

## **Anlage 2**

# **Das Berufsrollenverständnis der Aufsichtsperson mit Hochschulqualifikation (AP I) in der gesetzlichen Unfallversicherung**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorbemerkung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherungsträger</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Die Aufsichtsperson in der gesetzlichen Unfallversicherung</b>	<b>5</b>
3.1	Der gesetzliche Auftrag.....	5
3.2	Das Präventionsverständnis.....	6
3.3	Die Aufgaben der Aufsichtsperson.....	9
<b>4</b>	<b>Kompetenzprofil der Aufsichtsperson.....</b>	<b>11</b>
4.1	Grundsätzliches	
4.2	Die Basisqualifikationen der Aufsichtsperson.....	11
4.3	Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.....	12
<b>5</b>	<b>Aktualisierung, Spezialisierung und Erweiterung der Kompetenzen nach der Ausbildung</b>	<b>14</b>

# 1 Vorbemerkung

Die Prävention ist neben der Rehabilitation und Entschädigung die vorrangige Aufgabe der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Hauptakteure in der Prävention der Unfallversicherungsträger sind die AP I. Sie tragen Prävention u. a. durch Überwachung, Beratung und Schulung in die Betriebe einschließlich Bildungseinrichtungen<sup>1</sup>. Das Profil der AP I ist gekennzeichnet durch ein Spektrum komplexer Aufgaben, das ein Höchstmaß an Handlungskompetenz erfordert.

Die Einheitlichkeit der Ausbildung und der Qualifizierung von AP I mit Hochschulqualifikation (AP I) entsprechend der Prüfungsordnungen der Unfallversicherungsträger muss gewährleistet sein. Dabei liegt der Leitgedanke zu Grunde, dass die AP I als Generalist tätig wird. Sie verfügt über ein breites branchenübergreifendes Grundverständnis sowie branchenspezifisches Spezialwissen, kann gleichzeitig Spezialist für besondere Schwerpunkte sein und sorgt bei Bedarf an hoch spezialisiertem Fachwissen zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für die Beteiligung von Experten entsprechender Fachdisziplinen. Diese können bei dem jeweiligen oder bei anderen Unfallversicherungsträgern, bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) oder deren Einrichtungen angesiedelt sein.

Um die Ausbildung weiter zu entwickeln und den sich stetig wandelnden Ansprüchen der Unfallversicherungsträger zu entsprechen, ist es erforderlich, das Berufsrollenverständnis zu beschreiben, welches der täglichen Präventionspraxis entspricht. Die Ausbildung soll widerspiegeln, was in der Praxis machbar und als lebbar erkannt wird.

Das Berufsprofil der AP I ist stringent entwickelt. Aufbauend auf dem gesetzlichen Auftrag (Kapitel 3.1) und dem heutigen Präventionsverständnis (Kapitel 3.2) werden die Aufgaben der AP I und ihr Selbstverständnis bei der Aufgabenwahrnehmung beschrieben (Kapitel 3.3). Die AP I muss ein geeignetes Kompetenzprofil besitzen, um die aus den beschriebenen Aufgaben resultierenden Anforderungen erfüllen zu können (Kapitel 4). Beim Kompetenzprofil ist zu unterscheiden zwischen Kompetenzen,

- die bereits bei der Einstellung der künftigen AP I vorliegen müssen,
- die in der Ausbildung vermittelt werden und
- im Sinne einer Professionalisierung durch lebenslanges Lernen weiterentwickelt werden müssen (Kapitel 5).

---

<sup>1</sup> Vor allen aus Gründen der besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit werden auch die Bildungseinrichtungen (Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen) als Betrieb verstanden und unter diesem Begriff subsumiert. Die Bildungseinrichtungen werden im Text dann zusätzlich thematisiert, wenn signifikante bildungsspezifische Unterschiede oder Besonderheiten zu klassischen Unternehmen dies erfordern.

## 2 Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherungsträger

Die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand erstrecken sich auf zwei Bereiche:

- Prävention sowie
- Rehabilitation- und Entschädigung.

Unter **Prävention** verstehen die Unfallversicherungsträger alles, was dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten. Hinzu kommt als weiterer gesetzlicher Auftrag, Voraussetzungen für eine wirksame Erste Hilfe zu schaffen, um die Folgen von Arbeitsunfällen auch auf diesem Wege zu minimieren. Die Verknüpfung der Prävention mit der Rehabilitation und der Entschädigung nahm der Gesetzgeber aus zwei wesentlichen Gründen vor

- Vermeidung von menschlichem Leid (soziale Komponente) und
- Minimierung der Aufwendungen (wirtschaftliche Komponente).

