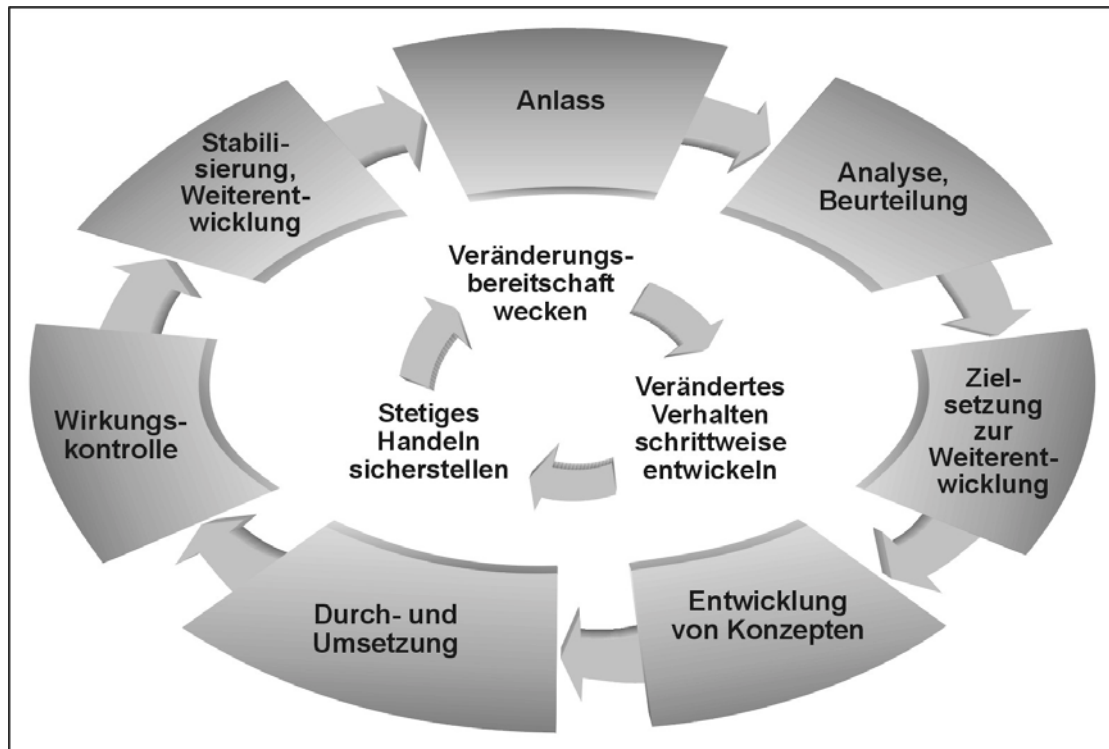


Abb. 3.36 Vorgehensweise zur Weiterentwicklung der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

Das behutsame Vorgehen der Fachkraft ist sehr wichtig (vgl. Abb. 3.37). Gerade auf organisatorischem Gebiet besteht immer ein großes Beharrungsvermögen. Es müssen möglichst Ansatzpunkte gesucht werden, wenn der Betrieb aus anderen Erwägungen heraus neue Organisationskonzepte, wie z. B. ein Qualitätsmanagement oder ein Umweltschutzmanagement einführt. Dann sollte hiermit verbunden auch der Arbeitsschutz neu organisiert werden. Aber auch unabhängig hiervon muss es Aktivitäten geben, die Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation voranzubringen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit orientiert sich an einer managementorientierten systematischen Vorgehensweise. Nicht das Handeln in der Form, dass für Probleme aus einem vorhandenen Maßnahmeninventar sofort eine Lösung umgesetzt wird, sondern ein am PDCA (plan-do-check-act)-Prinzip orientiertes Handeln ist zielführend (vgl. Abb. 3.38).

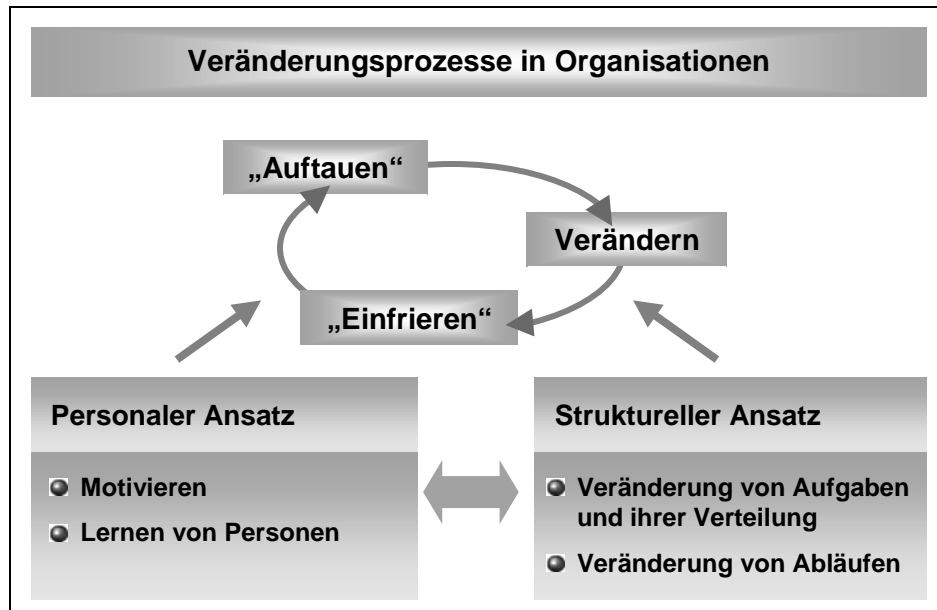


Abb. 3.37 Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

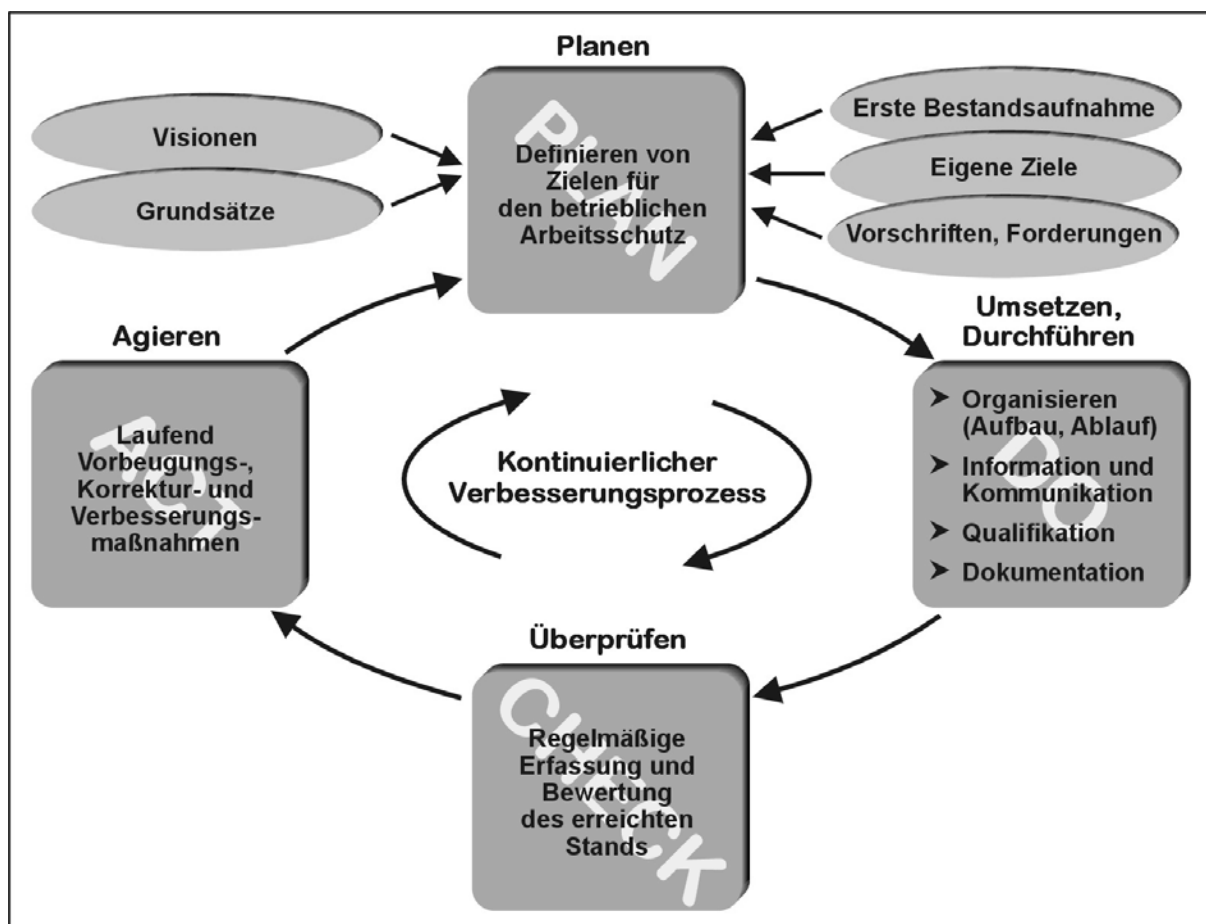


Abb. 3.38 PDCA-Zyklus als zentraler Baustein von Managementsystemen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann Arbeitsschritte gem. Abb. 3.39 praktizieren.

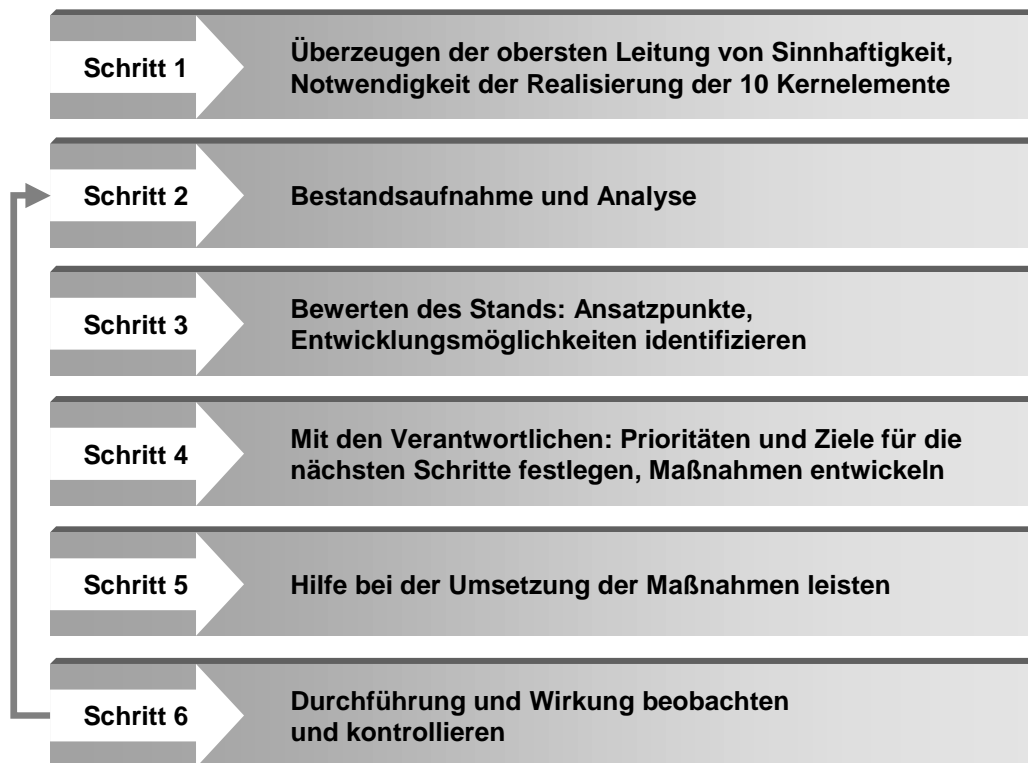


Abb. 3.39 Schrittfolge zur Verankerung des Arbeitsschutzes in betrieblichen Prozessen

4 Ansatzpunkte für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

In Abschnitt 4 geht es um die Operationalisierung des Handelns der Fachkraft als Basis für eine Bewertung der Qualität des Handelns.

4.1 Qualitätsphilosophie als Basis für die Qualitätsbewertung des Handelns

Ausgangspunkt muss sein, dass Qualitätsbewertung Strukturen, Prozesse und Ergebnisse umfasst. Sollen bessere Ergebnisse erreicht werden, sind bessere Prozesse Voraussetzung. Bessere Prozesse erfordern Eingriffe in Strukturen (vgl. Abb. 4.1).

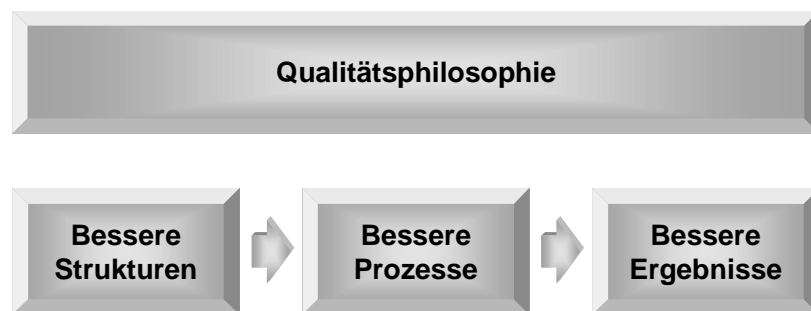


Abb. 4.1 Qualitätsphilosophie

Diese notwendige Einheit von Struktur-, Prozess und Ergebnisqualität muss von den Leitlinien einer guten Handlungsqualität ausgehen, wie sie in Abschnitt 2 zusammengestellt wurden.

Als Strukturqualität kann hierfür das Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Rahmenbedingungen sowie die personellen Potenziale (Handlungskompetenz, Rollenverständnis und Selbstorganisation der Tätigkeit) bewertet werden.

Prozessqualität wird charakterisiert durch das Tätigwerden mit zeitgemäßem Anspruch und durch ein systematisches Vorgehen.

Ergebnisqualität ist ein ergänzendes wichtiges Feld, um letztlich die Wirksamkeit des Handelns beurteilen zu können.

Abb. 4.2 gibt einen Überblick zu den drei Feldern.

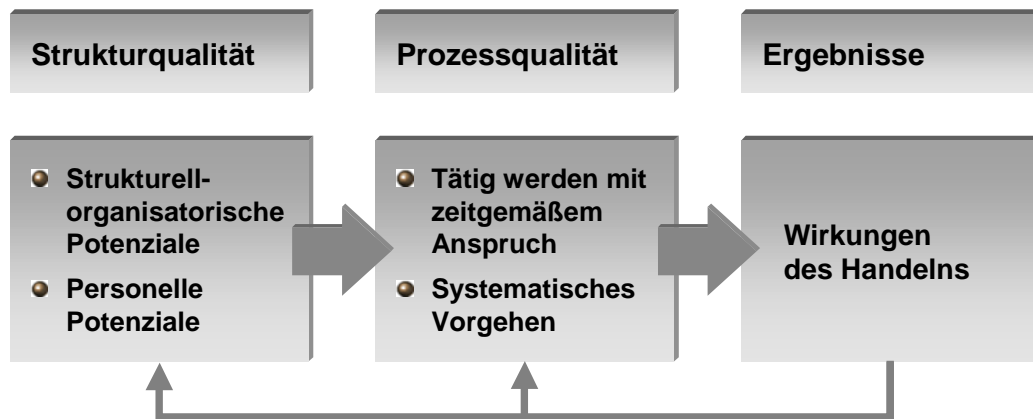


Abb. 4.2 Einheit von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität

4.2 Grundaufbau einer Qualitätsbewertung

Die Bewertung erfolgt durch Indikatoren und Parameter (vgl. HAMACHER, JOCHUM, LINS, RITTER, 2004). Die Parameter werden wiederum durch Beurteilungskriterien und Kennzahlen beschrieben. Diese Begriffe werden in Abb. 4.3 definiert.

Kategorie	Definition	Erläuterung
Indikatoren	... sind „Anzeiger“ (Repräsentanten) für die Zielbildung und -erreichung in einzelnen Teilsystemen bzw. des Ganzen bezüglich der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit.	Indikatoren geben Aufschluss über den Zustand und die Wirkungen der Tätigkeit.
Parameter	... sind Größen und Werte, die die Indikatoren charakterisieren.	Parameter können quantitativer und qualitativer Art sein.
Beurteilungskriterien	... sind inhaltliche Maßstäbe für die Parameter.	Durch inhaltliche Beurteilungskriterien wird bestimmt, was mit dem Parameter bewertet werden soll. Beurteilungskriterien geben gleichzeitig – mittelbar oder unmittelbar – einen gewünschten Idealzustand vor. Letztlich muss die Bewertung anhand von Kennzahlen erfolgen, die Aussagen über das Erfüllen der Beurteilungskriterien treffen.
Kennzahlen	... sind allgemeine Messgrößen zur Bezeichnung quantifizierbarer Tatbestände oder Sachverhalte.	Die Quantifizierung kann erfolgen in Form von <ul style="list-style-type: none"> • quantitativer Erfassung: Numerische Dimension als absolute Zahlen sowie Verhältniszahlen • qualitativer Einstufung: Kategorie (z. B. erreicht – nicht erreicht) sowie ordinale Rangskala (sprachlich beschriebene Abstufung)

Abb. 4.3 Definitionen der Kategorien der Qualitätsbewertung

Der Weg der Operationalisierung einer Qualitätsbeurteilung wird mit Abb. 4.4 verdeutlicht.

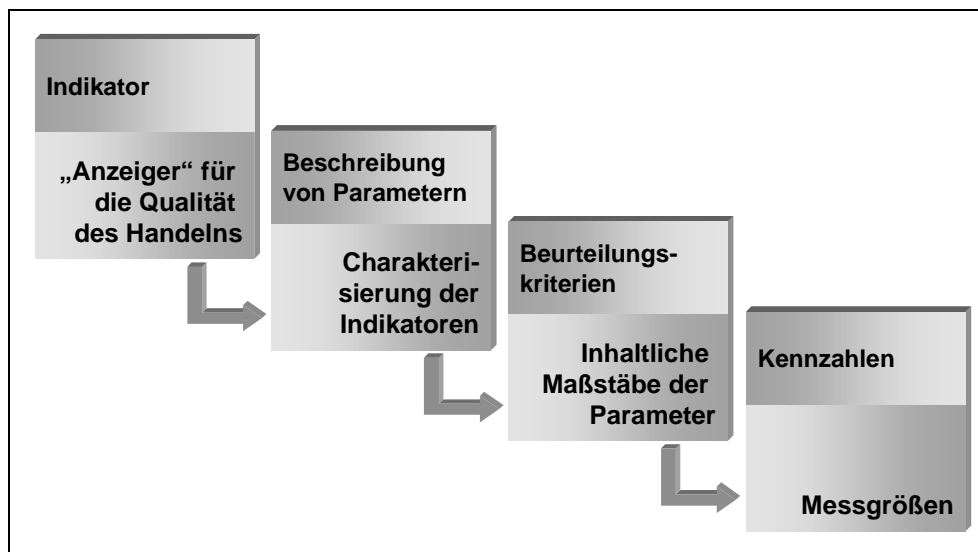


Abb. 4.4 Operationalisierung der Beurteilung der Qualität

Zu jedem Indikator sind meist mehrere Parameter und dazu wiederum Beurteilungskriterien und Kennzahlen beschrieben. Abb. 4.5 verdeutlicht diese Systematik.

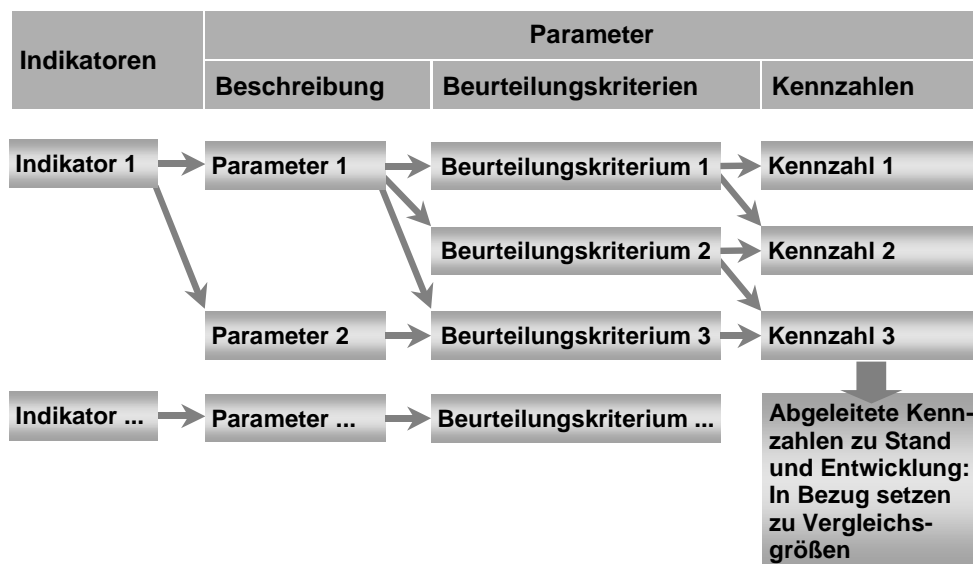


Abb. 4.5 Systematik „Indikatoren, Parameter, Beurteilungskriterien, Kennzahlen“

4.3 Zusammenstellung von Indikatoren mit Beschreibung von Parametern

Im Folgenden werden qualitätsbestimmende Indikatoren für das Handeln der Fachkraft zusammengestellt. Ihnen werden jeweils Beschreibungen der Parameter zugeordnet.

Bei den Indikatoren werden Struktur-, Prozess- und Ergebnisindikatoren als Indikatorgruppen unterschieden.

4.3.1 Indikatoren und Parameter zur Strukturqualität

Indikatorengruppe: Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Rahmenbedingungen	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management	<ul style="list-style-type: none"> a) Aufbauorganisatorische Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Leiter des Betriebs und Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung b) Zusammenarbeit mit den Führungskräften c) Ablauforganisatorische Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die für Sicherheit und Gesundheit relevanten Geschäftsprozesse d) Information und Kommunikation über Arbeitsschutzbelange – Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Informations- und Kommunikationsprozesse; angemessene Integration der Fachkraft und ihres Handelns in bestehende Managementsysteme e) Möglichkeiten, die der Fachkraft zur eigenen Fortbildung durch den Arbeitgeber gegeben werden (Freistellung, Finanzierung)
2) Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten	<ul style="list-style-type: none"> a) Ausschöpfen der Chancen eines qualitätsgerechten Betreuungsmodells b) Erfüllung der Einsatzzeiten c) Rüstzeiten (wie Fahrzeiten usw.)
3) Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> a) Zeitgemäße Büroausstattung b) EDV allgemein; Internetzugang etc. c) Verfügbarkeit von Mess- und Prüfgeräten entsprechend den betrieblichen Erfordernissen d) Zeitgemäße Moderationshilfsmittel e) Projektionsgeräte, Foto- und Videotechnik f) Grundausrüstung mit dem Vorschriften- und Regelwerk sowie Fachliteratur g) Personelle Kapazitäten zur Unterstützung der Fachkraft h) Verfügbarkeit erforderlicher PSA für die Fachkräfte persönlich

Indikatorengruppe: Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Erfüllen der Ausgangsvoraussetzungen für den Einsatz als Fachkraft	<ul style="list-style-type: none"> a) Basisqualifikation b) Bisherige berufliche Tätigkeit c) Erworbene sicherheitstechnische Fachkunde d) Zusammensetzung von Abteilungen oder Diensten in Übereinstimmung mit den Qualifikationsanforderungen der zu betreuenden Betriebe bzw. Bereiche
2) Ständiges Fortbilden im Fachgebiet	<ul style="list-style-type: none"> a) Arbeitsschutzfachliche Fortbildung b) Fortbildung zu sozialen Kompetenzen
3) Branchen- und betriebsbezogene Kompetenzerweiterung	<ul style="list-style-type: none"> a) Fortbildung zu betriebspezifischen Arbeitssystemen generell b) Fortbildung zu Arbeitsschutzanforderungen und neuen Lösungen zu betriebspezifischen Arbeitssystemen
4) Kompetenzerweiterung zur Betriebsführung	<ul style="list-style-type: none"> a) Anforderungen an die Tätigkeit in den jeweiligen Betriebsgrößen und dementsprechenden Ausrichtungen der eigenen Tätigkeit b) Fortbildung zu Betriebsorganisation, Managementkonzepten allgemein, Konzepten für Planungsprozesse, Projektarbeit usw. c) Fortbildung zum Einsatz moderner Medien d) Fortbildung zum Betrieb als Gesamtsystem, Vernetzung mit Kunden und Zulieferern bzw. Vernetzung in der Region

Indikatorengruppe: Eigenes Rollenverständnis (Selbstbild der beruflichen Rolle) als Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Ethische Grundhaltung	<ul style="list-style-type: none"> a) Eigene Leitsätze für das Tätigwerden b) Wertmaßstäbe beim Durch- und Umsetzen von Vorschlägen c) Kompromissgrenzen in Verhandlungen mit Arbeitgeber und Führungskräften
2) Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> a) Eigeninitiativ; Wahrnehmung der Aufgaben als Bringschuld (aktiv tätig werdend) b) Präventiv orientiert c) Konkret helfend d) Überzeugend argumentierend e) Fortschrittsorientiert f) Integrative Ansätze nutzend, vernetzt mit sicherheitsrelevanten Aufgaben g) Kooperativ, kommunikativ, partizipativ handelnd
3) Vermitteln der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> a) Integriert in die betriebliche Führung (z. B. Teilnahme an Sitzungen der Betriebsleitung, Auftreten in Betriebsversammlungen) b) Öffentlichkeitsarbeit im Unternehmen c) Engagement in Gremien, Netzwerken, Interessenverbänden etc. d) Erstellung betrieblicher Analysen zu Stand und Entwicklung des Arbeitsschutzes (wie Risiken in den Arbeitssystemen, Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führung) mit Ableitung von Schlussfolgerungen für den Gesamtbetrieb