Die Aufwendungen der Unfallversicherungsträger werden durch ihre Mitgliedsunternehmen aufgebracht. Eine Kostenminimierung gelingt am wirkungsvollsten durch präventive Maßnahmen. Deshalb gilt für die Unfallversicherungsträger als gesetzlich verankerter Leitgedanke:

### ***Prävention mit allen geeigneten Mitteln.***

Die Bedeutung dieses Leitgedankens wird durch die Erkenntnis unterstrichen, dass aus betrieblicher Sicht das Erreichen eines Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins weitere erhebliche wirtschaftliche Vorteile besitzt. Denn wer sicherheitsbewusst arbeitet, leistet einen wichtigen Beitrag für einen störungsfreien Betrieb und wird auch auf anderen Gebieten (z. B. Produktqualität, Mengen- und Energiebilanzen, Umweltschutz) mit einem hohen Maß an Verantwortung und Qualitätsbewusstsein arbeiten.

Eine zentrale Stellung bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags nimmt bei den Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand die AP I ein. Sie versteht sich als Bindeglied zwischen dem Unfallversicherungsträger und den Unternehmen.

### **3 Die Aufsichtsperson mit Hochschulqualifizierung in der gesetzlichen Unfallversicherung**

#### **3.1 Der gesetzliche Auftrag**

Nach Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes hat jeder das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Für den Staat ergibt sich hieraus die Pflicht, für die Sicherheit und Gesundheit der in Deutschland lebenden Menschen zu sorgen.

Zur Umsetzung dieser Verpflichtung hat der Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch SGB VII die rechtlichen Rahmenbedingungen für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger als Bestandteil des Sozialversicherungssystems geschaffen. Sie haben gemäß § 14 SGB VII den Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen (Präventionsauftrag). Dabei sollen sie auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Bei den Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger beispielsweise mit den Krankenkassen zusammen.

Bei der Beratung und Überwachung der Unternehmen wirken die Unfallversicherungsträger mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden auf der Grundlage der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ zusammen (§ 20 SGB VII, §§ 20 a und 20 b ArbSchG).

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe ist nach § 21 SGB VII der Unternehmer. Dabei haben die gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach § 17 Abs. 1 SGB VII durch ihre Aufsichtsperson den Unternehmer und die Versicherten zu beraten.

Darüber hinaus gewährt § 17 Abs. 1 SGB VII den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern eine Überwachungsbefugnis, d. h. sie kontrollieren, ob die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe tatsächlich ergriffen worden sind. Die Durchführung solcher Maßnahmen kann im Wege der Anordnung nach § 19 Abs. 1 SGB VII durch die AP I verbindlich festgelegt werden.

Um die Aufgaben in der Praxis durchführen zu können, haben die Unfallversicherungsträger nach § 18 Abs. 1 SGB VII die für eine wirksame Überwachung und Beratung erforderliche Zahl von AP zu beschäftigen. Ihre Befugnisse, wie z. B. Betriebsgrundstücke und Gebäude zu betreten, Auskünfte zu verlangen oder betriebliche Unterlagen einzusehen, sind in § 19 Abs. 2 SGB VII festgelegt.

Damit die AP I ihre weitreichenden Aufgaben und ihre hoheitliche Funktion sachgerecht ausüben können, hat der Gesetzgeber die Unfallversicherungsträger verpflichtet, durch den Erlass einer Prüfungsordnung für ihre jeweiligen Aufsichtspersonen eine angemessene und einheitliche Qualifizierung im Sinne des gesetzlichen Auftrags zu gewährleisten (§ 18 Abs. 2 Satz 2 SGB VII).

### 3.2 Das Präventionsverständnis

Das Präventionsverständnis muss den aktuellen Sicherheits- und Gesundheitsproblemen in der komplexen Arbeitswelt mit unterschiedlichsten Betriebsarten entsprechen. So beobachten wir heute in der Arbeitswelt z. B. in vielen Branchen einen Rückgang körperlicher Arbeit bei gleichzeitiger Zunahme vorwiegend geistiger Tätigkeiten, Leistungsverdichtung, räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, Veränderung der Altersstruktur. Aus diesen Änderungen resultieren typische Belastungen, Beanspruchungen und Gefährdungen der Beschäftigten mit entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsproblemen.