Indikatorengruppe: Selbstorganisation der Tätigkeit	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Arbeitsplanung; Setzen eigener Ziele	<ul style="list-style-type: none"> a) Identifizierung von Verbesserungserfordernissen der eigenen Tätigkeit b) Entwicklung von Zielen für die eigene Tätigkeit c) Eigene Arbeitsplanung kurzfristig d) Eigene Arbeitsplanung langfristig
2) Sichern von Effektivität und Effizienz der eigenen Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> a) Zeitmanagement für die eigene Tätigkeit b) Eigenes Kontrollmanagement zum Umgang mit der Einsatzzeit c) Nutzung der EDV für die eigene Tätigkeit d) Sicherung von Eigenmotivation für eine engagierte Tätigkeit
3) Eigenes Wissensmanagement	<ul style="list-style-type: none"> a) Strukturierung und Nutzung eigener Wissensspeicher; aktive Einordnung vorhandener Informationen b) Erschließung anderer Wissensspeicher einschl. aktiver Nutzung des Internets c) Verfügbare Literatur und ihre Nutzung
4) Dokumentation der geleisteten Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> a) Führen von Zeitnachweisen für die unterschiedlichen Tätigkeiten b) Dokumentation zu Einzelaktivitäten c) Sichern von Transparenz der eigenen Tätigkeit

4.3.2 Indikatoren und Parameter zu Prozessqualität

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept	<ul style="list-style-type: none"> a) Entwickeln und Verankern eines Gesamtkonzeptes zum systematischen Vorgehen bei der Umsetzung der §§ 5 und 6 ArbSchG im Betrieb b) Beiträge zur Qualifizierung der Führungskräfte zur selbsttätigen Erstellung und Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen c) Entwicklung und Einführung von Hilfsmitteln für die Führungskräfte (Vorgehensweisen, Methoden, nutzbare Quellen wie betrieblich gesetzte Maßstäbe, Stand der Technik, Vorschriften, Erstellung und Nutzung der Dokumentationen) d) Aktive Unterstützung beim Schaffen von Beispielen zur guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung und deren Verbreitung im Betrieb e) Direkte Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterschiedlich erforderlichen Anlässen f) Planung der Durchführung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen (z. B. Rangfolgen, Turnus, Aktualisierung) g) Auswertungsroutinen; betriebliche Schwerpunktsetzungen; gesamtbetriebliche Auswertungen h) Umsetzungssteuerung, Umsetzungs- und Wirkungskontrolle

<p>2) Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Analyse eingetretener Arbeitsunfälle und Fehlzeiten durch arbeitsbedingte Gesundheitsschäden b) Auswahl von Arbeitssystemen, die direkt speziell einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden; Abgrenzung des zu analysierenden Arbeitssystems c) Sammlung und Aufarbeitung von Quellen zu Arbeitsschutzanforderungen an die jeweiligen Arbeitssysteme und von bisherigen Erkenntnissen d) Identifizierung des Gesamtspektrums der Gefährdungen (mechanische, elektrische, thermische, andere physikalische, chemische, Brand- und Explosionsfaktoren, biologische, physische, psychische) e) Differenzierte Nutzung unterschiedlicher Verfahren der Gefährdungsanalyse (Begehung: arbeitsplatz- bzw. objektbezogen, tätigkeits- bzw. arbeitsablaufbezogen; spezifische Tiefenanalysen nach Erfordernis) f) Aufdeckung von Gefahrenquellen und des gesamten Bedingungsgefüges im Arbeitssystem; Beachtung des Zusammenwirkens der verschiedenen Elemente des Arbeitssystems g) Nutzung von Methoden der Risikobeurteilung und -bewertung h) Zusammenarbeit mit Führungskräften, Beschäftigten, Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzten, weiteren Experten i) Bestimmung von möglichen Ansatzpunkten für das Wohlbefinden bei der Arbeit und für Gesundheitsförderung im Sinne der Stärkung der Gesundheit
<p>3) Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme differenziert für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bestehende Arbeitssysteme 2. Planungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> a) Identifizierung von Soll-Zuständen (Schutzzielen) für die Arbeitssysteme unter Nutzung der Vielfalt infrage kommender Quellen (betrieblich gesetzte Standards, Stand der Technik, Vorschriften); Hinwirken auf das Setzen eigener betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitsstandards b) Berücksichtigung der Hierarchie der Wirksamkeit von Maßnahmen c) Nutzung der Komplexität der Ansatzpunkte für die Arbeitssystemgestaltung <ul style="list-style-type: none"> Technik: Maschine, Geräte, Anlagen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsstoffe, Arbeitsgegenstände Organisation: Arbeitsabläufe, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsaufgabengestaltung, Arbeitszeit, Pausen, Schichtsystem Personal: Qualifikation, Konstitution, Fitness, Motivation, Führungsverhalten, Verhaltensregeln (z. B. in Betriebsanweisungen), Unterweisung d) Gestaltungslösungen unter Berücksichtigung der Wechselwirkung der Ansatzpunkte und der Wechselwirkung der Arbeitssystemelemente e) Gestaltungslösungen unter Beachtung der Vernetzung mit anderen betrieblichen Zielen und Interessen; Verknüpfung mit betrieblichem Nutzen durch die Gestaltungslösungen f) Begleitende Aktivitäten zur Sicherstellung der Akzeptanz der Gestaltungslösungen

<p>4) Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation</p>	<p>a) Hinwirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in der Geschäftsstrategie, -politik und Definieren von generellen Leitzielen für den Betrieb</p> <p>b) Unterstützung zur Entwicklung, Nutzung und Vervollkommnung von Führungsgrundsätzen und -methoden im Arbeitsschutz</p> <p>c) Hinwirken auf ständige Mitwirkung der Beschäftigten</p> <p>d) Unterstützung zur Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben innerhalb der Linienorganisation unter Berücksichtigung der Schnittstellen zur Stabs-, Beauftragtenorganisation</p> <p>e) Unterstützung einer betrieblich angemessenen Beauftragtenorganisation</p> <p>f) Einrichtung und Nutzung von spezifischen Strukturen, wie Arbeitsschutzausschuss, Projektgruppen für Arbeitsschutz, Gesundheitszirkel</p> <p>g) Beiträge zur Sicherstellung der Information, Kommunikation und Kooperation zwischen Führungs- und Fachberatung sowie zwischen allen betroffenen Zuständigen im Arbeitsschutz</p> <p>h) Hinwirken auf Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Ablaufprozesse durch Verfahrensregeln etc. bei Wertschöpfungsprozessen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Produktion bzw. Erbringen der Dienstleistung – Produktentstehung – Arbeitsvorbereitung – Materialbeschaffung – Logistik – Vertrieb – Entsorgung <p>bei unterstützenden Prozessen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beschaffung – Investitionen – Reorganisation – Instandhaltung – Personalentwicklung <p>i) Organisation von arbeitsschutzspezifischen Prozesse wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gefährdungsbeurteilung – Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen – Umgang mit dem Regelwerk zum Arbeitsschutz – Umgang mit externen Vorgaben zum Arbeitsschutz – Erste-Hilfe- und Notfallmanagement, Störfallorganisation – Unfallmeldewesen – Unterweisungen – Beschaffung, Auswahl, Erprobung, Bereitstellung, Überwachung der Funktionsfähigkeit von PSA – Betriebliche Gesundheitsförderung <p>j) Kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit von Stand und Entwicklung des Gesamtsystems einer integrierten Arbeitsschutzorganisation</p>
--	---

5) Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten	<ul style="list-style-type: none"> a) Zusammenarbeit mit Beschäftigten bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen sowie der Entwicklung von Zielen und Lösungsvarianten b) Art und Weise der Aufarbeitung von Hinweisen der Beschäftigten zu gesundheitlichen Beschwerden bzw. Arbeitsschutzdefiziten c) Unterstützung durch die Fachkraft bei der aktiven Beteiligung der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz generell (wie Schaffen von Voraussetzungen durch Zirkelarbeit, eines betrieblichen Systems für Verbesserungsvorschläge im Arbeitsschutz usw.) d) Zusammenarbeit der Fachkraft mit dem Betriebs- bzw. Personalrat
---	---

Indikatorengruppe: Anforderungen an Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Erkennen, Beurteilen und Aufgreifen unterschiedlicher Handlungsanlässe	<ul style="list-style-type: none"> a) Umgang mit Handlungsanlässen; Setzen von Schwerpunkten für das eigene Handeln b) Aufgreifen von Anlässen, die an die Fachkraft herangetragen werden wie: <ul style="list-style-type: none"> – Eintretene Ereignisse – Ereignisunabhängige Hinweise auf Defizite – Extern entstehende Anlässe – Geplante Vorhaben c) Eigenverantwortlich geplante Aktivitäten d) Handlungsanlässe, sich mit der betrieblichen Organisation bei erkannten Organisationsdefiziten und auch vorausschauend zu beschäftigen e) Periodische Anlässe zur Überprüfung der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führung
2) Systematische Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit; problemangepasstes Nutzen von Handlungsschritten	<ul style="list-style-type: none"> a) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Gestaltung von Arbeitssystemen b) Umgang mit Risikobeurteilungen c) Setzen von Schutzziele in Verantwortung der Fachkraft d) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation e) Umgang mit Veränderungen in der betrieblichen Organisation (Veränderungsbereitschaft entwickeln, Veränderungen schrittweise entwickeln, stetiges verändertes Handeln sicherstellen)

4.3.3 Indikatoren und Parameter zur Ergebnisqualität

Indikatorengruppe: Wirkung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Indikator	Beschreibung der Parameter
1) Zustand der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> a) Umfang vorhandener Gefährdungen b) Bewertung des Zustands der Arbeitsbedingungen
2) Wirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitarbeiterzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen b) Zufriedenheit mit der Fürsorge der Organisation c) Zufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen d) Wohlbefinden bei der Arbeit

3) Wirkungen auf das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> a) Identifikation der Führungskräfte mit der Arbeitsschutzpolitik und den Arbeitsschutzzielen b) Maßnahmen der Führungskräfte zur Förderung des Arbeitsschutzes in ihren Bereichen c) Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte d) Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter
4) Beiträge zum Geschäftsergebnis	<ul style="list-style-type: none"> a) Unterbrechungen des Arbeitsprozesses durch Gesundheitsschäden b) Direkter betriebswirtschaftlicher Nutzen c) Indirekter Nutzen
5) Wirkungen auf die Gesundheit bei Kunden und Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> a) Gesundheitsschäden von Mitarbeitern von Fremdfirmen auf dem betriebseigenen Gelände b) Verletzungen von Externen (Mitarbeitern der Lieferanten, Abholern sowie Gästen) auf dem betriebseigenen Gelände c) Gefährdung Dritter sowie der Umwelt durch den Betrieb
6) Erfüllen gesellschaftlicher Verpflichtungen	<ul style="list-style-type: none"> a) Erfüllung der für den Betrieb relevanten (einschlägigen) öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen b) Freiwillige Zusatzleistungen (die über das öffentlich-rechtlich Verpflichtende hinausgehen) c) Beschäftigung behinderter und leistungsgewandelter Mitarbeiter d) Soziales Engagement für Sicherheit und Gesundheit in der Öffentlichkeit, in Gremien usw. e) Kommunizieren der Arbeitsschutzaktivitäten und deren Ergebnisse nach außen

4.4 Bewerten von Stand und Entwicklung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Hilfe von Kennzahlen

4.4.1 Aufbau des Gesamtinstruments

Die jeweils beschriebenen Parameter müssen durch Beurteilungskriterien und Kennzahlen weiter konkretisiert (operationalisiert) werden.

Kennzahlen können entweder als quantitative oder als qualitative Kennzahlen (z. B. in Form von Skalierungen) gebildet werden (HAMACHER, JOCHUM, LINS, RITTER, 2004).

□ Bilden von quantitativen Kennzahlen

Bei den quantitativen Kennzahlen sind absolute Zahlen und Verhältniszahlen zu unterscheiden. **Absolute Kennzahlen** können auf Mengenangaben und Wertangaben basieren. Sie lassen sich in der Regel ohne weitere Berechnungen den eigenen Aufzeichnungen oder Betriebsdaten (sofern ermittelt) entnehmen. So ist die Anzahl der Begehungen eine Mengenangabe, während die Ausgaben für

persönliche Schutzausrüstungen Wertangaben sind. Absolute Zahlen können auch Mittelwerte sein, d. h. mit statistischen Methoden aus mehreren Werten gebildet werden. Ein Beispiel hierfür wäre die durchschnittliche Ausbildungszahl von Ersthelfern.

Während es sich bei den absoluten Zahlen um zählbare Größen handelt, müssen **Verhältniszahlen** als Quotient aus mehreren absoluten Zahlen erst errechnet werden. Verhältniszahlen lassen sich unterscheiden in

- Gliederungszahlen,
- Indexzahlen und
- Beziehungszahlen.

Bei den Gliederungszahlen wird das Verhältnis eines Teils zum Ganzen dargestellt. Gliederungszahlen haben gegenüber absoluten Zahlen den Vorteil, dass Größenordnungen und strukturelle Beziehungen klar dargestellt werden können. Bei den Indexzahlen wird der absolute Wert eines bestimmten Zeitpunktes gleich 100 gesetzt. Alle späteren oder früheren Zeitpunkte zeigen prozentuale Abweichungen zu diesem Bezugszeitpunkt. Bei der Erstellung von Indexzahlen ist darauf zu achten, dass der Ausgangswert des Basisjahres repräsentativ und nicht durch zufällige saisonale oder strukturelle Störeinflüsse verzerrt ist. Beziehungszahlen zeigen die Verbindungen zwischen zwei verschiedenen Größen, zwischen denen es einen Zusammenhang gibt, z. B. Verbesserungsvorschläge pro Mitarbeiter.

Abb. 4.6 zeigt prinzipielle Beispiele für die Möglichkeit **quantitativer Bewertungen**.

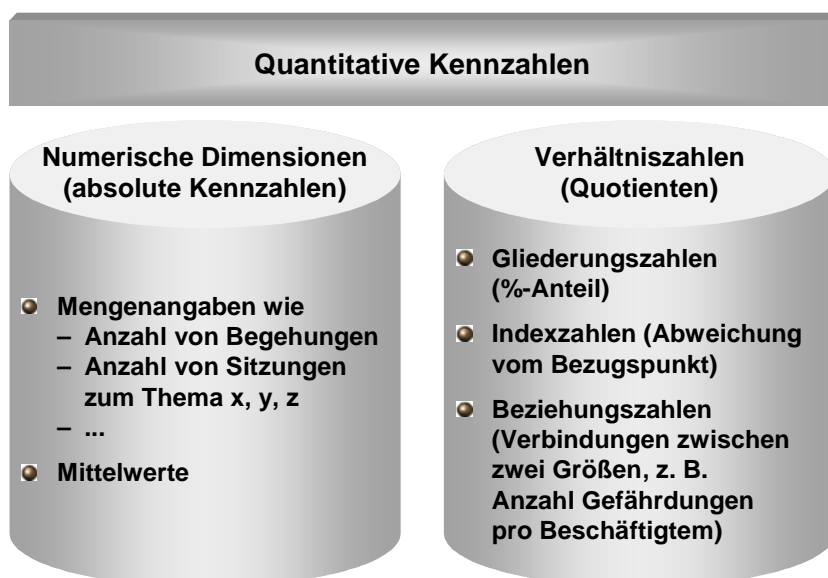


Abb. 4.6 Generelle Möglichkeiten zur Nutzung quantitativer Bewertungen

□ Bilden von qualitativen Kennzahlen

Qualitative Kennzahlen sind in der Regel nicht direkt dem Betriebsgeschehen zu entnehmen, wie z. B. die Einstellung zum Arbeitsschutz, die Mitarbeiterzufriedenheit oder -motivation. Qualitative Sachverhalte sind so zu erfassen, dass sie quantifizierbar werden. Hierfür gibt es die Möglichkeit des „ordinalen Messens“ (WEBER, 1999; MAYNTZ, HOLM, HÜBNER, 1972), der Zuordnung zu bestimmten Größen. Die ordinale Messung beinhaltet einen Maßstab, der jedoch – nach bestimmten Kriterien – festzulegen ist. Entscheidend für eine methodisch „saubere“ Messung von qualitativen Sachverhalten ist eine eindeutige und nachvollziehbare Festlegung der zu bewertenden Sachverhalte und der Beurteilungskriterien sowie der zu bildenden Kategorien und Ausprägungen, anhand derer die qualitativen Sachverhalte quantifiziert werden sollen.

Als Messinstrumente können Skalen auf verschiedenen Niveaus gebildet werden. Die einfachste Form der qualitativen Messung kennt nur die Trennung in „erreicht“ und „nicht erreicht“ (Nominalskala). Eine differenzierte Messung ist durch die Verwendung von Ordinalskalen (Rangskala) zu erreichen. Auf einer Skala werden hier mehrere Ausprägungen in Abstufungen angeordnet, die die Intensität, Stärke oder Größe eines Sachverhaltes bewerten. Die Sachverhalte werden anhand eindeutig definierter Kriterien eingestuft. Diese Einstufung kann dann durch Zuordnung von Zahlenwerten quantifiziert werden. Anstelle einer häufig verwendeten Notenskala, die die Skalenpunkte von 1 („sehr gut“) bis 6 („ungenügend“) umfasst, kann auch ein Punktebewertungssystem entwickelt werden, wie dies beispielsweise die RADAR-Logik des EFQM-Modells in Form von Prozentbewertungen (0 bis 100 %) in Fünferschritten vorsieht (EFQM-Publications, 1999).

Das Grundprinzip der Nutzung **qualitativer Bewertungen** wird mit Abb. 4.7 vermittelt. Hierbei können Nominal- oder Ordinalskalen genutzt werden.

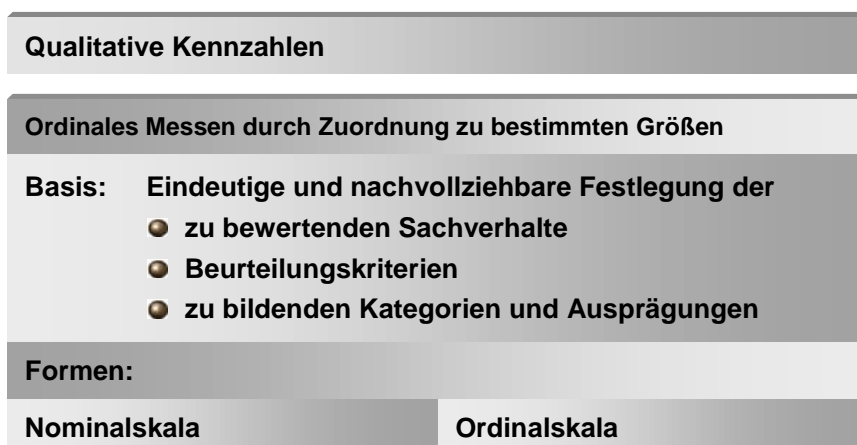


Abb. 4.7 Nutzung qualitativer Kennzahlen

Das Prinzip der Nutzung von **Nominalskalen** enthält Abb. 4.8.

Ein einfaches System zur Quantifizierung ist eine 5-stufige Skala, die für **qualitative Parameter** empfohlen wird (vgl. Abb. 4.9).

Nominalskala		
Qualitative Messung durch Trennung in		
„erreicht“	„nicht erreicht“	
Beispiele:		
Unterstellung der Sifa direkt beim Betriebsleiter	✓	
Unterstützung in Planungsprozessen im Betrieb verankert		✓

Abb. 4.8 Nominalskala

Ordinalskala	
Punktebewertungssystem nach dem Vorbild EFQM	
Skalierung	Beispiele
1) Keine Erfüllung von Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Keine Regelung/Vorgehensweise vorhanden ● Keine Erfüllung der Beurteilungskriterien ● Keine gewünschten Ergebnisse
2) Punktuelle Erfüllung von Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Punktuelle Regelung/Vorgehensweise vorhanden ● Punktuelle Erfüllung der Beurteilungskriterien ● Punktuell gewünschte Ergebnisse
3) Teilweise Erfüllung von Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Regelung/Vorgehensweise in Teilbereichen vorhanden ● Teilweise Erfüllung der Beurteilungskriterien
4) Weitgehende Erfüllung von Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Regelung/Vorgehensweise weitgehend vorhanden ● Weitgehende Erfüllung der Beurteilungskriterien ● Weitgehend gewünschte Ergebnisse
5) Umfassende Erfüllung von Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> ● Regelung/Vorgehensweise umfassend vorhanden ● Umfassende Erfüllung der Beurteilungskriterien ● Umfassend gewünschte Ergebnisse

Abb. 4.9 Ordinalskala

Die Ziffern vor den Skalen sind lediglich als Kennziffern und nicht als Noten oder Bewertungen zu sehen. Um eine ausreichende Transparenz über die zugrunde liegenden Beurteilungskriterien herzustellen, sollte für die einzelnen Skalenpunkte immer ein Text formuliert werden, der die Beurteilungskriterien ausweist.

Nach EFQM kann die prozentuale Erfüllung grob eingeordnet werden (vgl. Tab. 4.1).

Tab. 4.1 Quantifizierung des Erfüllungsgrades von Beurteilungskriterien

Qualitative Beschreibung des Erfüllungsgrades	Grobschema für Nachweise
Keine Erfüllung von Anforderungen	0 %
Punktueller Erfüllung von Anforderungen	0 – 25 %
Teilweise Erfüllung von Anforderungen	25 – 50 %
Weitgehende Erfüllung von Anforderungen	50 – 75 %
Umfassende Erfüllung von Anforderungen	75 – 100 %

Ein Grundmuster für eine Einstufung in die Skala zeigt Abb. 4.10.

Skalenpunkt 1	Skalenpunkt 2	Skalenpunkt 3	Skalenpunkt 4	Skalenpunkt 5
Leistungsgrad, der Null oder nahezu Null ist	Geringer Leistungsgrad, der durch einzelne Aktivitäten bzw. punktuelle Ergebnisse charakterisiert ist	Mittlerer Leistungsgrad, der um die 50 % liegt	Hoher Leistungsgrad Für die Einstufung in den Skalenwert 4 ist ein vom Idealzustand ausgehender abgeschwächter Erfüllungsgrad gegeben, der aber deutlich über 50 % liegt.	Leistungsgrad, der nahe am gewünschten Idealzustand (100 %) liegt
Beispiele für Einstufungen				
Aktivitäten wurden offenkundig nicht ergriffen bzw. es liegen keine Ergebnisse in der gewünschten Richtung vor.	Im Einzelfall bzw. auf Eigeninitiative wurden entsprechende einzelne Aktivitäten ergriffen bzw. es liegen punktuell Ergebnisse in der gewünschten Richtung vor.	Die Erfüllung der Beurteilungskriterien ist nicht durchgängig sichergestellt, erfolgt aber deutlich mehr als im Einzelfall bzw. es liegen Ergebnisse in der gewünschten Richtung in einem mittleren Ausmaß vor.	Die Erfüllung der Beurteilungskriterien ist in der überwiegenden Zahl der Fälle sichergestellt bzw. es liegen Ergebnisse in der gewünschten Richtung in einem hohen Ausmaß vor.	Die Erfüllung der Beurteilungskriterien ist durchgängig (ggf. mit nur sehr geringer Abweichung) sichergestellt bzw. es liegen Ergebnisse in der gewünschten Richtung in umfassendem, fast vollständigem Ausmaß vor.

Abb. 4.10 Grundmuster für die Einstufung in eine Skalierung

Eine solche Skalierung wird in Anhang 1 für die Bildung von Kennzahlen verwendet.

4.4.2 Anwendung von Skalierungen zur Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Quantitative Kennzahlen können im Einzelfall – beispielsweise bei der Bewertung von Ergebnissen des Arbeitsschutzes – genutzt werden. In vielen Fällen sind geeignete quantitative Kennzahlen aber nicht möglich.

Die Fachkräfte oder auch bewertende Stellen müssen für die jeweiligen Bedingungen selbst entscheiden, welche Form der Bewertung sie wählen und welche Kennziffern sie nutzen. Die Vorgehensweise hierfür ist mit Abb. 2.3 in Abschnitt 2 bereits dargestellt. Die Auswahl muss eigenverantwortlich getroffen werden.

Allgemein anwendbar sind qualitative Kennzahlen. Anhang 1 stellt solche qualitativen Skalen für die unterschiedlichen Indikatoren zusammen. Über beispielhaft eingeordnete Fragestellungen zu allen Parametern ist eine schrittweise Bewertung möglich. Die einzelnen Fragestellungen sind:

- Alternativ mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten
Dies ermöglicht eine sehr verkürzte und vereinfachte Bewertung (in diesem Falle wäre die fünfstufige Skala nach Anhang 1 zu verkürzen auf zwei)
- Über eine Abstufung nach einer fünfstufigen Skala zu beantworten
Es besteht die Möglichkeit einer differenzierten Beurteilung, die auch unterschiedliche Niveaustufen der Erfüllung der jeweiligen Anforderungen verdeutlicht.

Die Nutzung der fünfstufigen Skala ist anzustreben.

Voraussetzungen für die Nutzung sind:

- Für jede der zu beantwortenden Fragen muss eine differenzierte Vorstellung zu den Anforderungen an das Handeln der Fachkraft bestehen. Hierzu ist eine Orientierung an den mit Abschnitt 3 entwickelten Leitlinien zur guten Praxis zeitgemäßen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit möglich.
- Absolute Ehrlichkeit vor sich selbst ist Bedingung, um ein möglichst objektives Bild von der Qualität des Handelns zu erhalten, wenn die Fachkraft sich selbst bewertet, aber auch, wenn sie durch andere Bewerter befragt wird. Leichtfertige positive Bewertungen sind kontraproduktiv für anzustrebende Fortschritte im Handeln der Fachkraft.

- Der Erfolg der Anwendung solcher qualitativer Kennzahlen wird geprägt sein durch eine differenzierte und möglichst trennscharfe Beschreibung der einzelnen Skalenpunkte hinsichtlich der **organisationsspezifisch** ausgewählten Beurteilungskriterien.

Für jeden Parameter kann eine eigenständige Beurteilung vorgenommen werden.

Ein Beispiel für die Nutzung von Ordinalskalen enthält die Abb. 4.11.

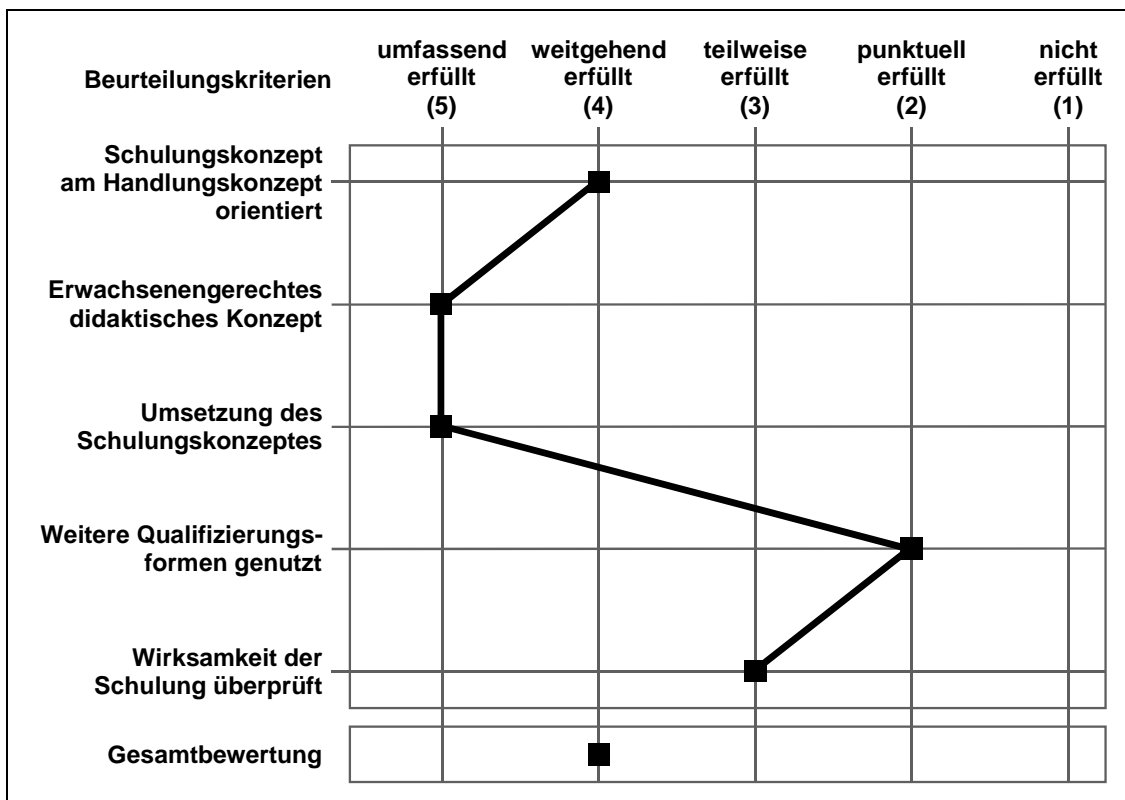


Abb. 4.11 Beispiel für die Beurteilung des Parameters „Beiträge zur Qualifizierung der Führungskräfte zur selbsttätigen Erstellung und Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen“ für den Indikator „Unterstützung der Fachkraft bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung“

Es ist möglich, eine analoge Beurteilung für den jeweiligen Indikator summarisch zusammenzufassen. Für den Indikator werden dabei die unterschiedlichen Parameter zusammengestellt. Ein Beispiel zeigt Abb. 4.12.

Schrittweise erfolgt so eine Beurteilung zu den verschiedenen Indikatoren.

Eine Zusammenfassung aller Indikatoren zu einer Beurteilungskennzahl ist **nicht** zweckmäßig. Hierbei würden sich unterschiedliche Sachfragen so nivellieren, dass eine solide Aussage nicht mehr gewährleistet wäre.

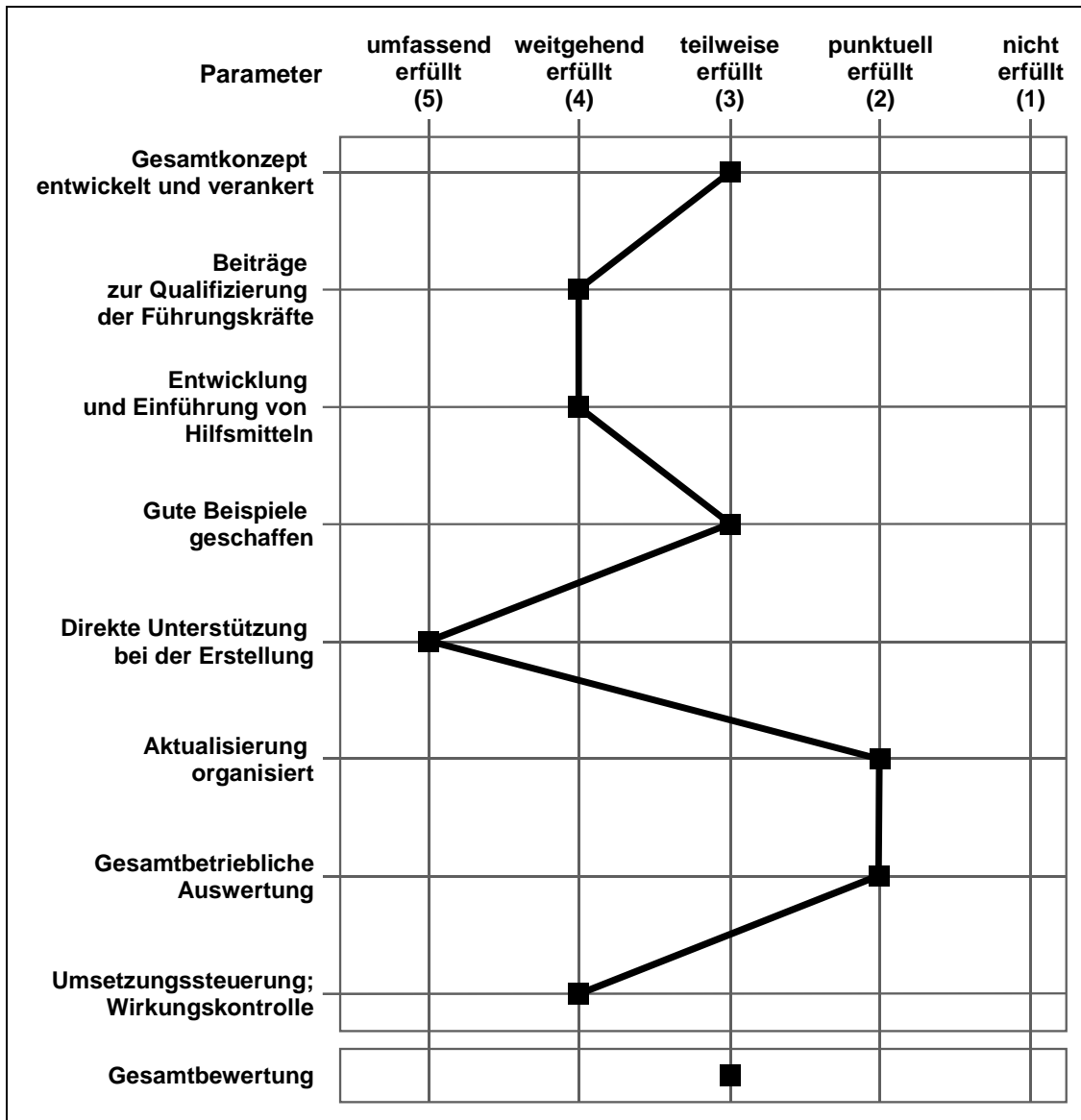


Abb. 4.12 Beispiel für die Beurteilung des Indikators „Unterstützung der Fachkraft bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung“

Nutzbar für eine Gesamtbeurteilung ist die RADAR-Logik des EFQM-Modells. Auf den verschiedenen Achsen werden die grundlegenden Qualitätsgruppen angeordnet und so Stärken und Schwächen getrennt nach solchen Schwerpunkten sichtbar. Zugleich besteht die Möglichkeit, auch Ziele auf den Achsen – als eigene Ziele oder Vorgaben der unterschiedlichsten Art – aufzutragen und die tatsächliche Beurteilung mit den Zielen zu vergleichen.

Das Prinzip wird in Abb. 4.13 dargestellt. 100 % würde der Skalierung 5 entsprechen, 0 % der Skalierung 1. Einzutragen sind die jeweiligen Durchschnittswerte für die einzelnen Qualitätsgruppen.

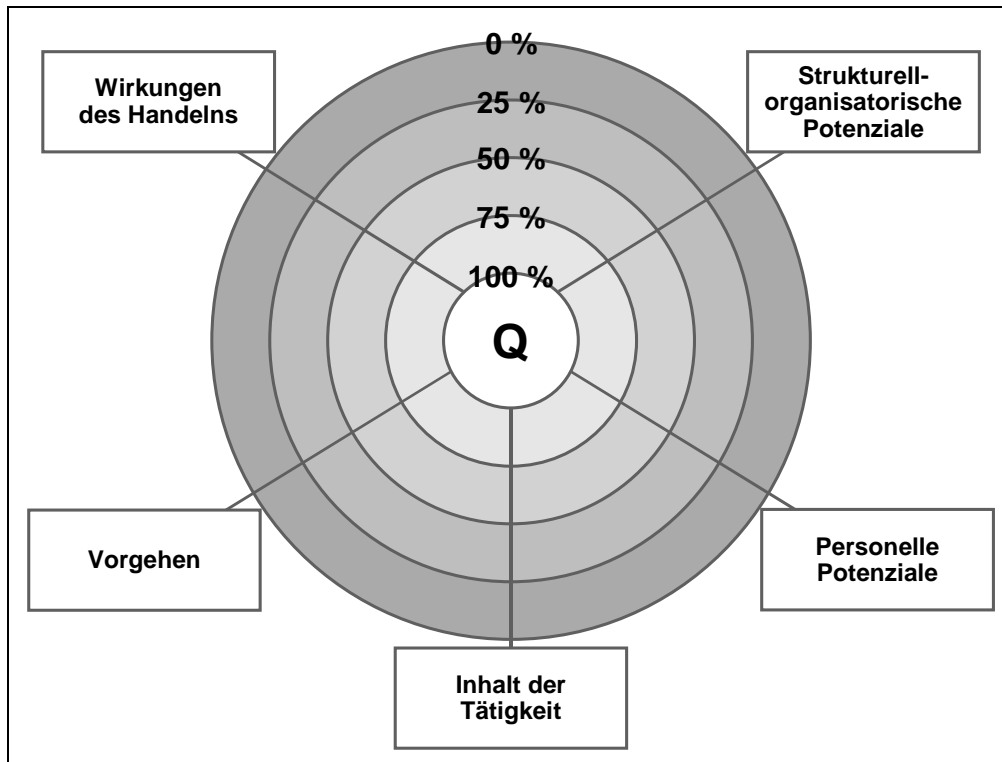


Abb. 4.13 Prinzip für die Anwendung der RADAR-Logik für die zusammenfassende Beurteilung der Qualität

Diese Form der zusammenfassenden Beurteilung ist auch für die einzelnen Indikatoren möglich. Auf jeder Achse wären dann die Parameter aufzutragen.

Soll eine Qualitätsgruppe mit dieser Form zusammenfassend dargestellt werden, würde jede Achse durch einen der zugehörigen Indikatoren belegt werden.

In Anhang 2 ist eine Hilfe zur schrittweisen Zusammenstellung einer zusammenfassenden Beurteilung beigefügt.

Abb. 4.14 zeigt beispielhaft eine solche zusammenfassende Aufarbeitung, bei der gesetzte Ziele mit der Ist-Beurteilung verglichen werden.

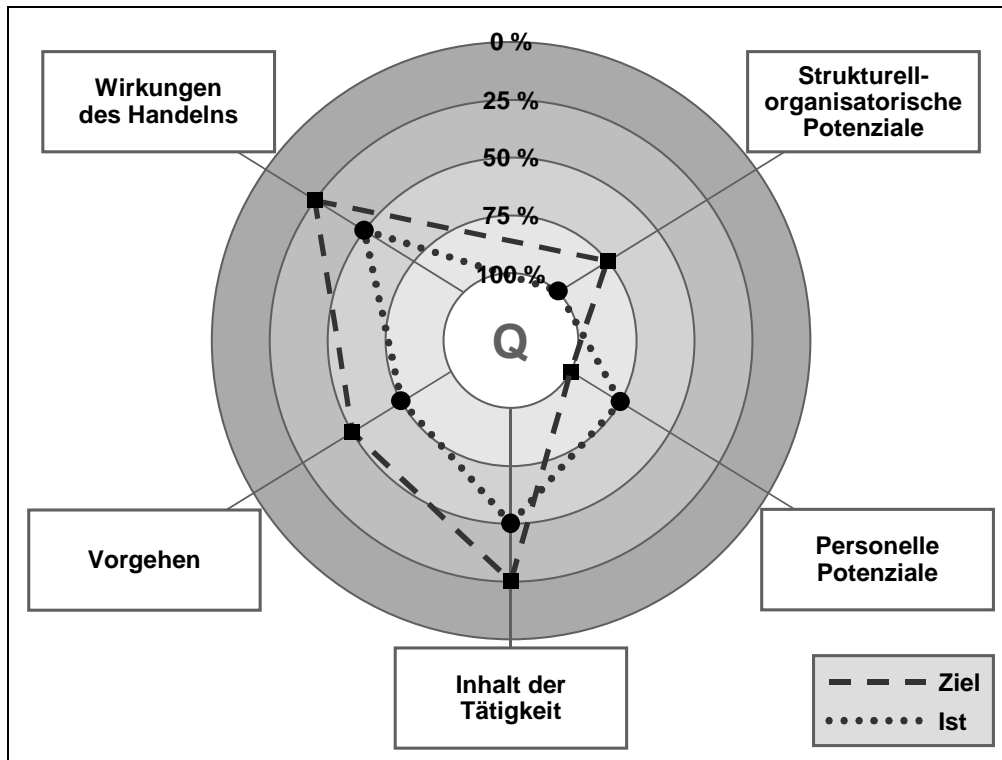


Abb. 4.14 Beispiel zur betriebspezifischen Anwendung der RADAR-Logik für eine zusammenfassende Beurteilung

5 Strategische Ansatzpunkte zur Qualitätssicherung

Alle vorliegenden Erfahrungen belegen die grundsätzliche Wirksamkeit der Unterstützung der Arbeitgeber durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese Wirksamkeit ist aber von einer Reihe von Faktoren abhängig und diese Wirksamkeit ist nicht für immer gegeben, sondern bedarf einer kontinuierlichen Verbesserung. Mit den vorliegenden Projektergebnissen wird in Form einer Zusammenstellung von Leitlinien zur guten Praxis zeitgemäßen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit einerseits und von Ansatzpunkten für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit andererseits eine Grundorientierung gegeben. An solchen Leitlinien kann sich eine Fachkraft orientieren. Sie kann auch eine Beurteilung ihrer Qualität vornehmen oder vornehmen lassen, um so eine Fortentwicklung zu bewirken. Wesentlich ist das eigene Engagement hierbei, das Setzen eigener Ziele und deren Abrechnung. So kann ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess gefördert werden.

Eine solche Zusammenstellung von Leitlinien und Ansatzpunkten für eine Handlungshilfe sind ein strategischer Ansatzpunkt, um die Qualität des Handelns der Fachkräfte weiterzuentwickeln. Diese Ansatzpunkte stehen aber nicht allein, sondern sind in Wechselwirkung mit weiteren Aspekten zu sehen.

Hohe Anforderungen sind bei der Personalauswahl neu in den Beruf einzutretender Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu stellen! Proaktive Unterstützung durch die Unfallversicherungsträger ist erforderlich!

Die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und die zu erfüllenden Aufgaben haben sich in den letzten Jahren sehr stark weiterentwickelt. Noch aber finden wir nicht selten eine betriebliche Praxis, dass der Arbeitgeber jemanden in dieser Funktion bestellen möchte, deren Voraussetzungen nicht dem Anforderungsprofil entsprechen. Wesentliches Erfolgskriterium für das spätere Wirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb ist bereits die Auswahl der Teilnehmer an der Ausbildung. Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit setzt auf einer beruflichen Ausgangsqualifikation und einer berufspraktischen Tätigkeit auf. Die Höhe der Ausgangsqualifikation muss sich am Schwierigkeitsgrad der betrieblichen Problemstellung orientieren. Darüber hinaus ist aber die Lebenserfahrung, Persönlichkeit, soziale und Selbstkompetenz wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit als

Fachkraft für Arbeitssicherheit. Im Vorfeld der Ausbildung kommt es entscheidend darauf an, dass durch eine geeignete Auswahl die richtige Person an der richtigen Stelle wirken kann. Es sollten nur Personen für diese Tätigkeit und damit auch für die entsprechende anspruchsvolle Ausbildung ausgewählt werden, die aus eigenem Interesse die Ausbildung durchlaufen wollen und eine positive Grundeinstellung zum Arbeitsschutz und zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit haben.

Die Auswahl ist letztlich eine Aufgabe des Arbeitgebers. Er trifft diese Entscheidung. Hier wird der Grundstein gelegt, ob er sich qualitativ hochwertig bei der Erfüllung seiner Pflichten zu Sicherheit und Gesundheit unterstützen lassen will oder ob er dies eher als „lästige Pflichtübung“ sieht.

Verschiedene Unfallversicherungsträger sind dazu übergegangen, in dieser Phase der Auswahl neu zu qualifizierender Fachkräfte für Arbeitssicherheit aktive Beratung anzubieten. Es werden intensive vorbereitende Gespräche in den Betrieben geführt, um sowohl die Anforderungen, die bei der Tätigkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erfüllen sind als auch die besonderen Anforderungen, die bei der Ausbildung zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde auf die Teilnehmer zukommen, deutlich zu machen. Von besonderer Bedeutung ist, hierbei den Nutzen einer qualifizierten Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit für den Betrieb insgesamt und den Arbeitgeber ganz persönlich transparent zu machen. Letztlich kann es hierbei nicht um das formale Erfüllen von Forderungen in Vorschriften und Regeln gehen, sondern um die Wirkung, die für den Betrieb erzielt wird. Es geht um einen ergebnisorientierten Arbeitsschutz, der Nutzen stiftet und nicht vordergründig den Einsatz von aufwändigen Ressourcen verursacht.

Einige Unfallversicherungsträger sind dazu übergegangen, aktiv solche Beratungsgespräche in den Betrieben zu führen, teilweise auch bereits, wenn die tätige Fachkraft kurz vor dem Ruhestand steht, um vorausschauend die Personalauswahl ziel führend in Gang zu bringen. Inhaltliche Schwerpunkte solcher Gespräche sollten sein:

- Vermittlung des Präventionsverständnisses und des Nutzens von Sicherheit und Gesundheit für den Betrieb
- Nutzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit für den Betrieb
- Rolle und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Erforderlich ist ein aktives Zugehen auf den Betrieb, ein Überzeugen der Unternehmensleitungen. Erfahrungsgemäß bestehen hohe Wissensdefizite bei den Arbeitgebern zur Aufgabe und Rolle der Fachkraft.

Die Verbände des Bundesverbandes der Unfallkassen sind beispielsweise dazu übergegangen, nach solchen Gesprächen in den Betrieben auch sogenannte Kooperationsvereinbarungen abzuschließen. Sie haben sich zu einer wertvollen Grundlage für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und dann der sich anschließenden praktischen Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit erwiesen. Diese Kooperationsvereinbarung wird zwischen dem Arbeitgeber, dem zuständigen Unfallversicherungsträger und dem Teilnehmer an der Ausbildung abgeschlossen. Sie zielt darauf ab, dass nur geeignete Personen zeitnah zu Fachkräften für Arbeitssicherheit ausgebildet werden. Alle Beteiligten verpflichten sich, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die getroffenen Vereinbarungen einzuhalten. Wesentlicher Effekt ist, dass sich der Arbeitgeber mit seinen Pflichten sehr differenziert auseinandersetzt und hierüber auch Bewusstsein geschaffen wird. Das zwingt zur Auseinandersetzung mit dem Problem Arbeitsschutz allgemein und mit dem Einsatz einer Fachkraft für Arbeitssicherheit speziell.

Auf diesem Gebiet gibt es erfolgversprechende Ansätze, aber noch keine flächendeckende Wirksamkeit.

Einstellungen und Kompetenzen der Arbeitgeber und auch der Führungskräfte beeinflussen die Wirksamkeit der Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit!

Die Grundhaltung der Kleinbetriebe zum Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb, ihre Problemwahrnehmungen, Zielprioritäten und Handlungsorientierungen haben erheblichen Einfluss auf die Qualität der Leistungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den von den Fachkräften zu erbringenden Aufwand. Insofern ist die Akzeptanz der Leistungen der Fachkräfte nicht nur vom Engagement und der Qualität der Leistungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit abhängig, sondern auch von den Grundorientierungen der Unternehmer in Bezug auf dieses betriebliche Verantwortungsfeld.

SOKOLL (1999, S. 42) meint hierzu: *„Die Prävention kann nur eine Stärkung erfahren, wenn der Unternehmer selbst in seiner Schlüsselrolle für den betrieblichen Arbeits-*

schutz gewonnen werden kann. Zu beobachten ist eine wachsende Aversion gegen Pflichtversicherungen, Solidargemeinschaften, öffentlich-rechtliche Strukturen, langfristige Bindungen.“

Dabei besteht eine Wechselwirkung zwischen den Rollenerwartungen der Unternehmer an Fachkräfte für Arbeitssicherheit und dem eigenen Rollenverständnis der Fachkräfte. Dieses Wechselspiel unterliegt einer mehr oder minder großen Dynamik, je nach den Ausgangsbedingungen bei den Akteuren und den Strukturmerkmalen der unterschiedlichen Betreuungsmodelle. Grundsätzlich gilt: Das eigenverantwortliche Arbeitsschutzhandeln der Kleinunternehmer und die expertengestützte Betreuung als Dienstleistung sind komplementäre Facetten der Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben. Beides ist notwendig und qualitätsbestimmend.

In Unternehmermodellen ist eine derartige Information und Motivation der Unternehmer struktureller Bestandteil des Betreuungskonzeptes. In anderen Modellen bemühen sich z. T. die Modellbetreiber darum, die Kleinbetriebe mit Informationen und Unterstützungsangeboten zu versorgen. Insgesamt sind auf diesem Feld jedoch noch erhebliche Anstrengungen erforderlich, um Kleinunternehmer für die Belange von Sicherheit und Gesundheit im ganzheitlichen Sinne stärker aufzuschließen und damit den Boden für die fachkundliche Betreuung zu verbessern.

Entsprechender Verbesserungsbedarf besteht in zweierlei Richtung, und zwar bezüglich

- der Vermittlungsinhalte und deren konzeptionell-didaktische Aufbereitung,
- der Vermittlungsstrategie für die Zielgruppe der Kleinbetriebe.

Vermittlungsinhalte und deren konzeptionell-didaktische Aufbereitung

Nach allen Erfahrungen und wissenschaftlichen Untersuchungen ist davon auszugehen, dass Arbeitsschutz isoliert und als spezielles gesondertes Aufgabengebiet vermittelt nur ein sehr begrenztes Interesse bei Kleinunternehmern findet. Arbeitsschutz muss verbunden werden mit praktischen betrieblichen Handlungsfeldern. Geschieht dies nicht, entsteht bei den Unternehmern das Gefühl einer zusätzlichen Belastung, der sie sich angesichts der vielen existenzbestimmenden anderen Aufgaben häufig nicht stellen wollen, weil sie „die eigentlichen Probleme“ an anderer Stelle sehen. Fassbar wird der Arbeitsschutz für den Unternehmer über den konkreten Handlungsanlass. Konzepte spezieller Übermittlung von Erfordernissen im Bereich Sicherheit und Gesundheit sollten daher durch ein Integrationskonzept ergänzt werden.

In die Gestaltung von Lernprozessen und damit auch in die Gestaltung von Informations- und Motivationsmaßnahmen müssen zeitgemäße Anforderungen einfließen. Eine wichtige Anforderung ist die Ganzheitlichkeit des Lernens. Handlungsorientiertes Lernen ist ganzheitliches Lernen, d. h., Verstand, Gefühle und Einstellungen sowie das Handeln sind gleichermaßen Gegenstand der Lernprozesse. Es sollen möglichst viele Sinne wie Hören, Sehen, Fühlen angesprochen werden. Lernen in der Gruppe und individuelles Lernen ergänzen sich gegenseitig. Weiterhin ist es erforderlich, überzeugend und einstellungsprägend zu argumentieren, d. h., nicht formal über Rechtspflichten zur Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu informieren, sondern mit Sachargumenten vom humanen und auch wirtschaftlichen Anliegen zu überzeugen sowie die Beiträge zur Wertschöpfung des Betriebes zu betonen.

Vermittlungsstrategien

- **Kontinuierliche Impulse setzen**

Arbeitsschutzbewusstsein muss sich als lang andauernde Bereitschaft zum Wahrnehmen, Bewerten und entsprechendes Handeln über kontinuierliche Qualifizierungsaktivitäten entwickeln. Neue und einmalige Informationen können nicht kurzfristig zu Einstellungsänderungen führen, d. h., über einmalige problemspezifische Qualifizierungsveranstaltungen lässt sich Arbeitsschutzbewusstsein nicht prinzipiell entwickeln. Die Klagen über mangelndes Problembewusstsein der Unternehmer trotz erfolgter Schulungen offenbaren eine Fehleinschätzung von Lern- und Veränderungsprozessen bei Einstellungen. Informationen, Veranstaltungen usw., die Einstellungen entwickeln oder ändern sollen, müssen in Abständen wiederholt werden. Kontinuität schließt dabei sowohl die Zeit als auch die Vermittlungsinhalte ein. Es kommt nicht auf möglichst viele und differenziert dargestellte Einzelheiten an, sondern auf die Glaubwürdigkeit des Konzeptes insgesamt. Wesentliche Argumente und Grundbotschaften sind den Adressaten wiederholt anzubieten, um einmal erreichte Effekte aufrechtzuerhalten. Was wir in der Realität jedoch finden, ist ein „Zuschütten“ der Adressaten mit Paragraphen, das Vortragen von Detailanforderungen an einzelne Tätigkeiten usw. Dies schreckt Unternehmer von Kleinbetrieben eher ab.

- **Das oben beschriebene integrative inhaltliche Konzept erfordert auch in der Wahl von Vermittlungs- und Zugangswegen neue Vorgehensweisen, die sich eng an den kleinbetrieblichen, z. T. handwerklichen Strukturen orientieren und die Voraussetzung schaffen, die gesamte Unternehmenswirklichkeit zu durchziehen. Hierfür sind innovative Strategien der Qualifizierung nötig. Das isolierte Angebot**

von Informationen zum Arbeitsschutz für Unternehmer durch einzelne Bildungsträger scheint nicht mehr zukunftssträchtig zu sein. Die Unternehmer sollten durch unterschiedliche Akteure über eine Vielzahl von Aktivitäten angesprochen werden. Auch die Kontinuität in der Vermittlung wäre durch ein netzwerkartiges Zusammenwirken der unterschiedlichen Anbieter leichter zu erreichen.

Als Akteure kommen insbesondere kleinbetriebsnahe Einrichtungen und Organisationen infrage, die vom Kleinunternehmer von Hause aus akzeptiert werden. Im Bereich des Handwerks sind dies z. B. dessen Organisationen sowie Fachverbände, Standesorganisationen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Die verschiedenen Anbieter sollten in einer Art konzertierten Aktion das Arbeitsschutzanliegen vermitteln. Nicht der einzelne Tropfen, sondern steter Tropfen höhlt den Stein. Das verlangt aufgeschlossene kooperationsbereite Vermittlungsträger. Hierzu müssten auch die Unfallversicherungsträger ihre Anstrengungen intensivieren, kooperativ mit anderen Anbietern zusammenzuwirken.