Das Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat sich in den letzten Jahren gewandelt: Von einer überwiegend technisch ausgerichteten Unfallverhütung hin zu einer sowohl die Verhältnisse als auch das Verhalten umfassenden Prävention einschließlich der Förderung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins. In diesem modernen Verständnis leistet Prävention einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg von Unternehmen.

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger beschäftigt sich nicht nur mit unfallverursachenden, Berufskrankheiten- und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auslösenden Faktoren, sondern auch mit den Ansätzen, die dazu beitragen, körperliches, geistiges, emotionales und soziales Wohlbefinden bei der Arbeit zu fördern. Sie umfasst auch Beratung bei Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements.

Dies geschieht durch

- die Gestaltung der Verhältnisse in den Betrieben (Verhältnisprävention), z. B. durch sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Bedingungen und Prozesse bei der Arbeit
- Veränderung des Verhaltens (Verhaltensprävention), z. B. durch
  - Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, die die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern,
  - Festigung positiver Einstellungen zum sicheren und gesunden Verhalten,
  - Schaffung und Erhaltung der Motivation zum sicherheits- und gesundheitsförderlichen Handeln.

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger setzt je nach Bedarf an allen Elementen des Arbeitssystems an (Bild 1).



Bild 1: Technik, Organisation und Personal als Gestaltungsbereiche des Arbeitssystems

Die Bedeutung des umfassenden Präventionsansatzes wird in dem erweiterten Spektrum der sicherheits- und gesundheitsbeeinflussenden Faktoren deutlich. **Gegenüber den sicherheitsbeeinflussenden Faktoren gewinnen die gesundheitsbeeinflussenden Faktoren für die Prävention an Bedeutung** (gesundheitsbeeinflussende Faktoren sind z. T. auch sicherheitsbeeinflussende Faktoren). Insbesondere die nicht quantitativ beschreibbaren Faktoren sowie die multifaktoriellen Belastungen und Gefährdungen sind ein zunehmendes Phänomen. Die Vielzahl der Faktoren innerhalb dieser erweiterten Betrachtungsweise und die häufig komplexen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge erfordern **Kooperationen der AP I mit weiteren Fachleuten aus den unterschiedlichsten Disziplinen.**

Bei der nachfolgenden Zusammenstellung (Bild 2) ist zu beachten, dass die Größen ›Expositionsdauer‹, ›Belastungshöhe‹ und ›individuelle Konstitution‹ den jeweiligen Einfluss auf den arbeitenden Menschen bestimmen. Viele der genannten Faktoren können erwünschte (positive) und unerwünschte (negative) Wirkungen haben.

Unfallbewirkende Faktoren	Krankheitsbewirkende Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanische Faktoren <i>(bewegte Maschinenteile, freie Bewegungen von Teilen, gefährliche Oberflächen und Formen, Sturz- und Absturzgefahren)</i></li> <li>• Elektrizität <i>(Potentialdifferenzen, elektrische Entladung)</i></li> <li>• Thermische Energie <i>(heiße bzw. kalte Medien, Strahlungsenergie)</i></li> <li>• Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, ätzende Stoffe, brennbare / explosive Stoffe)</i></li> <li>• Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische Strahlung und Felder)</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physikalische Faktoren <i>(Schall, Vibrationen, Beleuchtung, Farbe, Klima, elektromagnetische Strahlung und Felder)</i></li> <li>• Chemische Stoffe <i>(toxische Stoffe, ätzende Stoffe, brennbare / explosive Stoffe)</i></li> <li>• Biologische Faktoren <i>(Mikroorganismen, Zellkulturen, gentechnisch veränderte Organismen)</i></li> <li>• Physische Faktoren <i>(muskuloskeletale Belastungen, metabolische Belastungen)</i></li> <li>• Psycho-mentale Faktoren <i>(Monotonie, Reizüberflutung, Zeitdruck, Verantwortung, Überforderung, Unterforderung, Stress, Handlungsspielräume, Arbeitsinhaltsgestaltung, ekelerregende Zustände, Suchtgefahren)</i></li> <li>• Psycho-soziale Faktoren <i>(Betriebsklima, Führungsstile, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung, Akzeptanz, soziale Geltung, Gruppenzugehörigkeit, Arbeitsorganisation)</i></li> </ul>