Ebenso sollten sich auch Berufsverbände wie der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW), die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), der Verein Deutscher Revisions-Ingenieure (VDRI) sowie der Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamten nicht nur im eigenen Zirkel bewegen. Vielmehr sollten sie verstärkt in Veranstaltungen auftreten, die sich an Arbeitgeber wenden, in Fachzeitschriften der Branche publizieren und unterschiedliche Medien der Arbeitgeberverbände nutzen, um die Nützlichkeit der sicherheitsfachlichen Betreuung überzeugend zu vermitteln. In diesem Sinne ist gesamtgesellschaftliche Aktivität gefragt.

Die skizzierten Anforderungen an veränderte Informations- und Motivationsstrategien für Arbeitgeber gelten generell für Unternehmer kleiner Betriebe und sind besonders bedeutend für Unternehmermodelle. Diese Modelle setzen auf die Grundhaltungen der Arbeitgeber, weil vor allem sie die Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit auslösen sollen. Dazu reicht es nicht aus, einen informierenden Ordner oder Materialien, die sich die Arbeitgeber selbst durchlesen sollen, zu übergeben. Die Praxisanalysen der Modelle (KIEMT u. a., 2003), die solche Ansätze gewählt haben, zeigen, dass der Unternehmer weder hinreichend informiert noch motiviert wird und seine Einstellungen nicht ändert. Damit gehen solche Versuche als Billigangebote der Qualifizierung der Unternehmer an den Erfordernissen vorbei.

Das Kernanliegen besteht darin, dass die Arbeitgeber in Unternehmermodellen Einsichten und Kompetenzen zur Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickeln. Das erfordert insbesondere:

- ❑ Nachhaltigkeit von Informations- und Motivationsmaßnahmen durch
 - angemessenen Umfang der Informationsvermittlung in Übereinstimmung mit den grundlegenden Haltungen der Zielgruppe und ihrem Vorwissen
 - praxisbezogene und handlungsrelevante Inhalte, wie z. B.
 - Vermeiden einseitiger Vermittlung von Vorschriftenwissen
 - Vermitteln von Einsichten in die Möglichkeiten gesundheitlicher Gefährdungen und entsprechender Wirkungen beim Menschen
 - integrative Gestaltungsansätze bei den relevanten Arbeitssystemen sowie in der betrieblichen Organisation
 - Klären des Nutzens der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit an nachvollziehbaren Beispielen
 - Aufzeigen der Möglichkeiten der Unterstützung durch Fachkräfte
 - erwachsenen- bzw. zielgruppengerechte Informationsvermittlung (kognitiv, emotional, übend)
 - unterstützende Materialien
- ❑ Kontinuität der Informations- und Motivationsmaßnahmen, ausführliche mehrmalige Schulungen
- ❑ Schrittweiser Auf- und Ausbau der Akzeptanz der Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch ein Bündel von Aktivitäten und Beteiligten
- ❑ Vielfalt der Möglichkeiten zur Information und Motivation nutzen

Erfolgreiche Modelle praktischen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedürfen im Sinne von Best-Practice-Beispielen einer breiteren Erkundung und einer öffentlichkeitswirksamen Verbreitung!

Die allgemeine Erfahrung belegt, dass bei den Fachkräften für Arbeitssicherheit allgemein umfassende Kompetenzen vorhanden sind, wenn es um die konkreten Anforderungen an Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit geht. Hier ist man auf

dem neuesten Stand, informiert sich über neueste Anforderungen und auch über neuste Konzepte und Lösungsmöglichkeiten. Defizite sind erkennbar, wenn es um die Art und Weise des Handelns geht, um Vorgehensweisen, systematisches Handeln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Reserven liegen auf solchen Feldern wie

- Anwenden einer systematischen Schrittfolge zum Erkennen und Beseitigen bzw. Verhindern von Arbeitsschutzdefiziten
- Einordnen der Unterstützungskompetenz in die vielfältigen Möglichkeiten planerischer betrieblicher Aktivitäten; Vorgehensweisen in den unterschiedlichen Phasen und Schritten von Planungsprozessen
- Das Arbeiten mit betrieblichen Schutzziele bzw. Zielen zur Gesundheitsförderung als strategischem Instrument der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Vorgehensweisen zur Einordnung des Arbeitsschutzes in die verschiedenen Elemente des Arbeitsschutzmanagements; meist ist noch klar, was auf diesem Gebiet zu tun ist; oftmals schwierig ist aber, wie die Fachkraft hierbei vorgehen soll, in welchen Schritten was zu tun ist.
- Überzeugendes Vermitteln des Nutzens der Tätigkeit der Fachkraft für den Betrieb – verknüpft mit einer konsequenten Ergebnisorientierung des Arbeitsschutzes, der Nutzensorientierung von Sicherheit und Gesundheit für den Betrieb generell, um klassisches einseitiges Ressourcendenken im Arbeitsschutz zu überwinden.

Aufzuspüren sind also Konzepte wirksamen Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Messlatte sind die Leitlinien zeitgemäßen Handelns der Fachkraft. Es existiert aber eine Fülle von Varianten, wie diese Leitlinien umgesetzt werden können. Eine solche Aufarbeitung könnte den praktisch tätigen Fachkräften Anregungen geben. Dabei geht es um innovative Ansätze und neue Wege, die erfolgreich beschritten wurden, um mit komplexen und komplizierten Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Fachkraft umzugehen, vor allem auch mit welchem Nutzen dies möglich war, um für den Betrieb weitere Nutzenspotenziale für Sicherheit und Gesundheit zu erschließen.

Solche praxisgerechten Beispiele erfolgreichen Handelns könnten Hilfe bieten, um mit analogen Praxisproblemen umzugehen. So sollten solche Praxislösungen verständlich und nachvollziehbar anwendungsbezogen aufbereitet werden, um motivierend zur Verbreiterung beizutragen. Konkrete Lösungen sind einzubinden in die Beschreibung von Rahmenbedingungen, unter denen Erfolg möglich ist sowie auch ei-

ner Beschreibung von Schwierigkeiten und hemmenden Faktoren, die bei der Einführung und Nutzung bewältigt werden müssen.

Modellhafte Anwendung und Erprobung der entwickelten Ansätze für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit!

Für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden mit diesem Projekt Ansatzpunkte vorgelegt. Die entwickelten Hilfsmittel eignen sich potenziell für eine Selbstbewertung des eigenen Handelns. Bedarf besteht in diesem Zusammenhang in der Gewinnung praktischer Anwendungserfahrungen. Solche praktischen Anwendungen bedürfen der beispielhaften Ausgestaltung sowohl bezogen auf die Gesamtstrukturierung des Instruments als auch bezogen auf die Auswahl von Indikatoren und Beurteilungskriterien spezifisch für den Betrieb. Hierzu wird es sinnvoll sein, modellhaft in ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Größe die Ansatzpunkte für die Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit Beispiele zur Anwendung zu schaffen, diese Beispielentwicklung auch wissenschaftlich zu begleiten. Die muss vor folgendem Hintergrund gesehen werden:

- Die vorliegenden Ansatzpunkte zur Bewertung sind eine Art Werkzeugkasten für die betriebliche Anwendung. Aus der Vielzahl der Indikatoren und Kriterien sind relevante auszuwählen und betriebsspezifisch zu konkretisieren.
- Anwendungserfahrungen zur Einführung solcher Verfahren sollten systematisch ausgewertet werden, um so praxisgestützte Grundlagen für die Entwicklung entsprechender spezifischer Handlungsleitfäden zu gewinnen.
- Praxiserfahrungen sollten aus dem Vorgehen zur Auswahl und Gewichtung von Indikatoren und Kriterien gewonnen und systematisch ausgewertet werden.
- Es sollten Erkenntnisse über die Wirkung solcher Qualitätsbewertungen für das Handeln der Fachkräfte gesammelt und aufgearbeitet werden.

Im Ergebnis könnten geeignete Bewertungssystematiken zur breiteren Nutzung verfügbar werden. Durch eine wissenschaftliche Begleitforschung könnte eine zielgerichtete unmittelbare Beratung der Unternehmen erfolgen. Praxiserfahrungen können systematisch ausgewertet werden. So könnten Handlungsempfehlungen entstehen.

Einordnen der Bewertung des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in die Zertifizierungspraxis der GQA!

Die Auditoren der GQA nutzen Hilfsmittel, die eine Bewertung unterschiedlicher Facetten der sicherheitstechnischen Betreuung ermöglichen. Eingeschlossen ist hierbei auch die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – aber eher vereinfacht.

Die Struktur der Beurteilungskriterien sollte sich an den zeitgemäßen Anforderungen an eine Fachkraft für Arbeitssicherheit orientieren. Basis ist nicht eine Abarbeitung eines Aufgabenkatalogs des ASiG, wie er mit § 6 ASiG beispielhaft in das Recht eingegangen ist. Diese Beispiele des § 6 entsprechen nicht dem aktuellen Anforderungsprofil. Wichtig ist eine **Prozessorientierung** der Tätigkeit der Fachkraft. Wenn sich die Rolle der Fachkraft gem. zeitgemäßem Anforderungsprofil zu einem Prozessmanager und Problemlöser entwickelt, sollte sich dies auch in den Prüfkriterien für eine Zertifizierung niederschlagen. Wesentlich sind die zeitgemäßen Aufgabengebiete:

- Unterstützung bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept
- Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme
- Unterstützen beim Vorbereiten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme, und zwar bezogen auf Planungsprozesse einerseits und auf vorhandene Arbeitsbedingungen andererseits
- Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheit in Management und Führung von Prozessen; Einbindung in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation
- Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten

Die Aktivitäten einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verankerung des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation bzw. im Management haben einen zunehmenden Stellenwert. Gerade durch diese Aufgaben wird die Wirksamkeit der Fachkraft geprägt.

Die Qualität der Betreuung der Unternehmen durch Fachkräfte ist stark von einer systematischen Arbeitsweise der Fachkräfte abhängig. Also sollten in den Prüfkriterien die zeitgemäßen **Vorgehensweisen** der Fachkräfte auch enthalten sein.

Und für die Weiterentwicklung der Prüfkriterien spielt die **Ergebnisorientierung eine große Rolle**, die für den Arbeitsschutz eine zunehmende Bedeutung erlangt, damit auch für die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Entsprechende Ergebniskriterien charakterisieren die Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkraft, letztlich das Grundanliegen, warum überhaupt Fachkräfte in den Betrieben tätig sind. Deshalb hat deren umfassende Einordnung in die Prüfkriterien einen hohen Stellenwert.

Verknüpfen von Qualitätszertifizierungen der Unternehmen mit der Beurteilung der Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung!

Noch ist die Praxis anzutreffen, dass getrennte Zertifizierungen von Qualitätsmanagementsystemen einerseits und Arbeitsschutzmanagement andererseits erfolgen. Diese Trennung ist sachlich nicht zu begründen. Sicherheit und Gesundheit sind wesentliches Element der Qualität im zeitgemäßen Verständnis, damit auch die Qualität der Betreuung der Unternehmen nach ASiG.

Beispielsweise unterstützt die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege ihre Mitgliedsunternehmen sehr konkret dabei, wenn diese ein Qualitätsmanagementsystem einführen, hierbei von Anfang an den Arbeitsschutz zu integrieren. Damit wird eine sachliche Zusammenführung favorisiert, wie sie zeitgemäß ist.

Immer wenn konkrete Konzepte, Ziele, Organisationsstrukturen, Abläufe usw. in den Unternehmen eingeführt werden, ist die umfassende Integration des Arbeitsschutzes wichtig. Und diese Entwicklung sollte breit unterstützt werden. So, wie oben die Weiterentwicklung der Prüfkriterien der GQA empfohlen wird, sollten auch generell Weiterentwicklungen bei den Auditierungen zur Qualität erfolgen. Entscheidend ist nicht, irgendwelche Arbeitsschutzkriterien aufzunehmen, sondern sich auch hier von einem zeitgemäßen Verständnis zum Inhalt von Sicherheit und Gesundheit leiten zu lassen und auch die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit diesem zeitgemäßen Anspruch einzuordnen. Tradierte Bilder sind hierbei weiter zu überwinden.

Erforderlich ist eine Bilanzierung der Fortbildungsangebote zu Inhalten, die eine zeitgemäße Betreuungsqualität ausmachen!

Es besteht keine systematische Übersicht, inwieweit sich Fortbildungsangebote von einem zeitgemäßen Anforderungsprofil an Fachkräfte für Arbeitssicherheit leiten lassen. Ganzheitlicher inhaltlicher Anspruch an die Tätigkeit, Vorgehensweisen der Fachkraft, seine Entwicklung zum Prozessmanager im Betrieb, die notwendige Orientierung auf Ergebnisse des Arbeitsschutzes statt einseitiger tradierter Ressourcenkonzepte sind wichtige Indikatoren für die Qualität angebotener Fortbildungen. Hier ist eine Erweiterung der Fortbildungsangebote offenbar dringlich. Hierzu fehlen aber exakte Übersichten. Der Druckpunkt liegt bei der Entwicklung von **Handlungswissen** in seiner Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz einschl. von solchen Schlüsselqualifikationen.

Um überhaupt die vielfältigen Anforderungen beherrschen zu können, müssen so genannte Schlüsselqualifikationen vorhanden sein. Schlüsselqualifikationen sind solche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zu den konkreten Einzelaufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit zunächst keinen direkten Bezug haben, die es aber ermöglichen, die Gesamtpalette möglicher unvorhergesehener oder neu entstehender Aufgaben zu erschließen und dann auch zu bewältigen. Mit ihnen ist das Beherrschen von Aufgaben in den unterschiedlichen ganz konkreten betrieblichen Situationen möglich. Zu solchen Schlüsselqualifikationen der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehören insbesondere:

- Fähigkeit, Fachwissen auf konkrete Problemfelder anwenden zu können und dabei von Denkmodellen und Leitbildern auszugehen

Solche Denkmodelle sind beispielsweise das systematische Verständnis der Entstehung von Gesundheitsschäden (Wie entstehen Unfälle? Wie verläuft ein Krankwerdungsprozess?), des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts, aber auch von Interventionsansätzen (Wo liegen in solchen Prozessen die wirksamsten Eingriffsstellen für eine Intervention? Mit welchen Maßnahmen nach der Hierarchie der Ziele erreiche ich die größte Reichweite und Nachhaltigkeit bei der Intervention?). Je nachdem, von welchen Modellen und Leitbildern die Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgeht, entsteht ein unterschiedliches Niveau der Gestaltungslösung. Solche Leitvorstellungen sind insofern wesensbestimmend für die Aufgabenbewältigung. Beispielsweise kann für eine Problemlösung als ein solches Modell das erweiterte Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zu Grunde gelegt werden. Bei Orientierung an einem stark vereinfachten gedanklichen Mo-

dell würde die Lösung eines arbeitsorganisatorischen Problems sicher nur eingeschränkt erfolgen. Individuelle Handlungsspielräume als Anforderung an die Lösung würden möglicherweise nicht berücksichtigt. Bei Orientierung an einem komplexeren Stresskonzept als gedanklichem Modell würden aber diese Handlungsspielräume einen hohen Stellenwert in der Problemlösung erhalten. In beiden Fällen hat sich das "Fachwissen" als solches nicht geändert. Es bleibt als konstantes Wissensangebot erhalten. Die gedanklichen Modelle und Leitbilder üben jedoch ganz verschiedenartige "Filterwirkungen" aus. Dadurch wird das Fachwissen in unterschiedlicher Art und Weise ausgeschöpft.

- Kompetenzen zu Handlungsstrategien. Hierzu gehören:
 - Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen im Arbeitsschutz durchsetzen zu können
 - Fähigkeiten, Probleme zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle im Unternehmen transportieren zu können
 - Einschätzungsvermögen des jeweiligen Handlungsbedarfs, der Gestaltungsfelder und der Gestaltungserfordernisse
 - Fähigkeiten, innovative Ansätze zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz zu erkennen, aufzugreifen und weiterzuentwickeln
 - Transferkompetenz zur Übertragung von Gelerntem auf andere Gebiete, Bereiche, Aufgaben
- Handlungs- und Umsetzungskompetenzen zur Beschaffung von Informationen, deren Bewertung und Auswertung, hier eingeschlossen auch Fundstellen für Vorschriften und Regeln

Zu diesen Kompetenzen gehört auch die Fähigkeit, die eigene Arbeit organisieren zu können.

Schlüsselqualifikationen befähigen, mit der Fülle von Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen.

Von Bedeutung für eine **generelle Bilanzierung der Fortbildungsangebote** sind die zeitgemäßen Themen einerseits und die zeitgemäßen Formen der Fortbildung, die beispielsweise E-Learning usw. einschließen.

Die Bilanzierung könnte nicht abgedeckte Felder und insofern Defizite der Fortbildung aufzeigen. So kann ein Beitrag geleistet werden, um die Qualität der sicherheitstechnischen Betreuung weiter zu verbessern.

Notwendig ist eine Qualitätssicherung und kontinuierliche Verbesserung der neuen Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit!

Seit ca. 2001 erfolgt die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei allen Berufsgenossenschaften nach einem völlig neuen inhaltlichen und didaktischen Konzept. Das entsprechende Fachaufsichtsschreiben wurde vom damaligen BMA am 29.12.1997 erlassen. Die neue Ausbildung wurde gemeinschaftlich vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin entwickelt und umgesetzt.

Dieses neue Konzept unterscheidet sich grundsätzlich von der bis 2001 üblichen Praxis der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es geht von einer ganzheitlichen Arbeitsschutzauffassung sowie einem zeitgemäßen Präventionsverständnis aus. Entscheidend anders ist das zu Grunde liegende moderne Anforderungsprofil einer Fachkraft für Arbeitssicherheit als Generalist mit fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zum Problemlöser, Prozessmanager und Unterstützer. Qualitätsbestimmende Merkmale zum Inhalt der neuen Ausbildung zeigt Abb. 5.1.



Abb. 5.1 Qualitätsbestimmende Merkmale für den Inhalt der neuen Ausbildung

Qualitätsbestimmend ist außerdem, dass es sich um ein Lernkonzept handelt, mit dem schrittweise ein komplexes Wissen und Können, auch entsprechende Motivation für die Tätigkeit aufeinander aufbauend entsteht. Die qualitätsbestimmenden didaktischen Merkmale zeigt Abb. 5.2. Besonderes Merkmal ist die Vernetzung der verschiedenen Lerneinheiten untereinander, speziell auch die Vernetzung zwischen Präsenz- und Selbstlerneinheiten.

- **Aufeinander bezogenes schrittweises Lernen nach dem Handlungskonzept**
- **Vernetzte Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz**
- **Einsatz von Denkmodellen zur Vermittlung von Fachinhalten für die Entwicklung von Problemlösungskompetenzen**
- **Lernzielhierarchie bestimmt die Lernformen und Arbeitsweisen; Lernen erfolgt über Ansprechen von Verstand, Können und Wollen.**
- **Exploratives Lernen**

Abb. 5.2 Qualitätsbestimmende Merkmale für das didaktische Konzept

Nach den ersten Jahren der Umsetzung dieser neuen Konzeption der Ausbildung wurden Erfahrungen im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften durch eine Projektgruppe „Optimierung der Sifa-Ausbildungskonzeption“ ausgewertet und Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit gezogen. Wesentlich ist, eine kontinuierliche Arbeit zu gewährleisten, um dieses in sich geschlossenen Konzept nicht erstarren zu lassen, sondern auf dem Stand des Wissens und den sich entwickelnden Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erhalten. Hierzu hat der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften entsprechende Aktivitäten eingeleitet.

Eine Kernaufgabe besteht darin, das bundeseinheitliche Ausbildungskonzept im Sinne eines **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** weiterzuentwickeln und diesen Prozess zu managen. Hierbei kommt es darauf an, ein **systematisches** Informations- und Aktualisierungsmanagement aufzubauen, das alle Ausbildungselemente einschließt und letztlich sicherstellt, dass an die Stelle von „Hau-Ruck“-Aktionen eine systematische ständige Fortschreibung und Aktualisierung für alle auszubildenden Stellen gesetzt wird.

Von besonderer Bedeutung sind wichtige **generelle Entwicklungslinien** im Arbeitsschutz, die bei der Optimierung der Ausbildungsmaterialien durchgängig zu beachten sind. Das betrifft insbesondere:

- Umsetzung des verstärkten Wandels des Vorschriften- und Regelwerkes des Arbeitsschutzes durch konsequente Orientierung auf Schutzziele und Eigenverantwortung der Unternehmen zur Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit in der Ausbildung; Deregulierung

Das eigeninitiative Handeln der Unternehmer erlangt eine zunehmende Betonung. Vorschriftenzentriertes Handeln wird weiter zurückgehen müssen. Das hat für die Ausbildung eine sehr zentrale Bedeutung. Die erlassene Betriebssicherheitsverordnung und auch die neu entstandene Arbeitsstättenverordnung haben zum Teil zu großer Verunsicherung der betrieblichen Praxis geführt. Diese Entwicklung wird sich aber fortsetzen. Damit wird in der Ausbildung der Aspekt des konkreten Setzens von Maßstäben für Sicherheit und Gesundheit und daraus abgeleiteter Maßnahmen entsprechend der konkreten betrieblichen Bedingungen zu verstärken sein. Die Fachkraft benötigt verstärkt Hilfe zur Ausgestaltung solcher zielorientierter aber unkonkreter Forderungen in den Vorschriften.

Die Stärkung der Eigenverantwortung des Unternehmers bietet einerseits erhebliche Gestaltungsspielräume, erfordert andererseits vom Unternehmer den Nachweis des eigeninitiativen Tätigwerdens und systematische Vorgehensweisen zur Erfüllung der Anforderungen (Rechtssicherheit).

- Bedeutung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Aufgabe des Arbeitgebers wächst

Die Gefährdungsbeurteilung als gesamtbetriebliche Aufgabe einerseits und deren Nutzung als betriebliches Handlungskonzept zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes andererseits hat sich zu einem zentralen Arbeitsschutzkonzept entwickelt. Diese Tendenz wird sich in Verbindung mit der Tendenz in der Arbeitsschutzvorschriftenlandschaft weiter verstärken. Zu prüfen ist eine Verstärkung solcher Inhalte, um die Gefährdungsbeurteilung gesamtbetrieblich zu einem Kerninstrument der Steuerung des Verbesserungsprozesses zu machen.

Die Verankerung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Betrieb ist weit mehr als Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen als Aufgabe der Fachkraft. Dieses Verständnis, dass die Fachkraft die Aufgabe hat, ein solches Gesamtkonzept für den Betrieb vorzubereiten und umzusetzen, die Führungskräfte hierzu zu schulen, sie aktiv zu unterstützen, Beispiele zu entwickeln, aber auch eine

gesamtbetriebliche Auswertung vorzunehmen, hieraus Konsequenzen für den Betrieb abzuleiten usw. – dies sind Ausbildungsinhalte, die verstärkt werden müssen.

- Die Ergebnisorientierung des Arbeitsschutzes erlangt einen wachsenden Stellenwert

Kontinuierliche und nachweisbare Ergebnisverbesserungen gehören zum Standard unternehmerischer Selbstverpflichtung. Seit Anfang der 90er Jahre vollzieht sich ein Paradigmenwechsel im betrieblichen Controlling, der von der klassischen Kosten- und Leistungsrechnung hin zu einem ergebnisorientierten Ansatz geführt hat (Performance Measurement). Das bedeutet, dass die klassische Ausrichtung auf Finanzkennzahlen (Ergebniskennzahlen) um potenzialorientierte Kennzahlen (Treiberindikatoren) erweitert wird. Während in der betrieblichen Personalwirtschaft erste Ansätze zur Integration „weicher“ Faktoren in das betriebliche Controlling festzustellen sind, zeigen sich für den Arbeitsschutz noch Defizite. Der betriebliche Arbeitsschutz wird zunehmend mehr daran zu messen sein, worin der Beitrag zum Unternehmenserfolg besteht, an seinen Beiträgen zum Erhalt und zur Entwicklung des Unternehmens, an der Fortentwicklung der Unternehmenskultur (LANGHOFF, 2002). Eine enge Einordnung von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen in die Ausbildung hat sich inzwischen überlebt. Hier müssen ganzheitliche Konzepte verstärkt werden.

- Weiterentwicklung des Arbeitsschutzverständnisses

Das zeigt sich speziell darin, dass die menschengerechte Arbeitsgestaltung stärkere Bedeutung erlangt. Gesundheitsförderung, dementsprechend auch hiermit verbundene Konzepte der Umsetzung in der Arbeitsgestaltung, aber auch im Management haben nicht zuletzt in Anbetracht der sich verschiebenden Belastungsstrukturen in den Unternehmen mehr Aufmerksamkeit erlangt. Die unterschiedlichen Projekte im Rahmen von INQA belegen diese Tendenz. Psychische Faktoren werden zwar in der Ausbildung vermittelt, werden oft bei der Vermittlung von Gestaltungskompetenzen, auch bei Fallstudien und Übungsbeispielen ausgeblendet. Hier sollte eine Neugewichtung überdacht und geprüft werden. Die Gesundheitsförderung wird thematisiert, aber nicht als durchgängige Aufgabe eingeordnet, sondern eher punktuell. Die Erhaltung der Leistungsfähigkeit älterer werdender Belegschaften als eine zentrale Aufgabe des Arbeitsschutzes wird im Prinzip nicht vermittelt.

Literaturverzeichnis

- Anforderungen an die sicherheitstechnische Betreuung. Handlungsanleitung zur Auswahl und Beurteilung der sicherheitstechnischen Betreuung. Hrsg.: Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V., Hessisches Sozialministerium. Leipzig: Schubert, 3. überarb. Aufl., 1999
- Anforderungsprofile für Fachkräfte für Arbeitssicherheit. In: BGZ-Report (1995), Nr. 1. Sankt Augustin, 1995
- Appell zur Verbesserung der Qualität der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. In: Bundesarbeitsblatt (2000), Nr. 11, S. 34
- BDU – BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER (HRSG.): Controlling: Ein Instrument zur ergebnisorientierten Unternehmenssteuerung und langfristigen Existenzsicherung. Leitfaden für die Controllingpraxis und Unternehmensberatung. Berlin, 2000
- BULLINGER, H.-J.: Arbeitsgestaltung: Personalorientierte Gestaltung marktgerechter Arbeitssysteme. Stuttgart: Teubner, 1995
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (HRSG.): Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Dortmund, 2002
- BUNDESVEREINIGUNG FÜR GESUNDHEITSERZIEHUNG E. V. (Hrsg.): Empfehlungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Bonn, 1991
- Das Berufsbild des Sicherheitsingenieurs: Auf dem Weg in die Zukunft. Wiesbaden: Universum, 1999. (Schriftenreihe des VDSI: Band XIV)
- DEMING, W. E.: Out of the crisis. Cambridge (USA): Massachusetts Inst Technology, 1988
- EFQM-Publications: Das EFQM-Modell für Excellence. Die Grundkonzepte der EFQM und ihr Nutzen. Brüssel, 1999
- EFQM-Publications: Die acht Eckpfeiler der Excellence. Die Grundkonzepte der EFQM und ihr Nutzen. Brüssel, 1999
- EFQM-Publications: Excellence bewerten. Eine praktische Anleitung zur Selbstbewertung. Brüssel 1999
- EFQM-Publications: Excellence einführen. Brüssel 1999
- EFQM-Publications: Excellence einführen. Brüssel 1999

- FRIEDAG, H.; SCHMIDT, W.: Balanced Scorecard. Mehr als ein Kennzahlensystem. Freiburg: Haufe, 2. Aufl., 2000
- Gemeinsame Erklärung der Beiräte der Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH (GQA) und der Gesellschaft für Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung mbH (GQB) zur Qualität der Betreuung der Betriebe nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vom 25. September 2000. In: Bundesarbeitsblatt (2000), Nr. 11, S. 34 f.
- HAMACHER, W.; JOCHUM, CHR.; LINS, ST.; RITTER, A.: Indikatoren und Parameter zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Hinblick auf Arbeitsschutzmanagementsysteme. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2. Aufl. 2004. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 959)
- HAMACHER, WERNER: Rolle der Fachkraft – Neue Qualität der Beratung. In: faktor arbeitsschutz (2003), Nr. 6, S. 9–11
- KAPLAN, R.; NORTON, D.: Balanced Scorecard. Strategien erfolgreich umsetzen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1997
- KLIEMT, G.; WIENHOLD, L.; BARTH, CHR. U. A.: Effektivität und Effizienz der betriebsärztlichen Betreuung in Klein- und Mittelbetrieben – vergleichende Bewertung von alternativen Betreuungsstrategien und Regelbetreuung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2003. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 998)
- KRÜGER, W.; MEIS, S.: Probleme und Möglichkeiten der Effizienzkontrolle betrieblicher Arbeitsschutzaktivitäten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 1991. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz: Forschungsbericht, Fb 640)
- KUBITSCHECK, ST.: Arbeit gesund machen – aber wie? Erfahrungen aus Modellprojekten der betrieblichen Gesundheitsförderung im Land Sachsen-Anhalt. In: gesina aktuell (1999), Nr. 2, S. 8 f.
- LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK – LASI (HRSG.): Arbeitsschutzmanagementsysteme: Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. LV 21. Magdeburg, 2000
- Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik – LASI (Hrsg.): Arbeitsschutzmanagementsysteme: Handlungshilfe zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), LV 22. Saarbrücken, 2001

- LANDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (LAFA)
(HRSG.): Arbeitsschutzmanagement: Tagungsband der Fachtagung vom
16.11.2000 in Gladbeck. Düsseldorf, 2001
- LANGHOFF, THOMAS: Ergebnisorientierter Arbeitsschutz – Bilanzierung und Perspekti-
ven eines innovativen Ansatzes zur betrieblichen Arbeitsschutzökonomie. Bre-
merhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2002. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 955)
- MAYNTZ, R.; HOLM, K.; HÜBNER, P.: Einführung in die Methoden der empirischen So-
ziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 3. Aufl., 1972
- Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (WHO), 1986
- POPPENDICK, K.-E. U. A.: Managementsysteme im Arbeitsschutz: Die deutsche Kon-
zeption. In: Bundesarbeitsblatt. (1999) Nr. 2, S. 11–14
- Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren
Aufgabenwahrnehmung. Gemeinsame Empfehlung von Bundesarbeitsministe-
rium, Bundesländern, Verein Deutscher Sicherheitsingenieure, Hauptverband
der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitsgeberverbände und Deutschem Gewerkschaftsbund. In: Bundesarbeits-
blatt. (1994), Nr. 2, S. 70 f.
- REICHMANN, T.: Controlling mit Kennzahlen und Managementberichten: Grundlagen
einer systemgestützten Controlling-Konzeption. 6. überarb. und erw. Auflage.
München: Vahlen, 1995
- RITTER, ALBERT; HAMACHER, WERNER: Modell zur Bewertung der Qualität des
betrieblichen Arbeitsschutzes – Probleme, Lösungswege, Gestaltungsbeispiele.
In: Sicherheitsingenieur o. Jg. (2003), Nr. 2, S. 12-17 sowie Nr. 3, S. 34-38
- SAßMANNSHAUSEN, A.; LANG, K.-H.; LANGHOFF, T.; MÜLLER, B. H.: Bewertung der
Qualität von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Verwaltun-
gen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2002 (Schriftenreihe der Bundesan-
stalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 952)
- SCHMATZ; NÖTHLICH: Sicherheitstechnik. Ergänzbare Sammlung der Vorschriften
nebst Erläuterungen (zur Fortsetzung). Register 4034 Erläuterungen zum Ar-
beitsschutzgesetz, § 13, S. 4. Berlin: Erich Schmidt
- SOKOLL, GÜNTER: Stärkung der Prävention zur Entlastung der Sozialversicherungs-
systeme. In: Die BG. o. Jg. (1999), Nr. 7, S. 422
- STROBEL, GUDRUN U. A.: Anforderungsprofile für Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
Studie, 1994

- THIEHOFF, R.: Betriebliches Gesundheitsschutzmanagement: Möglichkeiten erfolgreicher Interessenbalance. Berlin: Erich Schmidt, 2000
- UDRIS, I.; FRESE, M.: Belastung und Beanspruchung. In: Hoyos, C. Graf; Frey, D. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim, 1999, S. 436 f.
- VDSI-Aufruf für sicherheitstechnische Dienstleister. Freiwillige Erklärung sicherheitstechnischer Dienstleister für ein Bündnis für Qualität im Arbeitsschutz. In: Verbandsnachrichten. Sicher ist sicher (2002), Nr. 12, S. 565 f.
- Verhaltenskodex für den Sicherheitsingenieur und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. VDSI-Informationen. (2003), Nr. 4
- VOLLMUTH, H. J.: Controlling-Instrumente von A – Z. 31 ausgewählte Werkzeuge zur Unternehmenssteuerung. 5. erw. Aufl. München: WRS, 2000
- WEBER, M.: Kennzahlen: Unternehmen mit Erfolg führen. Das Entscheidende erkennen und richtig reagieren. Planegg, 1999
- WIENHOLD, L.; SCHMAUDER, M. (BEARB.): Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. BGZ-Report. (2003), Nr. 1. Sankt Augustin, 2003
- WIENHOLD, LUTZ: Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Entwicklungs- und Planungsprozesse als Ausgangspunkt präventiven Handelns. In: Arbeitsschutz aktuell 13 (2002), Nr. 8, S. 292–297 und 14 (2003), Nr. 1, S. 14–20
- WIENHOLD, LUTZ: Zeitgemäße Anforderungen an die Handlungskompetenz von Sicherheitsingenieuren. In: Arbeitsschutz aktuell. 12 (2001), Nr. 1, S. 25–30 und Nr. 2, S. 56–62

Abbildungsverzeichnis

	Seite	
Abb. 2.1	Möglichkeiten der Bewertung der Qualität des Handelns	14
Abb. 2.2	Grundfragen der Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	15
Abb. 2.3	Schrittfolge zur Bewertung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit	15
Abb. 3.1	Anforderungen an Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	19
Abb. 3.2	Felder, die die Qualität des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit charakterisieren	20
Abb. 3.3	Qualität durch Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb gegebener Rahmenbedingungen	21
Abb. 3.4	Bestandteile der Handlungskompetenz	27
Abb. 3.5	Komplexität der Entwicklung der Handlungskompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit	27
Abb. 3.6	Qualifikation als Einheit von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz	28
Abb. 3.7	Wandel der beruflichen Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit	30
Abb. 3.8	Merkmale eines zeitgemäßen eigenen Rollenverständnisses der Fachkraft für Arbeitssicherheit	31
Abb. 3.9	Steuernde Kriterien bei Entscheidungen in Geschäftsprozessen	33
Abb. 3.10	Qualität durch Selbstorganisation der eigenen Tätigkeit	35
Abb. 3.11	Verständnis von ganzheitlichem Arbeitsschutz	37
Abb. 3.12	Bestandteile des zeitgemäßen Arbeitsschutzes	38
Abb. 3.13	Charakteristische Merkmale des Wandels in den Auffassungen von Sicherheit und Gesundheit	44
Abb. 3.14	Wandel des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns	45
Abb. 3.15	Kriterien guter Praxis der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG	46
Abb. 3.16	Systematisches Vorgehen bei der Umsetzung der §§ 5 und 6 ArbSchG	47
Abb. 3.17	Methoden der Ermittlung von Gefährdungen	49
Abb. 3.18	Unterschiedliche Vertiefungen der Gefährdungsermittlung	50
Abb. 3.19	Grundverständnis zum möglichen Entstehen von Gesundheitsschäden mit zeitgemäßen Begriffen	51

Abb. 3.20	Risikoverständnis nach DIN EN 1050	52
Abb. 3.21	Risikobeurteilung als Beurteilung der Gefährdung	53
Abb. 3.22	Arbeitssystem mit Arbeitssystemelementen	54
Abb. 3.23	T–O–P als Ansatzpunkte zur Arbeitssystemgestaltung	54
Abb. 3.24	Kernelemente zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	56
Abb. 3.25	Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	56
Abb. 3.26	Schrittfolge zur Verankerung des Arbeitsschutzes in betrieblichen Prozessen	58
Abb. 3.27	Zielgruppen für die Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Integration des Arbeitsschutzes in die Organisation	58
Abb. 3.28	Aufgaben und Verantwortung der Beschäftigten nach ArbSchG sowie BGV A 1	59
Abb. 3.29	Handlungsanlässe für die Fachkraft für Arbeitssicherheit	60
Abb. 3.30	Handlungsanlässe, sich mit der betrieblichen Organisation zu beschäftigen	61
Abb. 3.31	Handlungsschritte der Fachkraft für Arbeitssicherheit	62
Abb. 3.32	Veränderte Anforderungen an den Arbeitgeber und an die Fachkraft für Arbeitssicherheit	62
Abb. 3.33	Funktion der Arbeit mit Schutzzielen	63
Abb. 3.34	Unterschiede im Aufgabenverständnis in den unterschiedlichen Handlungsschritten	64
Abb. 3.35	Übersicht zum Gegenstand der Handlungsschritte der Fachkraft	66
Abb. 3.36	Vorgehensweise zur Weiterentwicklung der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	67
Abb. 3.37	Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	68
Abb. 3.38	PDCA-Zyklus als zentraler Baustein von Managementsystemen	68
Abb. 3.39	Schrittfolge zur Verankerung des Arbeitsschutzes in betrieblichen Prozessen	69
Abb. 4.1	Qualitätsphilosophie	70
Abb. 4.2	Einheit von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität	71
Abb. 4.3	Definitionen der Kategorien der Qualitätsbewertung	71
Abb. 4.4	Operationalisierung der Beurteilung der Qualität	72
Abb. 4.5	Systematik „Indikatoren, Parameter, Beurteilungskriterien, Kennzahlen“	72




Abb. 4.6	Generelle Möglichkeiten zur Nutzung quantitativer Bewertungen	80
Abb. 4.7	Nutzung qualitativer Kennzahlen	81
Abb. 4.8	Nominalskala	82
Abb. 4.9	Ordinalskala	82
Abb. 4.10	Grundmuster für die Einstufung in eine Skalierung	83
Abb. 4.11	Beispiel für die Beurteilung des Parameters „Beiträge zur Qualifizierung der Führungskräfte zur selbsttätigen Erstellung und Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen“ für den Indikator „Unterstützung der Fachkraft bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung“	85
Abb. 4.12	Beispiel für die Beurteilung des Indikators „Unterstützung der Fachkraft bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung“	86
Abb. 4.13	Prinzip für die Anwendung der RADAR-Logik für die zusammenfassende Beurteilung der Qualität	87
Abb. 4.14	Beispiel zur betriebsspezifischen Anwendung der RADAR-Logik für eine zusammenfassende Beurteilung	88
Abb. 5.1	Qualitätsbestimmende Merkmale für den Inhalt der neuen Ausbildung	102
Abb. 5.2	Qualitätsbestimmende Merkmale für das didaktische Konzept	103

Tabellenverzeichnis






		Seite
Tab. 4.1	Quantifizierung des Erfüllungsgrades von Beurteilungskriterien	83

Anhang 1: Zusammenstellung von Beurteilungskriterien für die verschiedenen Indikatoren zur Beurteilung der Qualität des Handelns der Fachkraft für Arbeits- sicherheit




1 Strukturqualität – Indikatorengruppe “Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Rahmenbedingungen“

Indikator 1: Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Aufbau-organisatorische Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Leiter des Betriebs und Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/> Ist die Fachkraft direkt dem Betriebsleiter unterstellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft die Möglichkeit, bedarfsabhängig jederzeit beim Betriebsleiter vorzusprechen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nimmt die Fachkraft regelmäßig an den Dienst- bzw. Arbeitsberatungen des Betriebsleiters mit seinen Führungskräften teil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gibt es eine qualifizierte spezifische Aufgabenbeschreibung für die Fachkraft durch den Betriebsleiter? (Aufgaben und Befugnisse sind klar umrissen.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist ein fachlicher Leiter bestimmt, wenn mehrere Fachkräfte in einem Betrieb tätig sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berät sich der Arbeitgeber vor Entscheidungen mit Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit von sich aus mit der Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft die Möglichkeit, Stand und Entwicklung von Sicherheit und Gesundheit in Beratungen des Betriebsleiters darzulegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurde ein Arbeitsschutzausschuss eingerichtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zusammenarbeit mit den Führungskräften	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft die Möglichkeit, sich jederzeit mit Führungskräften zu beraten, zu informieren usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kommen Führungskräfte von sich aus zur Fachkraft mit Unterstützungsbedarf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 1: Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Ablauf-organisatorische Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die für Sicherheit und Gesundheit relevanten Geschäftsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> □ Erfährt die Fachkraft von Planungsaktivitäten und Vorbereitung neuer Konzepte (wie Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe, Um-/Neubau von Arbeitsstätten, Organisationsänderungen) direkt vom Betriebsleiter? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Erfährt die Fachkraft von Planungsaktivitäten und Vorbereitung neuer Konzepte (wie Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe, Um-/Neubau von Arbeitsstätten, Organisationsänderungen) direkt von den jeweiligen Führungskräften? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Existieren betriebliche Regelungen, dass die Fachkraft in Veränderungsprozesse einbezogen werden muss? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Werden bestehende Regelungen zur Einbeziehung der Fachkraft in betriebliche Veränderungsprozesse tatsächlich umgesetzt? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Information und Kommunikation über Arbeits-schutzbelange – Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Informations- und Kommunikationsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> □ Werden Informationen zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen anschaulich vermittelt? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Besteht die Möglichkeit für die Fachkraft, auf Betriebsversammlungen zu Sicherheit und Gesundheit zu sprechen? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Ist die Fachkraft in bestehende betriebliche Informationssysteme nachhaltig einbezogen? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, mit der Fachkraft zu sprechen und sich zu beraten? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Existieren funktionierende Festlegungen zu Informationswegen zwischen den Sicherheitsbeauftragten und der Fachkraft? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Bestehen Festlegungen zur Zusammenarbeit der Fachkraft mit anderen am betrieblichen Arbeitsschutz Beteiligten gem. §§ 9, 10 und 11 ASiG (wie Betriebsarzt, Betriebsrat, andere Beauftragte)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Werden bestehende Festlegungen zur Zusammenarbeit der Fachkraft mit anderen am Arbeitsschutz Beteiligten im Alltagshandeln eingehalten? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Indikator 1: Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Möglichkeiten, die der Fachkraft zur eigenen Fortbildung durch den Arbeitgeber gegeben werden (Freistellung, Finanzierung)	<input type="checkbox"/> Erhält die Fachkraft vom Arbeitgeber zur notwendigen Fortbildung die erforderliche Freistellung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Finanziert der Arbeitgeber notwendige Fortbildungsmaßnahmen der Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Bindet der Arbeitgeber die Fachkraft in betrieblich organisierte generelle Fortbildungsaktivitäten ein (z. B. bei Einführung von Managementsystemen, bei grundsätzlichen Veränderungen der Arbeitsverfahren usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Ausschöpfen der Chancen eines qualitätsgerechten Betreuungsmodells	<input type="checkbox"/> Kann die Fachkraft eigenverantwortlich entscheiden, welche Aufgaben sie tatsächlich ausübt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die Fachkraft aufgeschlossen, wenn Führungskräfte Unterstützung nachfragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die Fachkraft aufgeschlossen, wenn Mitarbeiter Unterstützung wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Erfüllung der Einsatzzeiten	<input type="checkbox"/> Kann die Fachkraft die Mindesteinsatzzeiten bedarfsabhängig eigenverantwortlich einsetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird bedarfsabhängig zusätzliche Einsatzzeit vom Arbeitgeber gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Inanspruchnahme der Einsatzzeit nachgewiesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Inanspruchnahme der Einsatzzeit für zusätzliche Aufgaben gesondert nachgewiesen? Erfolgt eine getrennte Nachweisführung für Aufgaben gem. ASiG und anderen Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind für zusätzlich zu den Aufgaben der Fachkraft übertragene bzw. vertraglich vereinbarte Aufgaben auch zusätzliche Einsatzzeiten real einsetzbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Deckt die verfügbare Kapazität die vertraglich vereinbarten Einsatzzeiten ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Fahrzeiten, Literaturstudium zur allgemeinen Wissensvermehrung und Zeitaufwand für Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Einsatzzeiten gerechnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird der Arbeitgeber über die Inanspruchnahme der Einsatzzeit informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Rüstzeiten	<input type="checkbox"/> Werden Vorbereitungszeiten auf die sicherheitstechnische Betreuung im Betrieb optimiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Fahrtrouten bei Besuch mehrerer Betriebe bzw. Betriebsteile optimiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Zeitgemäße Büroausstattung	<input type="checkbox"/> Ist eine sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsräume der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Beispielwirkung für den Betrieb gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entspricht die Arbeitsplatzgestaltung der Fachkraft den Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind die Räumlichkeiten ausreichend (z. B. auch für Besprechungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die Nutzbarkeit von Kopiertechnik gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gewährleistet die Kommunikationstechnik eine ständige Erreichbarkeit der Fachkraft (Telefon, Fax, Anrufbeantworter, Mail, Mobiltelefon)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) EDV allgemein; Internetzugang etc.	<input type="checkbox"/> Verfügt die Fachkraft über einen zeitgemäßen PC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die eingesetzte Software zeitgemäß?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Besteht Nutzbarkeit des Internets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist eine verschleißbare Aufbewahrung von Datenträgern gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 3: Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Verfügbarkeit von Mess- und Prüfgeräten entsprechend den betrieblichen Erfordernissen	<input type="checkbox"/> Sind die erforderlichen Prüfgeräte und -mittel vorhanden bzw. nachweislich verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist die Grundausrüstung gewährleistet mit ...					
	<input type="checkbox"/> Schallpegelmessgerät Klasse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Luxmeter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gefahrstoffprüfmittel, Prüfröhrchen und Pumpe oder ähnliche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Messgeräte für Temperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind regelmäßige Wartung und Kalibrierung der Prüfgeräte gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist es der Fachkraft möglich, mess- und prüftechnische Leistungen durchzuführen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist es der Fachkraft möglich, mess- und prüftechnische Leistungen vertraglich zu vereinbaren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zeitgemäße Moderationshilfsmittel	<input type="checkbox"/> Sind Pinnwände für die Fachkraft verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind Materialien für die Moderation verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist ein Flipchart verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Projektionsgeräte, Foto- und Videotechnik	<input type="checkbox"/> Overhead-Projektor mit Projektorwand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beamer mit Projektionswand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Photoapparat (digital oder analog)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Videokamera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Videorecorder bzw. DVD-Player	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
f) Ausstattung mit Vorschriften, Regeln und Fachliteratur	<input type="checkbox"/> Ist das für das zu betreuende Unternehmen relevante staatliche Vorschriften- und Regelwerk verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist das für das zu betreuende Unternehmen relevante Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind Normen und Regeln anderer Regelsetzer (z. B. DIN, Regeln der Sachversicherer) verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die regelmäßige Aktualisierung der Vorschriftenammlung gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind Kommentare zu den grundsätzlichen Arbeitsschutzvorschriften verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist eine Grundausrüstung mit Fachbüchern gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die regelmäßige Aktualisierung von Lose-Blatt-Sammlungen gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind die relevanten Fachzeitschriften für die Fachkraft verfügbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind relevante Newsletter abonniert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Personelle Kapazitäten zur Unterstützung der Fachkraft	<input type="checkbox"/> Wird notwendige Personalkapazität für allgemeine Büroarbeiten, Assistenz Tätigkeiten usw. bereit gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist diese Personalkapazität real verfügbar für die Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist dieses Personal ausreichend qualifiziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Bestehen Verfahren zur bedarfsorientierten Beteiligung externer Experten für spezielle Fragen des Arbeitsschutzes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Verfügbarkeit von erforderlicher PSA für die Fachkraft persönlich	<input type="checkbox"/> Ist für die Fachkraft persönlich die betriebsbezogene erforderliche PSA vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind die Schutzausrüstungen für eine Beispielwirkung im Betrieb zeitgemäß?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind die Schutzausrüstungen gewartet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Strukturqualität – Indikatorengruppe „Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit“




Indikator 1: Erfüllen der Ausgangsvoraussetzungen für den Einsatz als Fachkraft						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Basisqualifikation	<input type="checkbox"/> Ist die geforderte Basisqualifikation gem. UVV gewährleistet (Ingenieur, Techniker, Meister, bzw. gleichwertige Qualifikation)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bisherige berufliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Liegt bei der leitenden Fachkraft umfangreiche – mindestens zweijährige – berufliche Erfahrung vor Übernahme dieser Tätigkeit als Fachkraft vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Liegt bei allen Fachkräften eine mindestens zweijährige praktische berufliche Erfahrung vor Übernahme dieser Tätigkeit als Fachkraft vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Erworbene sicherheitstechnische Fachkunde	<input type="checkbox"/> Liegt bei allen bestellten Fachkräften der Nachweis der erworbenen sicherheitstechnischen Fachkunde vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist ein fachlicher Leiter, der bei Tätigkeit mehrerer Fachkräfte eingesetzt wurde, Sicherheitsingenieur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Liegt bei Bestellung mit weiteren Beauftragtenfunktionen die geforderte Qualifikation vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Zusammensetzung von Abteilungen oder Diensten in Übereinstimmung mit den Qualifikationsanforderungen der zu betreuenden Betriebe bzw. Bereiche	<input type="checkbox"/> Ist die Einbeziehung von Experten (Psychologen, Sachverständigen, Experten für Messungen usw.) gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Ständiges Fortbilden im Fachgebiet						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Arbeitsschutzfachliche Fortbildung	Erfolgte Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> entsprechend dem Erkenntnisstand zu den Gefährdungen und Belastungen, die im Betrieb anzutreffen sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu neuen Schutzmöglichkeiten bei Gefährdungen und Belastungen, die im Betrieb anzutreffen sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zur Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu neuen bzw. geänderten Vorschriften und Regeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Organisationskonzepten des betrieblichen Arbeitsschutzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zur Integration des Arbeitsschutzes in Managementsysteme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Fortbildung zu sozialen Kompetenzen	Gelingt es der Fachkraft, ...					
	<input type="checkbox"/> eigene Ziele den Führungskräften zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> dem Arbeitgeber Arbeitsschutzziele und -erfordernisse zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Beschäftigten Arbeitsschutzanforderungen zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zwischen den verschiedenen Interessengruppen zu vermitteln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gab es Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> zu Kommunikationskompetenzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zum Konfliktmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Moderationstechniken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Argumentationstechniken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Motivationskonzepten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Branchen- und betriebsbezogene Kompetenzerweiterung

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Fortbildung zu betriebs-spezifischen Arbeitssystemen generell	Gab es Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> zu betriebs-spezifischen Arbeitssystemen allgemein und deren Weiterentwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu neuen Technologien, Arbeitsverfahren usw. allgemein, die sich im zu betreuenden Betrieb weiterentwickeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Fortbildung zu Arbeitsschutz-anforderungen und neuen Lösungen zu betriebs-spezifischen Arbeitssystemen	Gab es Weiterentwicklung von ...					
	<input type="checkbox"/> Spezialkenntnissen zu Sicherheit und Gesundheit bei betriebs-spezifischen Arbeitssystemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Spezialkenntnissen zu Sicherheit und Gesundheit bei neuen Technologien, Arbeitsverfahren usw. im zu betreuenden Betrieb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 4: Kompetenzerweiterung zur Betriebsführung




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Anforderungen an die Tätigkeit in den jeweiligen Betriebsgrößen und dementsprechenden Ausrichtungen der eigenen Tätigkeit	Gab es ...					
	<input type="checkbox"/> Kompetenzentwicklung zu Vorgehensweisen in Übereinstimmung mit den betrieblichen Strukturen, insbesondere Betriebsgrößen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kompetenzentwicklung zu Vorgehensweisen entsprechend den betrieblichen sozialen Strukturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fortbildung zu Netzwerken zu Sicherheit und Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 4: Kompetenzerweiterung zur Betriebsführung						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Fortbildung zu Betriebsorganisation, Managementkonzepten allgemein, Konzepten für Planungsprozesse, Projektarbeit usw.	Gab es Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> zu zeitgemäßen Managementkonzepten allgemein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Grundsätzen der Aufbau- und Ablauforganisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Führungstechniken und -methoden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Planungsprozessen und deren Strukturierung, Ablauf und inhaltlicher Ausgestaltung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zum Projektmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zum Zeitmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Fortbildung zum Einsatz moderner Medien	Gab es Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> zu Entwicklung und Einsatz zeitgemäßer Medien für Präsentation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zur Entwicklung und Einsatz zeitgemäßer Methoden der Schulung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Fortbildung zum Betrieb als Gesamtsystem, Vernetzung mit Kunden und Zulieferern bzw. Vernetzung in der Region	Gab es Fortbildung ...					
	<input type="checkbox"/> zum Betrieb als soziales System?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu zeitgemäßen Konzepten der Kooperation mit Zulieferern und Kunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zur Vernetzung des Unternehmens in der Region?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