Bild 2: Wesentliche sicherheits- und gesundheitsbeeinflussende Faktoren bei der Arbeit

Prävention und Gesundheitsförderung bei der Arbeit sind letztendlich nur dann nachhaltig wirksam, wenn sie von allen Beteiligten und Betroffenen nicht als eine zusätzliche Aufgabe verstanden werden, sondern als integrale Bestandteile des Managements, der Arbeit, des Unterrichts, der Erziehung und der Ausbildung sowie als Bestandteil der Kultur eines Unternehmens und einer Bildungseinrichtung. (Bild 3)

Die Präventionsarbeit erfolgt auf der Grundlage der aktuellen Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention.



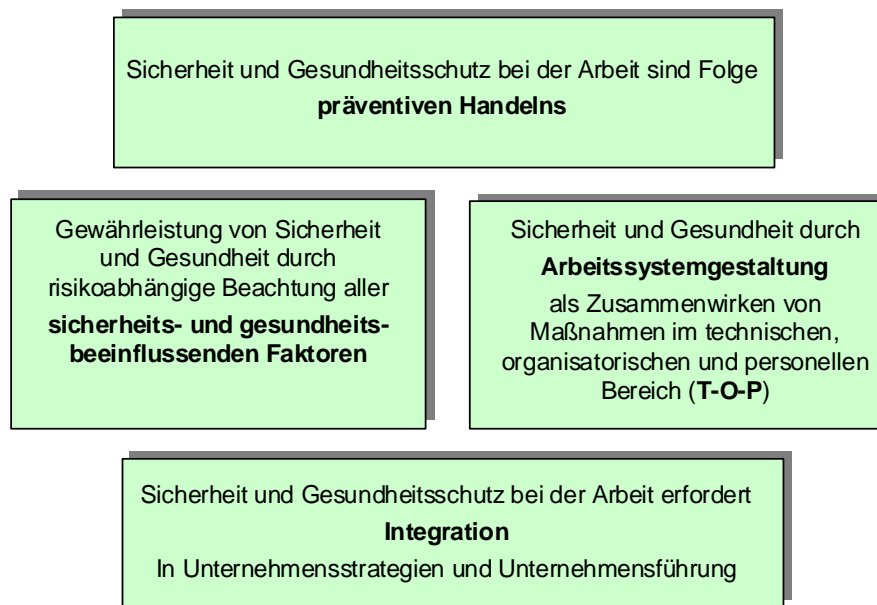


Bild 3: Zeitgemäßes Verständnis von Arbeitsschutz

### 3.3 Die Aufgaben der Aufsichtsperson

Der durch Gesetz zugewiesene Präventionsauftrag der Unfallversicherungsträger wird unter Berücksichtigung aller für die Sicherheit und die Gesundheit relevanten Bedingungen mit dem Ziel wahrgenommen, als Dienstleister den bestmöglichen Arbeitsschutz<sup>2</sup> für die Versicherten zu erreichen. Die Erbringung der Dienstleistung orientiert sich dabei an den gesetzlichen Grundlagen und an den Bedürfnissen sowie den Erfordernissen der Unternehmer und der Versicherten sowie an der Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention.

Die Anforderungen, die die AP I zur Wahrnehmung ihrer Aufgabenfelder heute und in Zukunft erfüllen sollen, sind komplex. Es besteht eine hohe Erwartung an die Handlungsfähigkeit. Die AP I muss sowohl Normenüberwacher als auch Experte und Berater für Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Unternehmen sein. Sie muss die Fähigkeit besitzen, problembezogenes Wissen und Methoden aus verschiedenen Fachdisziplinen zu vernetzen.

Trotz bester Aus- und Weiterbildung der AP I kann sie nicht gleichzeitig auf allen Gebieten auf Expertenniveau arbeiten; insbesondere auch deshalb nicht, weil die Vorschriften und Regelwerke Auslegungsspielräume zulassen und außerdem nicht alle arbeitsschutzrelevanten Problemstellungen im Vorschriftenwerk abgedeckt sind. Letzteres stellt zunehmende Anforderungen an die AP I, da sie einer Ausweitung der Vorgaben von Generalklauseln und Schutzzielen bei gleichzeitiger Verringerung konkreter Sicherheitsforderungen in Vorschriften und Normen gegenüberstehen werden.