3 Strukturqualität – Indikatorengruppe “Eigenes Rollenverständnis (Selbstbild der beruflichen Rolle) als Fachkraft für Arbeitssicherheit“

Indikator 1: Ethische Grundhaltung		Skalierung				
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	☹		☺		☺
		1	2	3	4	5
a) Eigene Leitsätze für das Tätigwerden	<input type="checkbox"/> Lässt sich die Fachkraft von ethischen Grundsätzen in ihrem Handeln leiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ermuntert die Fachkraft Vorgesetzte zu Anstrengungen zum Arbeitsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Macht die Fachkraft den Arbeitgeber aufmerksam, wenn gesundheitliche Risiken bestehen, auch wenn entsprechende Forderungen nicht speziell in Vorschriften festgelegt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die Fachkraft erst mit ihrer Arbeit zufrieden, wenn die gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten akzeptabel sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt die Fachkraft Vorschläge für notwendige Veränderungen auch dann, wenn das Unternehmen Ressourcen zur Veränderung nicht einsetzen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Vertritt die Fachkraft sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte auch, wenn das zu persönlichen Nachteilen für sie führt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ermuntert die Fachkraft Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge zu Sicherheit und Gesundheit zu unterbreiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sieht sich die Fachkraft in der moralischen Verantwortung für alles, was mit Sicherheit und Gesundheit in Verbindung steht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Wertmaßstäbe beim Durch- und Umsetzen von Vorschlägen	<input type="checkbox"/> Hat sich die Fachkraft Leitsätze ausformuliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt die Fachkraft höhere Sicherheits- und Gesundheitsstandards als vergleichbare Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist der Fachkraft die Bekämpfung von gesundheitlichen Risiken wichtiger als eine wohlwollende Beurteilung Ihrer Tätigkeit durch Führungskräfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 1: Ethische Grundhaltung						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Kompromissgrenzen in Verhandlungen mit Arbeitgeber und Führungskräften	<input type="checkbox"/> Geht im Konfliktfall Sicherheit vor Produktion oder Leistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Scheut die Fachkraft nicht, Konflikte mit dem Arbeitgeber auszutragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Scheut die Fachkraft keine Konflikte mit den Führungskräften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 2: Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Eigeninitiativ; Wahrnehmung der Aufgaben als Bringschuld (aktiv tätig werdend)	<input type="checkbox"/> Sucht die Fachkraft von sich aus klärende Gespräche mit dem Arbeitgeber?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterbreitet die Fachkraft dem Arbeitgeber von sich aus Vorschläge zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Informiert die Fachkraft den Arbeitgeber von sich aus über seine Pflichten aus Vorschriften und Regeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Versteht sich die Fachkraft als Dienstleister für den Arbeitgeber?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Fachkraft von sich aus auch ohne konkreten Auftrag des Arbeitgebers tätig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Präventiv orientiert	<input type="checkbox"/> Wird die Fachkraft aktiv unterstützend in Planungsprozessen tätig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet die Fachkraft Schlussfolgerungen aus vorausschauenden betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Fachkraft aktiv auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung tätig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Achtet die Fachkraft auf Sicherheit und Gesundheit in den Bereichen, auch wenn kein Unfall passiert ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Konkret helfend	<input type="checkbox"/> Ist es für die Fachkraft wesentlich, durch die Tätigkeit etwas Maßgebliches bewirken zu wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist es für die Fachkraft wichtig, konkret zu beraten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterstützt die Fachkraft aktiv bei notwendigen Veränderungen und lässt es nicht nur beim Protokollieren von Defiziten bewenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Fachkraft im Betrieb wirklich als „Macher“ und weniger als „Berichterstatter“ oder „Kontrolleur“ gesehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Findet die Fachkraft bei Konflikten trotzdem Wege, mit dem Problem fertig zu werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Überzeugend argumentierend	<input type="checkbox"/> Lässt sich die Fachkraft primär in der Argumentation von den gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten, dem möglichen Eintreten von Gesundheitsschäden und möglichen gesundheitlichen Folgen leiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schafft es die Fachkraft, bei Diskussionen über Arbeitsschutzthemen, dass ihr Gegenüber nicht das Gesicht verliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft auch betriebswirtschaftliche Argumente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verknüpft die Fachkraft in der Argumentation Sicherheit und Gesundheit mit anderen betrieblichen Zielen? (ganzheitliche Betrachtung des Problems)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft Nutzen ihrer Vorschläge umfassend dar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Fortschrittsorientiert	<input type="checkbox"/> Informiert sich die Fachkraft bei der Vorbereitung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz über moderne Lösungen in anderen Bereichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Prüft die Fachkraft notwendige Verbesserungen im Arbeitsschutz für Arbeitsplätze, auch wenn ihr bereits vor längerer Zeit die Umsetzung von Lösungen gelungen ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Informiert sich die Fachkraft über neue Erkenntnisse ...					
	<input type="checkbox"/> zur Gefährlichkeit von Faktoren, Stoffen usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu möglichen technischen Schutzmaßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu möglichen organisatorischen Schutzmaßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zum Einsatz von PSA?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zur Gesundheitsförderung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> zu Möglichkeiten der Weiterentwicklung des arbeitsschutzgerechten Verhaltens der Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Vernetzt mit sicherheitsrelevanten Aufgaben	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft Möglichkeiten der Vernetzung des Arbeitsschutzes mit dem Umweltschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Verknüpft die Fachkraft den Arbeitsschutz mit ...					
	<input type="checkbox"/> dem Brand- und Explosionsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> der Sicherheit im öffentlichen Verkehr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Anforderungen und mit der Umsetzung der allgemeinen Hygiene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den betrieblichen Vorgehensweisen zur Sicherung der Qualität bzw. dem Qualitätsmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 2: Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
g) Kooperativ, kommunikativ, partizipativ handelnd	Entwickelt und plant die Fachkraft Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit gemeinsam mit den ...					
	<input type="checkbox"/> ... zuständigen Führungskräften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ... betroffenen Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kooperiert die Fachkraft mit anderen betrieblichen Experten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sucht die Fachkraft den Expertenrat auch überbetrieblich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeitet die Fachkraft eng mit ...					
	<input type="checkbox"/> ... dem Betriebsarzt zusammen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ... anderen Beauftragten mit Berührungspunkten zum Arbeitsschutz zusammen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft regelmäßig Gespräche mit Sicherheitsbeauftragten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft den Arbeitsschutzausschuss für die Beratung grundsätzlicher Anforderungen und Konflikte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Holt sich die Fachkraft Rat in schwierigen Situationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Vermitteln der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Integriert in die betriebliche Führung	<input type="checkbox"/> Berichtet die Fachkraft in Sitzungen der Betriebsleitung über ihre Aufgaben und ihre Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Informiert die Fachkraft auf Betriebsversammlungen über ihre Aufgaben und ihre Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft Teambesprechungen der unterschiedlichsten Art, um über ihre Tätigkeit zu berichten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Vermitteln der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Öffentlichkeitsarbeit im Unternehmen	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft ihre Tätigkeit öffentlichkeitswirksam im Betrieb dar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft geeignete Medien, um ihre Tätigkeit bekannt zu machen (z. B. Intranet, Betriebszeitung, Mitteilungsblätter)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Engagement in Gremien, Netzwerken, Interessenverbänden etc.	<input type="checkbox"/> Wirkt die Fachkraft überbetrieblich in Verbänden (z. B. VDSI) mit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wirkt die Fachkraft in regionalen Interessengemeinschaften zu Sicherheit und Gesundheit mit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft aktiv eigene Erkenntnisse aus ihrer betrieblichen Arbeit überbetrieblichen Partnern zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Erstellung betrieblicher Analysen zu Stand und Entwicklung des Arbeitsschutzes	<input type="checkbox"/> Erstellt die Fachkraft mindestens jährlich betriebliche Gesamtanalysen, um die Entwicklung eingetretener Gesundheitsschäden (Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Brände usw.) darzustellen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitet die Fachkraft bei solchen Analysen mit Benchmarking (Vergleich zur Branche, zur Region usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erstellt die Fachkraft Gesamtanalysen zur Entwicklung gesundheitlicher Risiken (Aufarbeitung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen zu Gesamtübersichten)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Informiert die Fachkraft regelmäßig über die Entwicklung der Gefährdungen im Betrieb (z. B. Anzahl der Beschäftigten, die unter Gefährdungen im Betrieb tätig sind)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erstellt die Fachkraft regelmäßig Gesamtanalysen zur Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in die betriebliche Führung und Organisation (Management)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Enthalten die von der Fachkraft vorgelegten Analysen Schlussfolgerungen für weiterführende Aktivitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	






4 Strukturqualität – Indikatorengruppe „Selbstorganisation der Tätigkeit“

Indikator 1: Arbeitsplanung; Setzen eigener Ziele						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Identifizierung von Verbesserungserfordernissen der eigenen Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Reflektiert die Fachkraft selbstkritisch ihre eigene Tätigkeit hinsichtlich der umfassenden Aufgabenerfüllung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reflektiert die Fachkraft selbstkritisch die Wirksamkeit ihrer eigenen Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zieht die Fachkraft aus gelösten Problemen jeweils Schlussfolgerungen für die zukünftige Bearbeitung von weiteren oder neuen Problemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert die Fachkraft für sich selbst ihre Vorgehensweisen und Methoden und leitet sie daraus Schlussfolgerungen ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt die Fachkraft Aufwand und Nutzen ihrer eigenen Tätigkeit ins Verhältnis und leitet sie daraus Schlussfolgerungen ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Entwicklung von Zielen für die eigene Tätigkeit	Setzt sich die Fachkraft eigene Ziele, was sie im Betrieb ...					
	<input type="checkbox"/> ... zum Abbau von gesundheitlichen Risiken erreichen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ... zur Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes erreichen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ... zur Verbesserung der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Führungsarbeit erreichen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ... zur Verbesserung der Gesundheitsförderung erreichen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sich die Fachkraft eigene Ziele zur Einordnung des Arbeitsschutzes in betriebliche Planungsprozesse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt die Fachkraft Ziele so, dass sie klar definiert und messbar sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt die Fachkraft die Ziele anspruchsvoll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 1: Arbeitsplanung; Setzen eigener Ziele






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
Eigene Arbeitsplanung	<input type="checkbox"/> Arbeitet die Fachkraft mit abrechenbaren Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitsplänen für ihre eigene Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) kurzfristig	<input type="checkbox"/> Dienen die Arbeitspläne dem Erreichen selbst gesetzter Ziele?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) langfristig	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Sichern von Effektivität und Effizienz der eigenen Tätigkeit

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Zeitmanagement für die eigene Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Macht sich die Fachkraft regelmäßig die Vielfalt und den Umfang der Zeitanforderungen sowie die Zeitwänge klar? (Klären von Selbstbestimmung und Fremdbestimmung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitet sie mit Selbst- und Situationsanalysen zu ihrem Umgang mit der Zeit, um wesentliche Störfaktoren zu erkennen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie geeignete Hilfsmittel für ein wirksames Zeitmanagement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schließt sie Zielvereinbarungen mit sich selbst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Eigenes Kontrollmanagement zum Umgang mit der Einsatzzeit	<input type="checkbox"/> Kontrolliert die Fachkraft die Erfüllung der Arbeitspläne für sich selbst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt sie geeignete Übersichten zur Erfüllung der gestellten Aufgaben mit Terminerfüllung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Prüft sie, ob der geplante Aufwand für die Erfüllung von Aufgaben eingehalten werden konnte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ordnet sie die eingesetzten Zeiten den ausgeführten Arbeitsaufgaben zu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet die Fachkraft Schlussfolgerungen aus der Analyse der Nutzung der Einsatzzeit ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 2: Sichern von Effektivität und Effizienz der eigenen Tätigkeit

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Nutzung der EDV für die eigene Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft Organisationssysteme mit Rechnerunterstützung (z. B. Terminüberwachung, Projektorganisation, Datenbanksysteme)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie Adressdateien zur Organisation einer möglichen Expertenunterstützung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie im Internet verfügbarer Links zum Arbeitsschutz konsequent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sind Routinevorgänge so organisiert, dass die EDV-Unterstützung umfassend genutzt wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sicherung von Eigenmotivation für eine engagierte Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Stellt sich die Fachkraft immer wieder neuen konfliktreichen Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist es für sie wesentlich, durch Ihre Tätigkeit Maßgebliches zu bewirken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Fühlt sie sich dem Unternehmen verpflichtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Identifiziert sie sich voll mit der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Macht es ihr nichts aus, sich im Rahmen der Tätigkeit als Fachkraft unbeliebt zu machen, um etwas Neues durchzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisiert sich die Fachkraft eigene Erfolgserlebnisse durch ihre Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sucht sie die aufmunternde Anerkennung der Beschäftigten nach realisierten Verbesserungen des Arbeitsschutzes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Besteht bei der Fachkraft Klarheit darüber, dass sie sich mit unangenehmen Gefühlen auseinandersetzen kann, wenn diese sie belasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Stolz auf ihre eigenen Leistungen als Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kann sich die Fachkraft von lähmenden Gefühlen befreien, wenn sie bei einer Aufgabe gescheitert ist und wieder an neue Aufgaben oder einen neuen Lösungsversuch herangeht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 3: Eigenes Wissensmanagement						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Strukturierung und Nutzung eigener Wissensspeicher; aktive Einordnung vorhandener Informationen	<input type="checkbox"/> Beschafft sich die Fachkraft regelmäßig neueste Informationen zu Sicherheit und Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Informiert sie sich ständig über Veränderungen im Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Macht sie sich mit Kommentierungen zu grundsätzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes vertraut; auch mit Veränderungen in solchen Kommentierungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Erschließung anderer Wissensspeicher einschl. aktiver Nutzung des Internets	<input type="checkbox"/> Erkundet die Fachkraft die mögliche Nutzung verfügbarer Wissensspeicher bzw. Informationssysteme im Internet für ihre Tätigkeit (z. B. eigene Ablagesysteme nach Schlagworten, Nutzung der Jahresregister der Zeitschriften)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisiert sie ihre eigenen Wissensspeicher so, dass diese für aktuell auftretende unterschiedliche Fragestellungen direkt nutzbar sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Verfügbare Literatur und ihre Nutzung	<input type="checkbox"/> Hält die Fachkraft die erforderliche Literatur auf dem neuesten Stand?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Recherchiert die Fachkraft bei anstehenden Aufgaben über den aktuellen Wissensstand in der Literatur?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 4: Dokumentation der geleisteten Tätigkeit						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Führen von Zeitanalysen für die unterschiedlichen Tätigkeiten	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft konkrete Nachweise zur Verwendung Ihrer Arbeitszeit als Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Trennt sie in den Zeitaufzeichnungen nach dem Zeitaufwand für die unterschiedlichen Aufgabekomplexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Dokumentation zu Einzelaktivitäten	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft Nachweise zu realisierten einzelnen Schwerpunktaufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Dokumentiert sie Ergebnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Dokumentiert sie Veränderungen in der Einbeziehung des Arbeitsschutzes in das betriebliche Management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Sichern von Transparenz der eigenen Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Informiert die Fachkraft öffentlich im Betrieb, welche Aufgaben sie hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt sie Ergebnisse ihrer Arbeit als Fachkraft in Beratungen der unterschiedlichsten Art dar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






**5 Prozessqualität -
Indikatorengruppe „Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
mit zeitgemäßem Anspruch“**

Indikator 1: Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
		☹		☺		☺
		1	2	3	4	5
a) Entwickeln und Verankern eines Gesamtkonzeptes zum systematischen Vorgehen bei der Umsetzung der §§ 5 und 6 ArbSchG im Betrieb	<input type="checkbox"/> Ist ein Gesamtkonzept entwickelt worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurde das Gesamtkonzept mit Führungskräften kooperativ entwickelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurde das Gesamtkonzept gemeinsam mit dem Betriebsarzt entwickelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurde das Gesamtkonzept kooperativ mit anderen betrieblichen Beauftragten entwickelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Enthält das Gesamtkonzept alle Schritte eines systematischen Handlungskonzeptes (Vorbereiten, Ermitteln von Gefährdungen, Beurteilen von Risiken, Festlegen von Maßnahmen, Durchführen von Maßnahmen, Überprüfen der Wirksamkeit, Fortschreiben, umfassende Dokumentation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat der Arbeitgeber die Gesamtkonzeption verbindlich gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist die Gesamtkonzeption bekannt gemacht worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist eine Umsetzung des Gesamtkonzeptes sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Vorgehensweise nach dem Gesamtkonzept regelmäßig überprüft und bewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Beiträge zur Qualifizierung der Führungskräfte zur selbsttätigen Erstellung und Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen	<input type="checkbox"/> Ist das Schulungskonzept komplex am Handlungskonzept orientiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Handelt es sich um ein modernes erwachsenengerechtes didaktisches Konzept?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurde das Schulungskonzept umgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wurden weitere Formen der Qualifizierung (z. B. Intranet) eingesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Wirksamkeit des Schulungskonzeptes überprüft und bewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 1: Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Entwicklung und Einführung von Hilfsmitteln für die Führungskräfte	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft den Führungskräften Hilfsmittel zur Vorgehensweise bei Gefährdungsbeurteilungen zur Verfügung gestellt (Vorgehen zur Systemabgrenzung, zur Schrittfolge usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Haben die Führungskräfte von der Fachkraft eine Zusammenstellung nutzbarer Methoden für die Gefährdungsbeurteilung erhalten (Beurteilungstiefe)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft den Führungskräften nutzbare Informationen zu den verschiedenen Gefährdungsfaktoren bereit (Erkennungsleitfäden, Beurteilungskriterien usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Haben die Führungskräfte Informationen zum Stand der Technik bei den relevanten Gefährdungsfaktoren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft Hilfen für die Gestaltung der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen vermittelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft Unterstützungshilfen für die kontinuierliche Arbeit mit Gefährdungsbeurteilungen angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft Möglichkeiten der direkten Mitwirkung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung klargestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Aktive Unterstützung beim Schaffen von Beispielen zur guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung und deren Verbreitung im Betrieb	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft gemeinsam mit den zuständigen Führungskräften für wichtige Gefährdungsfaktoren Beispiele geschaffen, wie die Gefährdungsermittlung und -beurteilung erfolgen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat sie den Führungskräften bei kompliziert zu ermittelnden Gefährdungen konkrete Anleitung gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 1: Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Direkte Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterschiedlich erforderlichen Anlässen	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft Führungskräften Einführungshilfe bei der erstmaligen Gefährdungsermittlung gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat sie Anleitung zu Gefährdungsermittlungen bei wesentlichen Veränderungen von Arbeitsmitteln oder Verfahren gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gibt es Festlegungen zur regelmäßigen Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen in Verantwortung der Führungskräfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gibt es Festlegungen zur Arbeit mit Gefährdungsbeurteilungen in Planungsprozessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft Hilfen zur Verfügung für die Gefährdungsermittlung bei der erstmaligen Inbetriebnahme bzw. Einführung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Planung der Durchführung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft betriebliche Festlegungen vorbereitet und betrieblich durchgesetzt, die eine Entwicklung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung schrittweise in allen betrieblichen Bereichen sicherstellen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat die Fachkraft Prioritäten für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen gesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Hat sie einen Turnus für die Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen vorgeschlagen und durchgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Auswertungsroutinen; betriebliche Schwerpunktsetzungen; gesamtbetriebliche Auswertungen	<input type="checkbox"/> Bestehen Regelungen zur kontinuierlichen gesamtbetrieblichen Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden betrieblich Prioritäten zur Bekämpfung vorhandener Gefährdungen gesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird sichergestellt, dass die Gefährdungsbeurteilungen Handlungsinstrument für die Führungskräfte ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 1: Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
h) Umsetzungssteuerung, Umsetzungs- und Wirkungskontrolle	<input type="checkbox"/> Erfolgt eine systematische Kontrolle der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen durch die zuständigen Führungskräfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Schlussfolgerungen abgeleitet und Festlegungen getroffen, wenn Verzögerungen bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen auftreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wird die Umsetzung von Maßnahmen, die in den Gefährdungsbeurteilungen zur Verbesserung der Bedingungen getroffen werden, überwacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Konsequenzen bei Nichterfüllung von Maßnahmen gezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Analyse eingetretener Arbeitsunfälle und Fehlzeiten durch arbeitsbedingte Gesundheitsschäden	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft Unfalluntersuchungen durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verfolgt sie die Entwicklung leichter Verletzungen ohne bzw. mit kurzer Arbeitsunterbrechung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt sie Erste-Hilfe-Fälle zusammen und wertet sie diese aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie Verletzungen mit Arbeitsunfähigkeit bis zu drei Arbeitstagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie speziell schwere und bemerkenswerte Arbeitsunfälle (tödliche, lebensbedrohliche und Massenunfälle)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ermittelt sie Unfallschwerpunkte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie den Krankenstand?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie Verdachtsfälle von Berufskrankheiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie Wegeunfälle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Auswahl von Arbeitssystemen, die direkt speziell einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden	<input type="checkbox"/> Bestimmt die Fachkraft systematisch, in welchen Fällen sie persönlich spezielle Gefährdungsermittlungen vornimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie Kriterien, nach denen sie diese Auswahl und Schwerpunktsetzung vornimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sie besondere Prioritäten, wenn es um Neuplanungen oder wesentliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen geht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt sie systematisch sicherheitstechnische Überprüfungen von Maschinen, Anlagen und Geräten selbst durch und berücksichtigt sie Erkenntnisse hieraus beim Setzen von Schwerpunkten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beobachtet die Fachkraft systematisch Verhaltensweisen der Beschäftigten bezogen auf Sicherheit und Gesundheit und berücksichtigt sie diese Erkenntnisse beim Setzen von Schwerpunkten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wenn die Fachkraft ihre gesamte Arbeitszeit, die sie für die Analyse und Beurteilung von Gefährdungen einsetzt, mit 100 % annimmt: Wie viel Prozent der Zeit entfallen auf: Rückschauende Analysen von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen % Vorausschauende Analysen bestehender Arbeitssysteme % Vorausschauende Analysen geplanter (neuer bzw. zu verändernder) Arbeitssysteme % Entspricht eine solche Struktur den selbst gestellten Anforderungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Sammlung und Aufarbeitung von Quellen zu Arbeitsschutzanforderungen an die jeweiligen Arbeitssysteme und von bisherigen Erkenntnissen	<input type="checkbox"/> Arbeitet die Fachkraft vor der Analyse bisherige Erkenntnisse zu den ausgewählten Schwerpunkten auf (bisherige Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, vorherige Begehungsprotokolle usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft Informationen der Hersteller von Maschinen und Stoffen systematisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitet sie bei Planungsprojekten Ausgangsdaten bezüglich des Arbeitsschutzes auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wertet sie relevante Vorschriften und Regeln systematisch bezogen auf die ausgewählten Aufgaben aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Recherchiert sie mögliche relevante Regeln zu Vorschriften, DIN und anderen Regeln und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen speziell für die ausgewählten Schwerpunkte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Recherchiert sie Informationen von Unfallversicherungsträgern, staatlichen Behörden usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wertet sie Fachzeitschriften bezüglich der ausgewählten Schwerpunkte aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Recherchiert sie im Internet speziell zu den ausgewählten Problemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sucht sie nach Informationen, die sie zu den ausgewählten Problemen z. B. bei Fortbildung, in verschiedenen Seminaren, im Erfahrungsaustausch mit Fachkollegen, beim Besuch von Kongressen und Fachmessen erhalten hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
d) Identifizierung des Gesamtspektrums der Gefährdungen	Ermittelt und beurteilt die Fachkraft:					
	<input type="checkbox"/> Mechanische Gefährdungsfaktoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Elektrische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mechanische Schwingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Strahlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Klimatische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Brand- und Explosionsgefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Chemische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Biologische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Physische Gefährdungen bzw. körperliche Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Psychische Gefährdungen bzw. Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mögliche Gefährdungen bei kombinierter Wirkung der verschiedenen Faktoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Differenzierte Nutzung unterschiedlicher Verfahren der Gefährdungsanalyse	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft systematisch betriebliche Begehungen der Bereiche durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ermittelt sie objektbezogen Gefährdungen an Maschinen, Geräten, Arbeitsplätzen, Arbeitsstätten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt sie bei objektbezogenen Analysen die verschiedenen Betriebszustände und den Lebenszyklus von der Errichtung bis zur Entsorgung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt sie ablaforientierte tätigkeitsbezogene Gefährdungsermittlungen (differenziert für die verschiedenen Schritte von Tätigkeitsfolgen) durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Stellt die Fachkraft im Bedarfsfall spezielle Messungen sicher?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Geht sie von den speziellen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten aus, für deren Arbeitsplätze oder Tätigkeiten diese Gefährdungsermittlungen durchgeführt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beachtet sie die besonderen Anforderungen beim Einsatz von Jugendlichen, Frauen, älteren Beschäftigten, Behinderten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Zeitarbeitnehmer in die Analysen einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Heimarbeitnehmer in die Analysen einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sie Methoden der systematischen Befragung der Beschäftigten ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
f) Aufdeckung von Gefahrenquellen und des gesamten Bedingungsgefüges im Arbeitssystem; Beachtung des Zusammenwirkens der verschiedenen Elemente des Arbeitssystems	<ul style="list-style-type: none"> □ Deckt die Fachkraft für alle zu ermittelnden Gefährdungen die Entstehungsquelle der Gefährdung auf (Gefahrenquelle)? □ Bemüht sie sich um eine Aufdeckung der komplexen Zusammenhänge, durch die es zur Wirkung der Gefahrenquelle auf den Menschen kommen kann (gefahrbringende Bedingungen)? □ Klärt sie systematisch auf, wie die jeweilige Gefahrenquelle im Betrieb entstehen konnte? □ Berücksichtigt sie die Wechselwirkung der verschiedenen Faktoren im Arbeitssystem, durch die Gefährdungen wirksam werden können (Wechselwirkung zu benachbarten und übergeordneten Arbeitssystemen)? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Nutzung von Methoden der Risikobeurteilung und -bewertung	<ul style="list-style-type: none"> □ Führt die Fachkraft systematische Risikobeurteilungen für alle erkannten Gefährdungen durch? □ Beteiligt sie unterschiedliche Partner bei der Bewertung von Risiken? □ Nutzt sie verschiedene Verfahren der Risikobeurteilung (z. B. Risikomatrix, Risikograph, Bewertungsverfahren mit gewichteten Faktoren) jeweils entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Situation? □ Leitet sie differenzierte Bewertungen zur Dringlichkeit von Handlungserfordernissen ab? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Zusammenarbeit mit Führungskräften, Beschäftigten, Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzten, weiteren Experten	<ul style="list-style-type: none"> □ Wirkt die Fachkraft eng mit den jeweils zuständigen Führungskräften zusammen? □ Bezieht sie die Beschäftigten und die in den jeweiligen Bereichen eingesetzten Sicherheitsbeauftragten systematisch ein? □ Kooperiert sie bei eigenen Gefährdungsbeurteilungen konsequent mit dem Betriebsarzt? □ Bezieht sie bei Gefährdungsbeurteilungen weitere betriebliche Beauftragte und Experten ein? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
i) Bestimmung von möglichen Ansatzpunkten für das Wohlbefinden bei der Arbeit und für Gesundheitsförderung im Sinne der Stärkung der Gesundheit	<input type="checkbox"/> Sucht die Fachkraft nach Ansatzpunkten zur Stärkung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie die Zufriedenheit der Mitarbeiter z. B. mit den Arbeitsaufgaben, mit der Eigenverantwortung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Analysiert sie die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wertet sie die Wirksamkeit von Maßnahmen der Gesundheitsförderung aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 3.1: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für bestehende Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Identifizierung von Soll-Zuständen (Schutzzielen) für die Arbeitssysteme unter Nutzung der Vielfalt infrage kommender Quellen; Hinwirken auf das Setzen eigener betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitsstandards	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft bei Gestaltungsvorschlägen den Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Geht sie vom geltenden Vorschriften- und Regelwerk aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet sie Anforderungen ab, wenn die Vorschriften für die konkrete Situation nicht ausreichend eindeutig sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Geht sie umfassend von den ermittelten Risiken aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sie selbstständig für die konkrete betriebliche Situation Sicherheits- und Gesundheitsstandards unabhängig von Vorschriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 3.1: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für bestehende Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Berücksichtigung der Hierarchie der Wirksamkeit von Maßnahmen	<input type="checkbox"/> Bemüht sich die Fachkraft bei Lösungen stets darum, möglichst die Gefahrenquelle zu beseitigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Konzentriert sie sich auf nachhaltige und zuverlässige, unabhängig vom Verhalten der Beschäftigten wirkende Maßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gewährleistet sie, dass der Einsatz von PSA nachrangig ist und nur ergänzenden Charakter trägt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet sie Anforderungen an das Verhalten der Beschäftigten so ab, dass diese Anforderungen auch in den konkreten Arbeitssituationen zu erfüllen sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nutzung der Komplexität der Ansatzpunkte für die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssystemgestaltung	Nutzt die Fachkraft die verschiedenen folgend benannten Ansatzpunkte für die Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit?					
Technik:	<input type="checkbox"/> Arbeitsplatzgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsstättengestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Veränderung von Maschinen, Geräten usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestalten von Arbeitsverfahren, Technologien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schutzkonzepte beim Einsatz von Gefahrstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schutzkonzepte beim Einsatz von biologischen Arbeitsstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation:	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitspausen, Schichtarbeit, Arbeitszeitmodellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitsaufgaben (Komplexität, Vielfalt, Anspruch etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitsformen (z. B. Gruppenarbeitskonzepte, Teamarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisation der Arbeit über Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 3.1: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für bestehende Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
Personal:	<input type="checkbox"/> Auswahl und Erprobung von PSA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erstellen von Betriebsanweisungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Konzepte für ...					
	<input type="checkbox"/> Sicherheitsunterweisungen, Belehrungen usw. zur Qualifikation der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Gefahrenfall, wie Brandschutzordnung, Evakuierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Leiharbeitnehmern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Heimarbeitnehmern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Gestaltungs- lösungen unter Berücksichtigung der Wechsel- wirkung der Ansatzpunkte und der Wechsel- wirkung der Arbeitssystemele- mente	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt die Fachkraft bei der Bestimmung von Lösungen die Wechselwirkung zwischen den Arbeitsmitteln, den Verfahren, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsstätte sowie den Einfluss der Arbeitsumwelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt sie bei der Bestimmung von Lösungen die Wechselwirkung zwischen Technik, Arbeitsorganisation und Personal einschließlich der sozialen Beziehungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beachtet sie, dass sichere und gesundheitsgerechte Lösungen auch durch Veränderung von Arbeitsteilungen zwischen betrieblichen Zuständigkeitsbereichen geschaffen werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 3.1: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für bestehende Arbeitssysteme

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Gestaltungs- lösungen unter Beachtung der Vernetzung mit anderen betrieblichen Zielen und Interessen; Verknüpfung mit betrieblichem Nutzen durch die Gestaltungs- lösungen	<ul style="list-style-type: none"> □ Berücksichtigt die Fachkraft bei Gestaltungs- lösungen andere betriebliche Ziele (z. B. Opti- mierung der Abläufe, kontrollierbare Betriebsab- läufe)? □ Berücksichtigt sie wirtschaftliche Interessen des Unternehmens, wenn Gestaltungslösungen vor- geschlagen werden? □ Verknüpft sie Gestaltungslösungen zu Sicherheit und Gesundheit mit Wirkungen auf den Umwelt- schutz? □ Verknüpft die Fachkraft die Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit mit den betrieblichen Gestaltungsfestlegungen zur Sicherung der Qualität? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Begleitende Aktivitäten zur Sicherstellung der Akzeptanz der Gestaltungs- lösungen	<ul style="list-style-type: none"> □ Plant die Fachkraft konsequent auch Aktivitäten zur Einführung neuer bzw. veränderter Arbeits- schutzlösungen? □ Prüft sie systematisch die notwendige Akzeptanz von Lösungen bei den Führungskräften und leitet sie dementsprechend ggf. begleitende Maßnah- men ab? □ Prüft sie systematisch die notwendige Akzeptanz von Lösungen bei den betroffenen Beschäftigten und leiten Sie dementsprechend ggf. begleitende Maßnahmen ab? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 3.2: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für Planungsprozesse

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Identifizierung von Soll-Zuständen (Schutzzielen) für die Arbeitssysteme unter Nutzung der Vielfalt infrage kommender Quellen; Hinwirken auf das Setzen eigener betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitsstandards	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft bei Gestaltungsvorschlägen den Stand der Technik und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Geht sie vom geltenden Vorschriften- und Regelwerk aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet sie Anforderungen ab, wenn die Vorschriften für die konkrete Situation nicht ausreichend eindeutig sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Geht sie umfassend von den ermittelten Risiken aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sie selbstständig für die konkrete betriebliche Situation Sicherheits- und Gesundheitsstandards unabhängig von Vorschriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Berücksichtigung der Hierarchie der Wirksamkeit von Maßnahmen	<input type="checkbox"/> Bemüht sich die Fachkraft bei Lösungen stets darum, möglichst die Gefahrenquelle zu beseitigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Konzentriert sie sich auf nachhaltige und zuverlässige, unabhängig vom Verhalten der Beschäftigten wirkende Maßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gewährleistet sie, dass der Einsatz von PSA nachrangig ist und nur ergänzenden Charakter trägt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet sie Anforderungen an das Verhalten der Beschäftigten so ab, dass diese Anforderungen auch in den konkreten Arbeitssituationen zu erfüllen sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nutzung der Komplexität der Ansatzpunkte für die sichere und gesundheitsgerechte Arbeitssystemgestaltung	Nutzt die Fachkraft die verschiedenen folgend benannten Ansatzpunkte für die Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit bereits in Planungsprozessen?					




Indikator 3.2: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für Planungsprozesse

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
Technik:	<input type="checkbox"/> Arbeitsplatzgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsstättengestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Veränderung von Maschinen, Geräten usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestalten von Arbeitsverfahren, Technologien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schutzkonzepte beim Einsatz von Gefahrstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schutzkonzepte beim Einsatz von biologischen Arbeitsstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation:	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitspausen, Schichtarbeit, Arbeitszeitmodellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitsaufgaben (Komplexität, Vielfalt, Anspruch etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gestaltung von Arbeitsformen (z. B. Gruppenarbeitskonzepte, Teamarbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisation der Arbeit über Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal:	<input type="checkbox"/> Auswahl und Erprobung von PSA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erstellen von Betriebsanweisungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Konzepte für ...					
	<input type="checkbox"/> Sicherheitsunterweisungen, Belehrungen usw. zur Qualifikation der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Gefahrenfall, wie Brandschutzordnung, Evakuierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Leiharbeitnehmern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> den Einsatz von Heimarbeitnehmern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 3.2: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für Planungsprozesse

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
d) Gestaltungs- lösungen unter Berücksichtigung der Wechsel- wirkung der Ansatzpunkte und der Wechsel- wirkung der Arbeitssystemele- mente	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt die Fachkraft bei der Bestimmung von Lösungen die Wechselwirkung zwischen den Arbeitsmitteln, den Verfahren, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsstätte sowie den Einfluss der Arbeitsumwelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt sie bei der Bestimmung von Lösungen die Wechselwirkung zwischen Technik, Arbeitsorganisation und Personal einschließlich der sozialen Beziehungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beachtet sie, dass sichere und gesundheitsgerechte Lösungen auch durch Veränderung von Arbeitsteilungen zwischen betrieblichen Zuständigkeitsbereichen geschaffen werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Gestaltungs- lösungen unter Beachtung der Vernetzung mit anderen betrieblichen Zielen und Interessen; Verknüpfung mit betrieblichem Nutzen durch die Gestaltungs- lösungen	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt die Fachkraft bei Gestaltungs- lösungen andere betriebliche Ziele (z. B. Opti- mierung der Abläufe, kontrollierbare Betriebsabläu- fe)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt sie wirtschaftliche Interessen des Unternehmens, wenn Gestaltungslösungen vor- geschlagen werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verknüpft sie Gestaltungslösungen zu Sicherheit und Gesundheit mit Wirkungen auf den Umwelt- schutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verknüpft die Fachkraft die Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit mit den betrieblichen Gestaltungsfestlegungen zur Sicherung der Qualität?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 3.2: Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme für Planungsprozesse

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
f) Begleitende Aktivitäten zur Sicherstellung der Akzeptanz der Gestaltungs-lösungen	<input type="checkbox"/> Plant die Fachkraft konsequent auch Aktivitäten zur Einführung neuer bzw. veränderter Arbeitsschutzlösungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Prüft sie systematisch die notwendige Akzeptanz von Lösungen bei den Führungskräften und leitet sie dementsprechend ggf. begleitende Maßnahmen ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Prüft sie systematisch die notwendige Akzeptanz von Lösungen bei den betroffenen Beschäftigten und leiten Sie dementsprechend ggf. begleitende Maßnahmen ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die Mitwirkung der Fachkraft in Planungsprozessen muss einen hohen Stellenwert haben	<input type="checkbox"/> Wenn die Fachkraft ihre gesamte Arbeitszeit, die sie für die Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einsetzt, mit 100 % annimmt: Wie viel Prozent dieser Zeit entfallen auf: Bereits vorhandene Arbeitssysteme % Neu entstehende Arbeitsbedingungen bzw. erhebliche planmäßige Veränderungen bzw. Umbauten etc. der Arbeitssysteme % Entspricht eine solche Struktur den selbst gestellten Anforderungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Hinwirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in der Geschäftsstrategie, -politik und Definieren von generellen Leitzielen für den Betrieb	<input type="checkbox"/> Initiiert die Fachkraft eine betriebliche Selbstverpflichtung oder ein betriebliches Leitbild zu Sicherheit und Gesundheit bzw. deren Weiterentwicklung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Vorschläge zu besonderen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz für Führungskräfte (z. B. Leitlinien)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie systematisch Vorschläge zur Festlegung bewertbarer Ziele für die Verbesserung des Arbeitsschutzes für den Betrieb insgesamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unternimmt die Fachkraft eigene Aktivitäten zur Entwicklung der Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmenskultur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Unterstützung zur Entwicklung, Nutzung und Vervollkommnung von Führungsgrundsätzen und -methoden im Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/> Unterbreitet die Fachkraft Vorschläge zur Entwicklung arbeitsschutzgerechter Führungsgrundsätze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Vorschläge zur Vereinbarung bewertbarer Ziele für die Verbesserung des Arbeitsschutzes für die verschiedenen betrieblichen Führungskräfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist sie bei Entwicklung und Verankerung von Anforderungen an den Führungsstil (z. B. Führen durch Zielvereinbarungen) aktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie eigene Aktivitäten zur systematischen Qualifizierung der Führungskräfte im Arbeitsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wirkt sie aktiv mit bei der Einordnung des Arbeitsschutzes in betriebliche Personalentwicklungskonzepte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Hinwirken auf ständige Mitwirkung der Beschäftigten	<input type="checkbox"/> Entwickelt die Fachkraft Vorschläge für Festlegungen zur Beteiligung der Beschäftigten im Betrieb allgemein zum Arbeitsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitet sie an der Durchsetzung von Anreizen zur Meldung von Verbesserungsmöglichkeiten im Arbeitsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wirkt sie auf betriebliche Festlegungen zur Beteiligung der Beschäftigten beim Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen hin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisiert sie Aktivitäten zur Beteiligung der Beschäftigten beim Entwickeln von Lösungsvarianten bei der Veränderung erkannter Probleme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Praktiken zur Mitwirkung der Beschäftigten bei der Auswahl von Arbeitsschutzmitteln einschließlich PSA?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Aktivitäten zur Motivierung der Beschäftigten zu sicherem und gesundheitsbewusstem Verhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Unterstützung zur Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben innerhalb der Liniorganisation	<input type="checkbox"/> Erarbeitet die Fachkraft systematisch Vorschläge zur konkreten Zuweisung von Aufgaben und Befugnissen im Arbeitsschutz an Führungskräfte in der Linie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erarbeitet sie systematisch Vorschläge zur konkreten Zuweisung von Aufgaben und Befugnissen im Arbeitsschutz an Stabs- und Querschnittsfunktionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
e) Unterstützung einer betrieblich angemessenen Beauftragtenorganisation	<input type="checkbox"/> Erarbeitet die Fachkraft Vorschläge zum Einsatz spezieller Beauftragter (Gefahrstoff, biologische Sicherheit, Brandschutz, Strahlenschutz usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Unterbreitet sie Vorschläge zur schriftlichen Übertragung von Aufgaben und Befugnissen für die unterschiedliche eingesetzten Beauftragten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Vorschläge zum Einsatz, zur Befähigung und zur Arbeitsweise von Sicherheitsbeauftragten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist sie aktiv, um die Arbeitsschutzaufgaben und Kompetenzen den verschiedenen Funktionsträgern im Arbeitsschutz wirksam und nachhaltig bekannt zu machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Einrichtung und Nutzung von spezifischen Strukturen, wie Arbeitsschutzausschuss, Projektgruppen für Arbeitsschutz, Gesundheitszirkel	<input type="checkbox"/> Wirkt die Fachkraft auf die Einrichtung und Zusammensetzung eines Arbeitsschutzausschusses hin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Aktivitäten zur wirksamen Arbeitsweise des Arbeitsschutzausschusses?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie die Möglichkeit der Einrichtung von Projektgruppen, um komplexe und komplizierte Arbeitsschutzaufgaben zu lösen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie Möglichkeiten, z. B. Gesundheitszirkel, Teams für Verbesserungen im Arbeitsschutz einzurichten oder in bestehende Qualitätszirkel usw. zu integrieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
g) Beiträge zur Sicherstellung der Information, Kommunikation und Kooperation zwischen Führungs- und Fachberatung sowie zwischen allen betroffenen Zuständigen im Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/> Entwickelt die Fachkraft Vorschläge für Regelungen zur Zusammenarbeit von Führungskräften mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Vorschläge für Regeln zur Zusammenarbeit von Führungskräften mit betrieblichen Beauftragten im Arbeitsschutz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Initiiert sie regelmäßige Besprechungen von Arbeitsschutzfragen beim Arbeitgeber?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Initiiert sie regelmäßige Besprechungen von Arbeitsschutzfragen bei Routinebesprechungen in der Linie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Klärt sie Zuständigkeiten für die Kommunikation mit Behörden, Unfallversicherungsträgern usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie Aktivitäten zur Klärung der Zuständigkeit bzw. Verantwortlichkeit für die Koordination mit Fremdfirmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
<p>h) Hinwirken auf Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Ablaufprozesse (Kern- und Unterstützungsprozesse) durch Verfahrensregeln etc.</p>	Entwickelt die Fachkraft Aktivitäten zur Schaffung von Regelungen zur nachhaltigen Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in ...					
	<ul style="list-style-type: none"> □ den Prozess der Herstellung der Produkte bzw. der Dienstleistung (z. B. für Produktionsablauf, konkrete Arbeitsvorgänge, Teiltätigkeiten)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ die Arbeitsvorbereitung (z. B. Vorgaben für Bereitstellung von Informationen, Auswahl von Verfahren, Ablauf, einzusetzendes Material)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ die Materialbeschaffung (z. B. Vorgaben für Bedarfsermittlung, Beschaffenheitsanforderungen, Ausschreibungen, Bewerten von Angeboten, Vertragsinhalte, Wareneingangskontrollen)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ die betrieblichen Logistikprozesse (z. B. Vorgaben für Gesamtkonzepte der Logistik, Materialbereitstellung, Umschlagsprozesse, Lagerung)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Entsorgungsprozesse (Vorgaben für die Gefährdungsermittlung und die Beherrschung von Risiken in den entsprechenden Prozessschritten)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Investitionsprozesse (Vorgaben für Gefährdungsermittlung in der Ausgangslage, verschiedene Planungsschritte, Ausschreibungen, Bewerten von Angeboten, Realisierung sowie Einführungs- und Nutzungsphase)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Reorganisationsprozesse bzw. Umstrukturierungen (Vorgaben für Gefährdungsermittlung in der Ausgangslage, Zielplanung, verschiedene Vorbereitungs- und Umsetzungsschritte bis zum Abschluss der Reorganisation)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ Instandhaltungsprozesse (Vorgaben für Gefährdungsermittlung bei Instandhaltungstätigkeiten, Instandhaltungssteuerung, Maßnahmendurchführung usw.)? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 4: Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
Fortsetzung:	Entwickelt die Fachkraft Aktivitäten zur Entwicklung und Vervollkommnung von Regelungen ...					
i) Organisation von arbeitsschutz-spezifischen Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> zur Durchführung von Unterweisungen (Planung und Organisation von Unterweisungen, Durchführen von Unterweisungen, Anlässe für Unterweisungen, Wiederholungsunterweisungen, Erfolgskontrollen)? <input type="checkbox"/> zur Beschaffung, Auswahl, Erprobung, Bereitstellung, Überwachung der Funktionsfähigkeit usw.? <input type="checkbox"/> zur Organisation spezieller Programme und Aktionen zur Gesundheitsförderung (Planung und Organisation, Gewinnen von Partnern, Umsetzen, Auswerten)? <input type="checkbox"/> ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit von Stand und Entwicklung des Gesamtsystems einer integrierten Arbeitsschutzorganisation	Entwickelt die Fachkraft Aktivitäten zur ...					
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kontinuierlichen Bewertung der Wirksamkeit des betrieblichen Arbeitsschutzes im Betrieb? <input type="checkbox"/> Beurteilung der Arbeitsbedingungen für den Betrieb insgesamt? <input type="checkbox"/> Nutzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen? <input type="checkbox"/> systematischen Auswertung der Beschwerden und Hinweise der Beschäftigten für den Gesamtbetrieb? <input type="checkbox"/> ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 5: Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Zusammenarbeit mit Beschäftigten bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen sowie der Entwicklung von Zielen und Lösungsvarianten	<input type="checkbox"/> Informiert die Fachkraft die Beschäftigten direkt zu von ihr erkannten Gefährdungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie systematisch das Gespräch mit den Beschäftigten zum Ermitteln vorhandener Gefährdungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Holt sie den Rat der Beschäftigten beim Beurteilen von Risiken und des Handlungsbedarfs ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Lässt sie sich beim Entwickeln von Arbeitsschutzzielen von den Beschäftigten beraten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Bezieht sie die Beschäftigten beim Entwickeln von Lösungsvarianten ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie den Rat der Beschäftigten beim Bewerten unterschiedlicher Lösungsvarianten hinsichtlich der Wirksamkeit für Sicherheit und Gesundheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden unabhängig von konkreten Analysen regelmäßig Befragungen der Beschäftigten zu den von ihnen erlebten Gefährdungen organisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden die Beschäftigten regelmäßig zu psychischen Belastungen befragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Art und Weise der Aufarbeitung von Hinweisen der Beschäftigten zu gesundheitlichen Beschwerden bzw. Arbeitsschutzdefiziten	<input type="checkbox"/> Werden Hinweise, Kritiken, Beschwerden der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit systematisch dokumentiert und ausgewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erhalten die Beschäftigten eine Rückmeldung zum Umgang mit ihren Hinweisen usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, im Bedarfsfall mit der Fachkraft zu sprechen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Unterstützung durch die Fachkraft bei der aktiven Beteiligung der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz generell	<input type="checkbox"/> Wurde durch die Fachkraft organisiert, dass ein betriebliches Vorschlagswesen zum Arbeitsschutz im Betrieb gepflegt wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, in Zirkeln, Arbeitsgruppen usw. ihre Erkenntnisse und Vorschläge einzubringen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Ist sichergestellt, dass Hinweise und Vorschläge der Beschäftigten an ihre Vorgesetzten weiter verfolgt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 5: Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
d) Zusammenarbeit der Fachkraft mit dem Betriebs- bzw. Personalrat	<input type="checkbox"/> Wird der Betriebs- bzw. Personalrat systematisch durch die Fachkraft über die Anforderungen und Defizite im Arbeitsschutz informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Anforderungen des Betriebs- bzw. Personalrats nach Unterstützung durch die Fachkraft umfassend erfüllt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Werden Erfordernisse des Arbeitsschutzes, die vom Arbeitgeber nicht erfüllt werden, an den Betriebs- bzw. Personalrat weitergegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Bestehen Voraussetzungen in der betrieblichen Organisation, dass der Betriebs- bzw. Personalrat seinen Verpflichtungen im Arbeitsschutz nachkommen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6 Prozessqualität -
Indikatorengruppe „Anforderungen an Vorgehensweisen
der Fachkraft für Arbeitssicherheit“**






Indikator 1: Erkennen, Beurteilen und Aufgreifen unterschiedlicher Handlungsanlässe							
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung					
							
		1	2	3	4	5	
a) Umgang mit Handlungsanlässen; Setzen von Schwerpunkten für das eigene Handeln	<ul style="list-style-type: none"> □ Wenn die Fachkraft alle genutzten Handlungsanlässe für ihr Tätigwerden mit 100 % annimmt: Wie viel Prozent entfallen auf: <ul style="list-style-type: none"> Handeln wegen eingetretener Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen % Handeln nach Hinweisen auf Defizite durch Beschäftigte, Beauftragte etc. % Handeln durch externe Anlässe wie neue Vorschriften, Auflagen von Behörden etc. % Planungsvorhaben, die eine Mitwirkung der Fachkraft erfordern % Selbstständige Aktivitäten in Eigeninitiative der Fachkraft ohne äußeren Anlass % 						
	Entspricht eine solche Struktur den betrieblich selbst gestellten Anforderungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> □ Ordnet die Fachkraft unterschiedlich an sie herangetragene Anlässe nach Kriterien, die sie sich selbst entwickelt hat? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	□ ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	b) Aufgreifen von Anlässen, die an die Fachkraft herangetragen werden	<ul style="list-style-type: none"> □ Geht die Fachkraft systematisch den Problemen nach, wenn sich Beschäftigte beklagen? □ Greift sie systematisch Hinweise von Sicherheitsbeauftragten auf? □ Nutzt sie Erkenntnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen der Führungskräfte? □ Greift die Fachkraft systematisch Hinweise des Betriebsarztes und anderer Beauftragter auf? □ ... 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 1: Erkennen, Beurteilen und Aufgreifen unterschiedlicher Handlungsanlässe						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Eigenverantwortlich geplante Aktivitäten	<input type="checkbox"/> Plant die Fachkraft ihre Aktivitäten im Ergebnis eigener Gefährdungsermittlungen und Risikobeurteilungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Entwickelt sie betriebliche Schwerpunktprogramme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Handlungsanlässe, sich mit der betrieblichen Organisation bei erkannten Organisationsdefiziten und auch vorausschauend zu beschäftigen	<input type="checkbox"/> Sind erkannte Defizite in der betrieblichen Führungsarbeit für die Fachkraft ein Handlungsanlass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt die Fachkraft Defizite in den betrieblichen Arbeitsbedingungen auf Defizite in der betrieblichen Organisation zurück und greift sie diese Erkenntnisse in ihrem Handeln systematisch auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie die Einführung von Organisationskonzepten oder unterschiedlichen Managementsystemen (z. B. Umweltmanagement, Qualitätsmanagement), um hierbei Arbeitsschutz zu integrieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Periodische Anlässe zur Überprüfung der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führung	<input type="checkbox"/> Leitet die Fachkraft aus jährlichen Analysen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der Arbeitsschutzorganisation ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Leitet sie aus Beobachtungen von betrieblichen Abläufen der Geschäftsprozesse Schlussfolgerungen für die Überwindung von Organisationsdefiziten ab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie ggf. bestehende Stabseinrichtungen zur Betriebsorganisation für Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	






Indikator 2: Systematische Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit; problemangepasstes Nutzen von Handlungsschritten






Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Gestaltung von Arbeitssystemen	<input type="checkbox"/> Verknüpft die Fachkraft die Ermittlung von Gefährdungen mit Beurteilungen der Risiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Setzt sie konsequent Ziele, bevor konkrete Lösungen gesucht werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Sucht sie nicht nur nach einer Lösung, sondern systematisch nach Lösungsvarianten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Nutzt sie bei der Auswahl der Lösung die zuvor gesetzten Ziele als Bewertungsmaßstab?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wirkt sie konsequent auf die Durch- und Umsetzung von Lösungen hin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führt sie eine systematische Wirkungskontrolle nach Realisierung von Lösungen durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Zieht die Fachkraft aus der Lösung von Einzelproblemen prinzipielle Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Führung und Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beachtet die Fachkraft, dass sie ihre Kompetenz bei der Entwicklung von Lösungsalternativen und der Auswahl der Lösung einbringt, die Verantwortung hierfür aber primär bei den zuständigen Führungskräften liegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Umgang mit Risikobeurteilungen	<input type="checkbox"/> Schätzt die Fachkraft konsequent die Wahrscheinlichkeit des Eintritts von Gesundheitsschäden ein, nachdem Sie Gefährdungen ermittelt hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Schätzt sie konsequent die mögliche Schadensschwere ab, nachdem Sie Gefährdungen ermittelt hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Erarbeitet sie systematisch Gesamtbeurteilungen von Risiken für die konkreten betrieblichen Situationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Beurteilt sie den Handlungsbedarf auf der Grundlage von Risikobewertungen differenziert nach den betrieblichen Bedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Systematische Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit; problemangepasstes Nutzen von Handlungsschritten