<sup>2</sup> Der Begriff „Arbeitsschutz“ beinhaltet alles, was mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu tun hat.

Im beruflichen Alltag der AP I ergänzen sich die Aufgabenfelder Beratung und Überwachung im Zuge der Betriebsbesichtigungen gegenseitig. In Abhängigkeit von Branchenspezifika sowie den betrieblichen Gegebenheiten entscheidet die AP I vor Ort über den erforderlichen Umfang sowie die Gewichtung des Beratungs- bzw. Überwachungshandelns.

Wurde Prävention in der Vergangenheit fast ausschließlich unter der Leitfrage „Was macht krank?“ betrieben, kommt im heutigen Verständnis die Leitfrage „Was hält gesund bei der Arbeit?“ hinzu. Die Beschäftigung mit möglichen gesundheitlichen Risiken muss entsprechend ihre Ergänzung und Weiterführung in einer adäquaten Beschäftigung mit gesundheitsförderlichen Bedingungen bei der Arbeit finden. Diese liegen sowohl in den physischen und psychischen Ressourcen des Menschen als auch in der Arbeitsaufgabe selbst und in den Arbeitsbedingungen, wozu die Art der Tätigkeit, das soziale Umfeld, die Organisation der Arbeit etc. zählen.

**Ihre Präventionsleistungen haben die Unfallversicherungsträger systematisch und umfassend zusammengestellt.**

Gemeinsam mit Experten entsprechender Fachdisziplinen, Ausbildungsexperten etc. wird die AP I im Rahmen **aller** Präventionsleistungen tätig. Bei der Umsetzung und Wahrnehmung der Aufgaben muss sie die Zielsetzungen der Präventionsleistungen berücksichtigen.

## **4 Kompetenzprofil der Aufsichtsperson**

### **4.1 Grundsätzliches**

Die Aufgabenwahrnehmung stellt Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der AP I. Die AP I benötigt ein breites Kompetenzprofil, um diese Anforderungen bewältigen zu können. Dabei beinhaltet das benötigte Kompetenzprofil weit mehr als die Summe von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, die das Fachwissen ausmachen. In der Praxis der beruflichen Bildung werden hierbei folgende Kernkompetenzen unterschieden: fachliche, methodische und soziale Kompetenzen sowie Basisqualifikationen (personale Kompetenzen). Alle Kompetenzen zusammen sind die Grundlage für Handlungskompetenz.

Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Bedeutender Bestandteil der Aufgabenerfüllung ist die Betrachtung des Arbeitssystems im Zusammenwirken von Maßnahmen im technischen, organisatorischen und personellen Bereich.

Die Kombination aus Theorie und Praxis sowie aus branchenübergreifendem und branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der AP I sowohl das Fundament zur Ausübung ihrer Generalistenrolle als auch die Möglichkeit zur Spezialisierung. Die AP I agiert steuernd und vermittelnd und setzt dabei zeitgemäße Informations- und Kommunikationstechniken und –medien ein.

### **4.2 Die Basisqualifikationen der AP I**

Die Basisqualifikationen umfassen solche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es der AP I ermöglichen, auch unvorhergesehene oder neu entstehende Aufgaben zu erschließen und zu bewältigen. Mit ihnen ist das Beherrschen von Aufgaben in den unterschiedlichen konkreten Situationen möglich. Die Basisqualifikationen ermöglichen mit der Fülle von konkreten Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen. Hierzu gehören z. B.

- Einschätzungsvermögen des jeweiligen Handlungsbedarfs, der Gestaltungsfelder und der Gestaltungserfordernisse,
- Fähigkeiten, Probleme zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle transportieren zu können,
- Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen durchsetzen zu können,
- Fähigkeiten, innovative Ansätze zur Verbesserung zu erkennen, aufzugreifen und weiterzuentwickeln,
- Transferkompetenz zur Übertragung von Gelerntem auf andere Gebiete, Bereiche und Aufgaben,

- Handlungs- und Umsetzungskompetenzen zur Beschaffung von Informationen, deren Bewertung und Auswertung,
- Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren
- Teamfähigkeit

Die Ausbildung zum Erreichen der Basisqualifikationen einer AP I baut auf die im Studium und der beruflichen Praxis erworbenen Vorkenntnisse und Fertigkeiten auf. Sie vertieft und erweitert sie entsprechend den Erfordernissen des Berufsprofils.

### 4.3 Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz

Die AP I nutzt bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrages ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die sie durch

- ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Einrichtung in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften oder einer der dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechenden Fachrichtung,
- praktische betriebliche Kenntnisse, die sie durch eine mindestens zweijährige, diese Vorbildung voraussetzende und dem späteren Tätigwerden als AP I förderliche Vollzeittätigkeit und
- die Ausbildung zur Aufsichtsperson

erworben hat.

Eine Zusammenstellung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die eine AP I benötigt, ist in der folgenden Tabelle (Bild 4) aufgelistet. Sie werden in den breitgefächerten Einsatzbereichen der AP I in unterschiedlicher Breite und Tiefe gefordert.

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Branchenbezogenes Fachwissen bezüglich des ganzheitlichen Ansatzes von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und in Bildungseinrichtungen	Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen:	Kooperationsfähigkeit
Branchenübergreifendes Wissen	Entwicklung von Abstraktionsfähigkeit, Lernbereitschaft, Systemdenken, Planungs-, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit
Kenntnisse des Rechtssystems, insbesondere	Methoden der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung	Toleranz
		Konfliktfähigkeit
		Verantwortungsbewusstsein
		Teamfähigkeit
		Überzeugungsfähigkeit

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundzüge des Verfassungsrechts</li> <li>- des Sozialversicherungsrechtes</li> <li>- des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung</li> <li>- des staatlichen Arbeitsschutzrechtes</li> <li>- des allgemeinen Verwaltungsrechtes</li> </ul> <p>Fähigkeit zur Veranlassung rechtssicherer Maßnahmen</p> <p>Kenntnisse über Gefährdungen und Belastungen in Betrieben und Bildungseinrichtungen</p> <p>Fähigkeit, Gefährdungen und Belastungen im Betrieb sowie angemessene Problemlösungen zu erkennen</p> <p>Kenntnisse über Unternehmensorganisation und Wirtschaftlichkeit</p> <p>Kenntnisse über Managementsysteme</p> <p>Kenntnisse über das Zusammenwirken mit inner- und außerbetrieblichen Stellen, insbesondere mit der Betriebsvertretung und den für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Stellen</p>	<p>Kenntnisse in Rhetorik, Präsentations- und Kreativitätstechnik</p> <p>Kenntnisse in EDV-Anwendungen</p> <p>Kenntnisse im Informations- und Wissensmanagement, einschließlich einer Netzwerkentwicklung</p> <p>Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Organisationsfähigkeit</p> <p>Kenntnisse im Zeit- und Ressourcenmanagement</p>	<p>Durchsetzungsfähigkeit</p> <p>Moderationsfähigkeit</p> <p>Führungsfähigkeit</p> <p>Fähigkeit zur Zielorientierung</p> <p>Fähigkeit zu motivieren</p> <p>Kenntnisse in Gesprächsführung</p>

Bild 4: Erforderliche fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der AP I.

## **5 Aktualisierung, Spezialisierung und Erweiterung der Kompetenzen nach der Ausbildung**

Die Ausbildung der AP I erhebt den Anspruch, die Kompetenzen in Umfang und Tiefe soweit zu vermitteln, dass die AP I nach Abschluss der Ausbildung ihrer Generalistenrolle gerecht wird. In der Ausbildung geht es um die Vermittlung eines klar definierten Handlungs- und Gestaltungsinventars auf der Grundlage eines branchenübergreifenden Curriculums.

Nach der Ausbildung ist ein Prozess zu initiieren, der es der AP I ermöglicht, systematisch und anforderungsgerecht weitere Handlungs- und Gestaltungskompetenz zu erwerben. Der Prozess des lebenslangen Lernens wird damit zu einer Grundvoraussetzung für die AP I, sich den kontinuierlichen Veränderungen der Arbeitswelt erfolgreich stellen und das Präventionsverständnis und die Präventionsdienstleistungen des Unfallversicherungsträger befördern zu können. Damit erlangt die Lernbiographie einer AP I einen besonderen Stellenwert. Das Bestreben, eine stetige Erweiterung der Handlungs- und Gestaltungskompetenz der AP I zu ermöglichen, steht somit im Focus der Potenzialförderung durch den Unfallversicherungsträger und fordert von diesem, die Entwicklung und Umsetzung einer bedarfs- und zielgruppenspezifischen Lernkonzeption zum lebenslangen Lernen der AP I.