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Setzen von Schutzziele in Verantwortung der Fachkraft	<input type="checkbox"/> Arbeitet die Fachkraft systematisch mit Zielsetzungen für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in den betrieblichen Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Vermittelt sie erarbeitete Schutzziele als Grundlage für die Lösungssuche in Verantwortung der zuständigen Führungskräfte – mit helfender Unterstützung durch die Fachkraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	<input type="checkbox"/> Nutzt die Fachkraft Handlungsschritte in systematischer Folge auch für die Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation: <ul style="list-style-type: none"> – Analyse; Beurteilung – Setzen von Zielen zur Weiterentwicklung – Entwickeln von Konzepten – Durch- und Umsetzen von Konzepten – Wirkungskontrolle – Stabilisierung und Weiterentwicklung der Arbeitsschutzorganisation 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Berücksichtigt sie, dass diese Schrittfolge für die unterschiedlichen Elemente der Arbeitsschutzorganisation (Arbeitsschutzpolitik, Führungshandeln, Aufbauorganisation, Ablauforganisation usw.) angewandt werden muss?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Umgang mit Veränderungen in der betrieblichen Organisation (Veränderungsbereitschaft entwickeln, Veränderungen schrittweise entwickeln, stetes verändertes Handeln sicherstellen)	<input type="checkbox"/> Weckt die Fachkraft in betrieblich geeigneter Art und Weise zunächst eine Veränderungsbereitschaft, wenn sie organisatorische Weiterentwicklungen vorschlagen will?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Organisiert sie eine schrittweise behutsame Veränderung der betrieblichen Organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Wirkt sie auf eine Verstetigung veränderten Handelns in der betrieblichen Organisation hin (z. B. durch wiederholte Anleitung, kontinuierliche Beobachtung und Auswertung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






7 Ergebnisqualität - Indikatorengruppe „Wirkung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit“

Indikator 1: Zustand der Arbeitsbedingungen						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Umfang vorhandener Gefährdungen	Haben sich die Anzahl der Arbeitsplätze und die Anzahl der Beschäftigten, bei denen die folgenden Gefährdungen bestehen, im Betrieb reduziert?					
	<input type="checkbox"/> Mechanische Gefährdungsfaktoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Elektrische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mechanische Schwingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Strahlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Klimatische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Brand- und Explosionsgefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Chemische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Biologische Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Physische Gefährdungen bzw. körperliche Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Psychische Gefährdungen bzw. Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Kombinierte Wirkung der verschiedenen Faktoren (Mehrfachexpositionen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bewertung des Zustands der Arbeitsbedingungen	Haben sich die Anzahl der Arbeitsplätze und die Anzahl der Beschäftigten, bei denen die folgenden unterschiedlichen Risikogruppen bestehen, im Betrieb reduziert?					
	<input type="checkbox"/> Sofortige Veränderung erforderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Maßnahmen dringend erforderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Maßnahmen planen und vorsehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Gefährdung vorhanden, aber Risiko ist akzeptabel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikator 2: Wirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Mitarbeiterzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/> Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Arbeitsbedingungen hat sich verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zufriedenheit mit der Fürsorge der Organisation	<input type="checkbox"/> Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Bemühungen zum Arbeitsschutz hat sich verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Die Beschäftigten sind mit den Angeboten zur Gesundheitsförderung zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Zufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/> Die Beschäftigten sind mit ihren Einflussmöglichkeiten auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wohlbefinden bei der Arbeit	<input type="checkbox"/> Das Wohlbefinden der Beschäftigten, ihre Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, mit der Eigenverantwortung usw. haben sich verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 3: Wirkungen auf das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Identifikation der Führungskräfte mit der Arbeitsschutzpolitik und den Arbeitsschutzziele	<input type="checkbox"/> Die Arbeitsschutzkompetenzen der Führungskräfte haben sich verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Die Führungskräfte engagieren sich zunehmend für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führungskräfte setzen im Zweifelsfalle Arbeitsschutz vor wirtschaftliche Ziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 3: Wirkungen auf das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Maßnahmen der Führungskräfte zur Förderung des Arbeitsschutzes in ihren Bereichen; Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte	<input type="checkbox"/> Führungskräfte setzen Anforderungen des Arbeitsschutzes auch ohne Einwirkung der Fachkraft für Arbeitssicherheit aus eigenem Antrieb um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Führungskräfte holen sich den Rat der Fachkraft von sich aus ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter halten sich umfassend an die Vorschriften des Arbeitsschutzes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter tragen durch vielfältige Hinweise auf Defizite zur Verbesserung des Arbeitsschutzes bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter tragen durch vielfältige Hinweise auf mögliche Lösungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter verhalten sich gesundheitsbewusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Indikator 4: Beiträge zum Geschäftsergebnis

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Unterbrechungen des Arbeitsprozesses durch Gesundheitsschäden	<input type="checkbox"/> Reduzierung der Ausfallzeiten durch Arbeitsunfälle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reduzierung der Ausfallzeiten durch Reduzierung von Erste-Hilfe-Fällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reduzierung der Ausfallzeiten durch nicht meldepflichtige Unfälle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reduzierung der Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verbesserung des Krankenstandes bzw. der Gesundheitsquote insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	




Indikator 4: Beiträge zum Geschäftsergebnis

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
b) Direkter betriebswirtschaftlicher Nutzen	<input type="checkbox"/> Direkte Verbesserungen des Geschäftsergebnisses durch Arbeitsschutzaktivitäten nachweisbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reduzierung von Beiträgen an Unfallversicherungsträger; Prämien durch Unfallversicherungsträger etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Reduzierung von laufendem Aufwand an PSA durch verbesserte sicherheitstechnische Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Indirekter Nutzen	<input type="checkbox"/> Erhöhung der Kundenzufriedenheit durch guten Arbeitsschutz und dementsprechende zuverlässige Belieferung usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Durch die Tätigkeit der Fachkraft hat sich die betriebliche Organisation gerichtsfest weiterentwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 5: Wirkungen auf die Gesundheit bei Kunden und Lieferanten




Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Gesundheitsschäden von Mitarbeitern von Fremdfirmen auf dem betriebs-eigenen Gelände	<input type="checkbox"/> Verbesserung der Erfüllung von Forderungen und Erwartungen von Geschäftspartnern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verbesserung des betrieblichen Images bei Fremdfirmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Verletzungen von Externen (Mitarbeitern der Lieferanten, Abholern sowie Gästen) auf dem betriebseigenen Gelände	<input type="checkbox"/> Verbesserung der Erfüllung von Forderungen und Erwartungen von Geschäftspartnern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Verbesserung des betrieblichen Images bei Fremdfirmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 5: Wirkungen auf die Gesundheit bei Kunden und Lieferanten

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Gefährdung Dritter sowie der Umwelt durch den Betrieb	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzfortschritte haben sich auf die Verbesserung der Lärmemission in die Nachbarschaft ausgewirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzfortschritte haben sich positiv auf den Gewässerschutz ausgewirkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzfortschritte haben eine positive Wirkung auf die Abfallkreislaufwirtschaft entwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzfortschritte haben die Störanfälligkeit mit Wirkung auf die Nachbarschaft reduziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzfortschritte haben die Verkehrssicherheit im öffentlichen Straßenverkehr erhöht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikator 6: Erfüllen gesellschaftlicher Verpflichtungen

Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
a) Erfüllung der für den Betrieb relevanten (einschlägigen) öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen	<input type="checkbox"/> Es bestehen keine Rückstände in der Erfüllung und Umsetzung von Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Regeln der Technik und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse wurden vollständig im Unternehmen erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Freiwillige Zusatzleistungen (die über das öffentlich-rechtlich Verpflichtende hinausgehen)	<input type="checkbox"/> Es wurden betriebliche Standards gesetzt, die über Vorschriften des Arbeitsschutzes hinausgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikator 6: Erfüllen gesellschaftlicher Verpflichtungen						
Beschreibung der Parameter	Beispiele für Beurteilungskriterien	Skalierung				
						
		1	2	3	4	5
c) Beschäftigung behinderter und leistungsgewandelter Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Sicherheit und Gesundheit wurden für die im Unternehmen tätigen Behinderten verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Voraussetzungen für den Einsatz von Behinderten haben sich durch barrierefreie Gestaltung verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Voraussetzungen für die Tätigkeit leistungsgewandelter (älterer) Arbeitnehmer haben sich verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Besondere Angebote werden für leistungsgewandelte Mitarbeiter gesichert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Soziales Engagement für Sicherheit und Gesundheit in der Öffentlichkeit, in Gremien usw.	<input type="checkbox"/> Es bestehen freiwillige Aktivitäten zur Mitbetreuung von anderen Einrichtungen durch die betriebliche Fachkraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Es bestehen freiwillige Aktivitäten zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit außerhalb der eigenen Organisation (z. B. Bereitstellen von Materialien, Weitergabe von betrieblichen Erfahrungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Kommunizieren der Arbeitsschutzaktivitäten und deren Ergebnisse nach außen	<input type="checkbox"/> Informationen gegenüber der Öffentlichkeit über praktizierten Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> Popularisierung von besonderen Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Parameter (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anhang 2: Hilfe zur Erstellung einer zusammenfassenden Beurteilung




Übernehmen Sie die Gesamtbeurteilung der verschiedenen Parameter nach Anhang 1 und bilden Sie anschließend den Durchschnitt für die Indikatoren und die Indikatorengruppe.






I. Strukturell-organisatorische Potenziale						
Indikatorengruppe: Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Rahmenbedingungen						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Einbinden in Unternehmensstruktur, Organisation und Management	a) Aufbauorganisatorische Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Leiter des Betriebs und Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Zusammenarbeit mit den Führungskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Ablauforganisatorische Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die für Sicherheit und Gesundheit relevanten Geschäftsprozesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Information und Kommunikation über Arbeitsschutzbelange – Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Informations- und Kommunikationsprozesse ; angemessene Integration der Fachkraft und ihres Handelns in bestehende Managementsysteme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Möglichkeiten, die der Fachkraft zur eigenen Fortbildung durch den Arbeitgeber gegeben werden (Freistellung, Finanzierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nutzen der Chancen des Betreuungsmodells und der Einsatzzeiten	a) Ausschöpfen der Chancen eines qualitätsgerechten Betreuungsmodells	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Erfüllung der Einsatzzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Rüstzeiten (wie Fahrzeiten usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikatorengruppe: Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Rahmenbedingungen		Gesamtbeurteilung				
Indikator	Parameter	☹		☺		☺
		1	2	3	4	5
3. Schaffen und Nutzen der räumlichen, gerätetechnischen und sonstigen Ausstattung sowie personelle Unterstützung	a) Aufbauorganisatorische Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Leiter des Betriebs und Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Zusammenarbeit mit den Führungskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Ablauforganisatorische Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die für Sicherheit und Gesundheit relevanten Geschäftsprozesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Information und Kommunikation über Arbeitsschutzbelange – Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Informations- und Kommunikationsprozesse; angemessene Integration der Fachkraft und ihres Handelns in bestehende Managementsysteme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Möglichkeiten, die der Fachkraft zur eigenen Fortbildung durch den Arbeitgeber gegeben werden (Freistellung, Finanzierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der strukturell-organisatorischen Potenziale		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Personelle Potenziale

Indikatorengruppe: Kompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit




Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Erfüllen der Ausgangsvoraussetzungen für den Einsatz als Fachkraft	a) Basisqualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Bisherige berufliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Erworbene sicherheitstechnische Fachkunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Zusammensetzung von Abteilungen oder Diensten in Übereinstimmung mit den Qualifikationsanforderungen der zu betreuenden Betriebe bzw. Bereiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ständiges Fortbilden im Fachgebiet	a) Arbeitsschutzfachliche Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Fortbildung zu sozialen Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Branchen- und betriebsbezogene Kompetenzerweiterung	a) Fortbildung zu betriebsspezifischen Arbeitssystemen generell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Fortbildung zu Arbeitsschutzanforderungen und neuen Lösungen zu betriebsspezifischen Arbeitssystemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kompetenzerweiterung zur Betriebsführung	a) Anforderungen an die Tätigkeit in den jeweiligen Betriebsgrößen und dementsprechenden Ausrichtungen der eigenen Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Fortbildung zu Betriebsorganisation, Managementkonzepten allgemein, Konzepten für Planungsprozesse, Projektarbeit usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Fortbildung zum Einsatz moderner Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Fortbildung zum Betrieb als Gesamtsystem, Vernetzung mit Kunden und Zulieferern bzw. Vernetzung in der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der Indikatorengruppe Kompetenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Eigenes Rollenverständnis (Selbstbild der beruflichen Rolle) als Fachkraft für Arbeitssicherheit						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Ethische Grundhaltung	a) Eigene Leitsätze für das Tätigwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	a) Wertmaßstäbe beim Durch- und Umsetzen von Vorschlägen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Kompromissgrenzen in Verhandlungen mit Arbeitgeber und Führungskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Art der Unterstützung gegenüber dem Arbeitgeber	a) Eigeninitiativ; Wahrnehmung der Aufgaben als Bringschuld (aktiv tätig werdend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Präventiv orientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Konkret helfend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Überzeugend argumentierend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Fortschrittsorientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	f) Integrative Ansätze nutzend, vernetzt mit sicherheitsrelevanten Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	g) Kooperativ, kommunikativ, partizipativ handelnd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vermitteln der Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb	a) Integriert in die betriebliche Führung (z. B. Teilnahme an Sitzungen der Betriebsleitung, Auftreten in Betriebsversammlungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Öffentlichkeitsarbeit im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Engagement in Gremien, Netzwerken, Interessenverbänden etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Erstellung betrieblicher Analysen zu Stand und Entwicklung des Arbeitsschutzes (wie Risiken in den Arbeitssystemen, Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führung) mit Ableitung von Schlussfolgerungen für den Gesamtbetrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der Indikatorengruppe eigenes Rollenverständnis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Indikatorengruppe: Selbstorganisation der Tätigkeit						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Arbeitsplanung; Setzen eigener Ziele	a) Identifizierung von Verbesserungserfordernissen der eigenen Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Entwicklung von Zielen für die eigene Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Eigene Arbeitsplanung kurzfristig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Eigene Arbeitsplanung langfristig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sichern von Effizienz der eigenen Tätigkeit	a) Zeitmanagement für die eigene Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Eigenes Kontrollmanagement zum Umgang mit der Einsatzzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Nutzung der EDV für die eigene Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Sicherung von Eigenmotivation für eine enga- gierte Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Eigenes Wissensmana- gement	a) Strukturierung und Nutzung eigener Wissens- speicher; aktive Einordnung vorhandener Infor- mationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Erschließung anderer Wissensspeicher einschl. aktiver Nutzung des Internets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Verfügbare Literatur und ihre Nutzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dokumentation der geleisteten Tätigkeit	a) Führen von Zeitnachweisen für die unterschiedli- chen Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Dokumentation zu Einzelaktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Sichern von Transparenz der eigenen Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der Indikatorengruppe Selbstorganisation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der personellen Potenziale (Durchschnitt für alle Indikatorengruppen der personellen Potenziale)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Inhalt der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch




Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Unterstützen bei der Entwicklung einer guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG als betriebliches Handlungskonzept	a) Entwickeln und Verankern eines Gesamtkonzeptes zum systematischen Vorgehen bei der Umsetzung der §§ 5 und 6 ArbSchG im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Beiträge zur Qualifizierung der Führungskräfte zur selbstständigen Erstellung und Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Entwicklung und Einführung von Hilfsmitteln für die Führungskräfte (Vorgehensweisen, Methoden, nutzbare Quellen wie betrieblich gesetzte Maßstäbe, Stand der Technik, Vorschriften, Erstellung und Nutzung der Dokumentationen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Aktive Unterstützung beim Schaffen von Beispielen zur guten Praxis der Gefährdungsbeurteilung und deren Verbreitung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Direkte Unterstützung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen zu unterschiedlich erforderlichen Anlässen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	f) Planung der Durchführung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen (z. B. Rangfolgen, Turnus, Aktualisierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	g) Auswertungsroutinen; betriebliche Schwerpunktsetzungen; gesamtbetriebliche Auswertungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	h) Umsetzungssteuerung, Umsetzungs- und Wirkungskontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch




Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
2. Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung bezogen auf einzelne Arbeitssysteme	a) Analyse eingetretener Arbeitsunfälle und Fehlzeiten durch arbeitsbedingte Gesundheitsschäden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Auswahl von Arbeitssystemen, die direkt speziell einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden; Abgrenzung des zu analysierenden Arbeitssystems	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Sammlung und Aufarbeitung von Quellen zu Arbeitsschutzanforderungen an die jeweiligen Arbeitssysteme und von bisherigen Erkenntnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Identifizierung des Gesamtspektrums der Gefährdungen (mechanische, elektrische, thermische, andere physikalische, chemische, Brand- und Explosionsfaktoren, biologische, physische, psychische)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Differenzierte Nutzung unterschiedlicher Verfahren der (Begehung: arbeitsplatz- bzw. objektbezogen, tätigkeits- bzw. arbeitsablaufbezogen; spezifische Tiefenanalysen nach Erfordernis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	f) Aufdeckung von Gefahrenquellen und des gesamten Bedingungsgefüges im Arbeitssystem; Beachtung des Zusammenwirkens der verschiedenen Elemente des Arbeitssystems	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	g) Nutzung von Methoden der Risikobeurteilung und -bewertung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	h) Zusammenarbeit mit Führungskräften, Beschäftigten, Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzten, weiteren Experten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	i) Bestimmung von möglichen Ansatzpunkten für das Wohlbefinden bei der Arbeit und für Gesundheitsförderung im Sinne der Stärkung der Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch		Gesamtbeurteilung				
Indikator	Parameter	☹		☺		☺
		1	2	3	4	5
3.1 Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme differenziert für bestehende Arbeitssysteme	a) Identifizierung von Soll-Zuständen (Schutzzielen) für die Arbeitssysteme unter Nutzung der Vielfalt infrage kommender Quellen (betrieblich gesetzte Standards, Stand der Technik, Vorschriften); Hinwirken auf das Setzen eigener betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitsstandards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Berücksichtigung der Hierarchie der Wirksamkeit von Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Nutzung der Komplexität der Ansatzpunkte für die Arbeitssystemgestaltung					
	Technik: Maschine, Geräte, Anlagen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsstoffe, Arbeitsgegenstände					
	Organisation: Arbeitsabläufe, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsaufgabengestaltung, Arbeitszeit, Pausen, Schichtsystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Personal: Qualifikation, Konstitution, Fitness, Motivation, Führungsverhalten, Verhaltensregeln (z. B. in Betriebsanweisungen), Unterweisung					
	d) Gestaltungslösungen unter Berücksichtigung der Wechselwirkung der Ansatzpunkte und der Wechselwirkung der Arbeitssystemelemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Gestaltungslösungen unter Beachtung der Vernetzung mit anderen betrieblichen Zielen und Interessen; Verknüpfung mit betrieblichem Nutzen durch die Gestaltungslösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) Begleitende Aktivitäten zur Sicherstellung der Akzeptanz der Gestaltungslösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch






Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
3.2 Unterstützen beim Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme differenziert für Planungsprozesse	a) Identifizierung von Soll-Zuständen (Schutzzielen) für die Arbeitssysteme unter Nutzung der Vielfalt infrage kommender Quellen (betrieblich gesetzte Standards, Stand der Technik, Vorschriften); Hinwirken auf das Setzen eigener betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitsstandards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Berücksichtigung der Hierarchie der Wirksamkeit von Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Nutzung der Komplexität der Ansatzpunkte für die Arbeitssystemgestaltung Technik: Maschine, Geräte, Anlagen, Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsstoffe, Arbeitsgegenstände Organisation: Arbeitsabläufe, Arbeitsstrukturierung, Arbeitsaufgabengestaltung, Arbeitszeit, Pausen, Schichtsystem Personal: Qualifikation, Konstitution, Fitness, Motivation, Führungsverhalten, Verhaltensregeln (z. B. in Betriebsanweisungen), Unterweisung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
4. Unterstützen bei der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen; Einbinden in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation	a) Hinwirken der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in der Geschäftsstrategie, -politik und Definieren von generellen Leitzielen für den Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Unterstützung zur Entwicklung, Nutzung und Vervollkommnung von Führungsgrundsätzen und -methoden im Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Hinwirken auf ständige Mitwirkung der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Unterstützung zur Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben innerhalb der Linienorganisation unter Berücksichtigung der Schnittstellen zur Stabs-, Beauftragtenorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Unterstützung einer betrieblich angemessenen Beauftragtenorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	f) Einrichtung und Nutzung von spezifischen Strukturen, wie Arbeitsschutzausschuss, Projektgruppen für Arbeitsschutz, Gesundheitszirkel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	g) Beiträge zur Sicherstellung der Information, Kommunikation und Kooperation zwischen Führungs- und Fachberatung sowie zwischen allen betroffenen Zuständigen im Arbeitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	h) Hinwirken auf Integration des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Ablaufprozesse durch Verfahrensregeln etc. <ul style="list-style-type: none"> – bei Wertschöpfungsprozessen (wie Produktion bzw. Erbringen der Dienstleistung, Produktentstehung, Arbeitsvorbereitung, Materialbeschaffung, Logistik, Vertrieb, Entsorgung) – bei unterstützenden Prozessen (wie Beschaffung, Investitionen, Reorganisation, Instandhaltung, Personalentwicklung) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	i) Organisation von arbeitsschutzspezifischen Prozessen (wie Gefährdungsbeurteilung, Überwachung des Zustands der Arbeitsbedingungen, Umgang mit dem Regelwerk zum Arbeitsschutz, Umgang mit externen Vorgaben zum Arbeitsschutz, Erste-Hilfe- und Notfallmanagement, Störfallorganisation, Unfallmeldewesen, Unterweisungen, Beschaffung, Auswahl, Erprobung, Bereitstellung, Überwachung der Funktionsfähigkeit von PSA, Betriebliche Gesundheitsförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	j) Kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit von Stand und Entwicklung des Gesamtsystems einer integrierten Arbeitsschutzorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit zeitgemäßem Anspruch						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
5. Unterstützen der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Pflichten	a) Zusammenarbeit mit Beschäftigten bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen sowie der Entwicklung von Zielen und Lösungsvarianten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Art und Weise der Aufarbeitung von Hinweisen der Beschäftigten zu gesundheitlichen Beschwerden bzw. Arbeitsschutzdefiziten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Unterstützung durch die Fachkraft bei der aktiven Beteiligung der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz generell (wie Schaffen von Voraussetzungen durch Zirkelarbeit, eines betrieblichen Systems für Verbesserungsvorschläge im Arbeitsschutz usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Zusammenarbeit der Fachkraft mit dem Betriebs- bzw. Personalrat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung des Inhalts der Tätigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



IV. Systematisches Vorgehen der Fachkraft für Arbeitssicherheit




Indikatorengruppe: Anforderungen an Vorgehensweisen der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Erkennen, Beurteilen und Aufgreifen unterschiedlicher Handlungsanlässe	a) Umgang mit Handlungsanlässen; Setzen von Schwerpunkten für das eigene Handeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Aufgreifen von Anlässen, die an die Fachkraft herangetragen werden wie: <ul style="list-style-type: none"> – Eingetretene Ereignisse – Ereignisunabhängige Hinweise auf Defizite – Extern entstehende Anlässe – Geplante Vorhaben 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Eigenverantwortlich geplante Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Handlungsanlässe, sich mit der betrieblichen Organisation bei erkannten Organisationsdefiziten und auch vorausschauend zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Periodische Anlässe zur Überprüfung der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation und Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Systematische Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit; problemangepasstes Nutzen von Handlungsschritten	a) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Gestaltung von Arbeitssystemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Umgang mit Risikobeurteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Setzen von Schutzzielen in Verantwortung der Fachkraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Praktizierung einer Schrittfolge beim Aufgreifen und Lösen eines Problems zur Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Umgang mit Veränderungen in der betrieblichen Organisation (Veränderungsbereitschaft entwickeln, Veränderungen schrittweise entwickeln, stetiges verändertes Handeln sicherstellen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der Vorgehensweise		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Wirkungen des Handelns

Indikatorengruppe: Wirkung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
1. Zustand der Arbeitsbedingungen	a) Umfang vorhandener Gefährdungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Bewertung des Zustands der Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten	a) Mitarbeiterzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Zufriedenheit mit der Fürsorge der Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Zufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Wohlbefinden bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wirkungen auf das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein	a) Identifikation der Führungskräfte mit der Arbeitsschutzpolitik und den Arbeitsschutzzielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Maßnahmen der Führungskräfte zur Förderung des Arbeitsschutzes in ihren Bereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Beiträge zum Geschäftsergebnis	a) Unterbrechungen des Arbeitsprozesses durch Gesundheitsschäden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Direkter betriebswirtschaftlicher Nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Indirekter Nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorengruppe: Wirkung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit						
Indikator	Parameter	Gesamtbeurteilung				
						
		1	2	3	4	5
5. Wirkungen auf die Gesundheit bei Kunden und Lieferanten	a) Gesundheitsschäden von Mitarbeitern von Fremdfirmen auf dem betriebseigenen Gelände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Verletzungen von Externen (Mitarbeitern der Lieferanten, Abholern sowie Gästen) auf dem betriebseigenen Gelände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Gefährdung Dritter sowie der Umwelt durch den Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Erfüllen gesellschaftlicher Verpflichtungen	a) Erfüllung der für den Betrieb relevanten (einschlägigen) öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Freiwillige Zusatzleistungen (die über das öffentlich-rechtlich Verpflichtende hinausgehen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Beschäftigung behinderter und leistungsgewandelter Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Soziales Engagement für Sicherheit und Gesundheit in der Öffentlichkeit, in Gremien usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Kommunizieren der Arbeitsschutzaktivitäten und deren Ergebnisse nach außen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesamtbeurteilung Indikator (Durchschnitt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbeurteilung der Wirkungen des Handelns		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zusammenstellung nach Beurteilungsgruppen:

Gesamtbeurteilung					
Beurteilungsgruppe	Gesamtbeurteilung				
	☹		☺		☺
	1	2	3	4	5
I. Strukturell-organisatorische Potenziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II. Personelle Potenziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III. Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV. Systematisches Vorgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V. Wirkungen des Handelns	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Grafische Visualisierung der Beurteilung durch Übernahme der Durchschnittswerte in die folgende Abbildung:

