



Neukonzeption der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

· Sicherheitsfachkraft · Ausbildungskonzept · Ziel der Neukonzeption · Einfluss arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Am 6. Dezember 2002 hatte ich das Vergnügen, den ersten Absolvent(innen) der neuen Fachkraftausbildung bei der BG-Akademie in Dresden ihre Abschlussbescheinigungen zu überreichen. Damit war ein Punkt erreicht, der ein letztlich gutes Ende einer zwischenzeitlich als “never ending story” erscheinenden Entwicklung markierte: Auf die Mitte der 80er Jahre gehen Bemühungen zurück, die Fachkraftausbildung inhaltlich und konzeptionell voranzubringen. Als Verantwortlicher im BMA habe ich in den 90er Jahren die Entwicklung in mehreren Vorträgen und Aufsätzen dokumentiert und kann mich insoweit darauf beziehen. (Anzinger & Bieneck 1998; Bieneck & Rückert 1992; Knospe & Bieneck 1996)

Insgesamt hat die Erneuerung der Fachkraftausbildung etwa 15 Jahre in Anspruch genommen. Ob sich der Aufwand gelohnt hat, wird die Praxis erweisen. Notwendig war er zweifellos, denn die bis dahin vorgesehene Ausbildung war schon bei ihrer Einführung 1979 lediglich als Übergangskonzept verstanden worden. Verschiedene Entwicklungen in den 80er und 90er Jahren ließen das Konzept von 1979 rasch als unzureichend erscheinen. Betrachtet man das betriebliche Umfeld heute, kann man sich fragen, ob nicht auch die jetzt praktizierte Ausbildung bereits wieder in einigen Punkten überarbeitet werden müsste: Der dramatische Wandel in den Betrieben und in deren Umfeld hat selbstverständlich auch Konsequenzen für die Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Was waren nun die leitenden Gesichtspunkte bei der Neukonzeption der Fachkraftausbildung? Dazu ein Zitat: “Um die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit optimal an den gegenwärtigen und zukünftigen Rahmenbedingungen betrieblicher Arbeitsschutzarbeit zu orientieren und sie insgesamt zu modernisieren, wurde unter Einbeziehung von Wissenschaft und Praxis ein neues Ausbildungskonzept erarbeitet. Dieses Konzept wird bestimmt durch den aktuellen Handlungsrahmen der Fachkräfte in der Praxis, die sich abzeichnenden Zukunftsentwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit und ein auf Prävention ausgerichtetes modernes, umfassendes Arbeitsschutzverständnis. Nach Auffassung der Fachleute stehen dabei für die Fachkraft zukünftig zwei Aufgabenkomplexe im Vordergrund: Zum einen die sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitssystemen und zum anderen der Aufbau eines präventiven Sicherheits- und Gesundheitsmanagements. Zur Lösung dieser Aufgaben benötigt man weniger den mit Detailkenntnissen ausgestatteten Spezialisten, sondern den mit breitem anwendungsorientierten Überblickwissen versehenen Generalisten.” (Knospe & Bieneck 1998)

Die neue Ausbildungskonzeption hat somit mehrere moderne Ansätze:

- Die neue Ausbildungskonzeption beschränkt sich inhaltlich nicht auf Einzelaspekte von Sicherheit im Betrieb; sie geht vielmehr von einem umfassenden Verständnis von Si-

cherheit und Gesundheit aus. Damit verspricht sie, für Beschäftigte wie auch das Unternehmen insgesamt einen wirksamen Beitrag für die Gesundheitsprävention zu leisten.

- Sie bringt eine Abkehr von der Vermittlung isolierten Faktenwissens; im Vordergrund stehen vielmehr Sicherheit und Gesundheit als integraler Bestandteil des gesamten Arbeitssystems und der dieses System bestimmenden betrieblichen Arbeitsprozesse insgesamt. Zumindest Verständnis für interdisziplinäre Arbeiten wird vermittelt.
- Da über umfassende Arbeitssysteme, anders als über technische Details, naturgemäß auf höherer Managementebene entschieden wird, rückt die Beratung des Managements bis hin zur Unternehmensleitung in den Vordergrund der Arbeit der Fachkraft. Die seit langem angestrebte Integration in das unternehmerische Management rückt damit näher. Damit dürfte es auch leichter möglich sein, rechtzeitig in betriebliche Planungsprozesse einbezogen zu werden – bisher häufig genug ein Manko bei der praktischen Sicherheitsarbeit.
- Ganz wesentlich ist es weiterhin, dass stärkeres Gewicht auf die Vermittlung von Handlungswissen und Sozialkompetenzen gelegt wird: Vermittelt werden nicht nur das Wissen, sondern auch Methoden für die betriebliche Umsetzung von Fachwissen. Dazu gehört sinnvoller-



weise auch die Vermittlung von Kenntnissen darüber, wie die Fachkraft im Sozialsystem Betrieb erfolgreich agieren kann – wie sie also mit Management, Betriebsrat, Mitarbeitern, Betriebsärzten, Behörden etc. erfolgreich zusammenarbeiten kann.

- Schließlich enthält das neue Ausbildungskonzept auch die Anwendung zeitgemäßer, erwachsenengerechter Lehrmethoden und nutzt für die eingebauten Selbstlernphasen cbt (computer based training).

Das BMA hat mit Schreiben vom 29. Dezember 1997 die Grundsätze für die neue Fachkraftausbildung festgelegt; vorausgegangen waren intensive Abstimmungen mit den obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherungen (UVT), den Sozialpartnern, dem ZDH sowie dem VDSI. In dem sogenannten Fachaufsichtsschreiben (gerichtet an die UVT) unterstreicht das BMA, dass die Ausbildungskonzeption charakterisiert wird durch "ein aufgaben- und handlungsbezogenes Lernen, welches den Erwerb fachlich-inhaltlicher, methodischer und betriebspraktischer Kompetenz" verknüpft. Beginnend mit dem 1. Januar 2001 sollte nach dem neuen Konzept ausgebildet werden. Die inhaltliche und organisatorische Umsetzung erforderte allerdings mehr Zeit als angenommen, so dass sich eine Verzögerung von mehr als einem Jahr nicht vermeiden ließ.

Zweifellos stellt das neue Konzept einen großen Fortschritt dar. Es zeigt sich allerdings auch, dass die inhaltlichen Ansprüche für die Ausbildungsträger nicht einfach einzulösen sind. Hierzu wurden daher frühzeitig flankierende Vereinbarungen getroffen, um inhaltliche und qualitative Abstriche bei der praktischen Ausbildungstätigkeit zu verhindern. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat dabei wesentliche Arbeiten finanziert und begleitet. Natürlich muss sich das Konzept gerade in einer Phase erheblichen ökonomischen Drucks auf die Unternehmen bewähren. Dies sollte allerdings grundsätzlich erfolgreich möglich sein, wenn das Ziel der Ausbildung im Auge behalten wird, die Betriebsleiter (Unternehmer) vermehrt auch auf der unternehmerischen Pla-

nungs- und Entscheidungsebene zu beraten. Auch der Trend zu Arbeitsschutzmanagementsystemen (bzw. integrierten MS) sollte die Tätigkeit insbesondere der neu ausgebildeten Fachkräfte unterstützen. Dessen ungeachtet bedeutet die rasante Entwicklung in der Wirtschaft eine enorme Herausforderung, wenn z. B. Unternehmensstrukturen immer wieder radikal verändert, neue Techniken und Arbeitsorganisationsformen kurzzyklisch eingeführt und die lebenslange Erwerbsarbeit in stabilen Belegschaften mehr und mehr zum Auslaufmodell wird. Innovationsfähigkeit und –bereitschaft sowie geistige Beweglichkeit wird auch den Fachkräften vermehrt abgefordert. Die neue Ausbildung gibt hier Hilfestellung, kann jedoch die Probleme in den Betrieben nicht lösen.

Bleibt die Frage: Wo ist hier die Arbeitswissenschaft? Ich bin davon überzeugt, dass es die neue Ausbildungskonzeption ohne den erheblichen Ausbau der Arbeitswissenschaft und ihrer Teildisziplinen in den 70er und 80er Jahren (HdA-/AuT-Programm, BAuA etc.) so nicht gegeben hätte. Umso bedauerlicher war der weitgehende Rückzug des BMBF aus diesen Forschungen in den 90er Jahren, der eine ganz wesentliche Erkenntnisquelle für den modernen Arbeitsschutz fast zum Erliegen gebracht hätte. Das war erfreulicherweise aber nur vorübergehend, wenn man die aktuelle Entwicklung betrachtet. Dieser Rückzug war durch andere (z. B. die BAuA) nicht aufzufangen.

Die damalige arbeitswissenschaftliche Forschung hat – trotz gelegentlich berechtigter Kritik an ihrer Praxisorientierung, die hätte stärker sein können – auch für die neue Konzeption entscheidende Argumente und Kenntnisse geliefert (Bieneck 1992; Bieneck & Rückert 1993; Bieneck & Rückert 1994; Bieneck 1995):

- Die Erweiterung von der sicherheitstechnischen Orientierung auf z. B. die Ergonomie ist hierbei ein wichtiger Sachverhalt; dabei ging es zunächst um die Akzeptanz für die Notwendigkeit einer solchen Erweiterung, danach erst um die Bereitstellung konkreten Wissens. Dies trifft grundsätzlich auch auf die Arbeitsmedizin zu, die gegenwärtig eine überfällige Diskussion über ihr

Konzept und ihre Rolle beginnt. (Scheuch et al. 2002)

- Der integrative Gestaltungsansatz der neuen Konzeption beruht zum einen auf betrieblichen Einsichten und Erfordernissen, aber nicht zuletzt auch auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen – dies ungeachtet der Tatsache, dass die Arbeitswissenschaft selbst, trotz der konzeptionell zielsetzenden Arbeiten von Luczak und Volpert sowie von Fürstenberg (Fürstenberg 1975, Luczak & Volpert 1987), gerade hier noch einen längeren Weg vor sich hat. Systemische Arbeitsgestaltung durch Fachkräfte oder unter Beteiligung von Fachkräften im Betrieb ist ohne arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse kaum denkbar.

Die arbeitswissenschaftliche Forschung hat zweifellos dazu beigetragen, dass die sogenannten „soft factors“ heute auch im Arbeitsschutz anerkannt sind. Dies geht so weit, dass gegenwärtig im Arbeitsschutz (insbesondere international) das betriebliche Krankheitsgeschehen maßgeblich auf soft factors (z. B. psycho-soziale Faktoren) zurückgeführt wird. (Eindrucksvolle Indikatoren in diese Richtung geben die kürzlich publizierten Zahlen von GALLUP (Gallup Organization 2002) zur Arbeitszufriedenheit.

Als ein weiteres Ergebnis solcher Einflüsse der Arbeitswissenschaft auf das Denken der Arbeitsschützer mag gelten, dass die Einschätzung der Belastungen und Gefährdungen durch industrielle Arbeit gegenüber der Arbeit in Büros bei Dienstleistungen usw. sich erheblich im Sinne einer zunehmenden Beachtung letzterer verschoben hat. Dies war allerdings angesichts des relativen Rückgangs von Industriearbeit lange überfällig.

Vergegenwärtigt man sich also, wie maßgeblich die Rolle der Arbeitswissenschaft für die Entwicklung des Arbeitsschutzes (und auch die neue Fachkraftausbildung) in den vergangenen knapp 30 Jahren gewesen ist, so mag man den (gerade noch gestoppten) Bedeutungsverlust der Arbeitswissenschaft in der staatlichen Forschungsförderung bedauern. Dieser hat die gesamte Arbeitsforschung und auch die



“HdA-Community” schwer getroffen hat. Andererseits habe ich bei etlichen aktuellen Veranstaltungen beobachtet, dass nun doch wieder eine junge, engagierte Generation von Arbeitswissenschaftlern heranwächst. Wir Arbeitsschützer brauchen sie ganz dringend! Für einen “alten Hasen” wäre es interessant zu wissen, inwieweit sich diese neue Generation von “den Alten” unterscheidet. Wie wird sich der arbeitswissenschaftliche Nachwuchs in der Wissenschaftslandschaft durchsetzen? In welchem Maße wird ihr Erkenntnisgewinn auf die betriebspraktische Um- und Durchsetzung ausgerichtet sein? Wird der Nachwuchs sich weiterhin nachhaltig für die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse im traditionsreichen Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einsetzen? Davon wird die künftige Entwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit nur gewinnen können!

Literatur

Anzinger, R.; Bieneck, H.-J.: Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz; Heidelberg 1998

Bieneck, H.-J.: Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes. In: Z.Arb.wiss. 46 No.3, S. 129-132 1992

Bieneck, H.-J.: Auswirkungen der Rechtsentwicklung auf die Anwendung ergonomischer Erkenntnisse. In: H. Strasser (Hrsg.), Arbeitswissenschaftliche Beurteilung von Umgebungsbelastungen, S. 121-127, Landsberg/Lech 1995

Bieneck, H.-J.; Knosp, U.: Fachkräfteausbildung modernisiert. In: Bundesarbeitsblatt No.3, S. 5-14 1998

Bieneck, H.-J.; Rückert, A.: Neue Herausforderungen im Arbeitsschutz. In: Die BG No. 8, S. 474-476 1992

Bieneck, H.-J.; Rückert, A.: Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse als Beitrag zum betrieblichen Arbeitsschutz. In: Die BG No.7, S 420-422 1993

Bieneck, H.-J.; Rückert, A.: Neue Herausforderungen für die Arbeitswissenschaft - Konsequenzen aus den EG-Richtlinien. In: Z.Arb.wiss. 48 No.1, S. 1-4 1994

Fürstenberg, F.: Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft; Göttingen 1975

The Gallup Organization: Pressemeldung: Engagement am Arbeitsplatz in Deutschland auf unverändert niedrigem Niveau; Potsdam (10. Sept.) 2002

Knosp, U.; Bieneck, H.-J.: Auf dem Weg zur neuen Fachkraft-Ausbildung. In: sicher ist sicher 47 No.11, S. 553-556 1996

Knosp, U.; Bieneck, H.-J.: Intentionen in der zukünftigen Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. In: Sicherheitsingenieur 29 No.4, S. 12-16 1998

Luczak, H.; Volpert, W.: Arbeitswissenschaft: Kerndefinition – Gegenstandskatalog – Forschungsgebiete; Hrsg: RKW; Eschborn 1987

Scheuch, K.; Münzberger, E.; Stork, J.; Piekarski, C.: Nachdenken über die Definition der Arbeitsmedizin. In: Zbl Arbeitsmed. 52 No.8, S. 256-260 2002

Anschrift des Verfassers

Dipl.-Ing. Hans-Jürgen Bieneck
Präsident und Professor der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
D-44149 Dortmund
E-Mail: bieneck.juergen@baua.bund.de

DIE LERNKURVEN-METHODE

von Hasso Liebau

Der Autor entwickelte bereits vor einigen Jahren die Lernkurven-Methodik zur Angebots- und Vorkalkulation, die er hier mit diversen Kalkulationsbeispielen, einer Fallsammlung sowie umfangreichen Anwendungsmöglichkeiten darstellt.

Das heutige Management ist bei der betrieblichen Entscheidungsfindung gezwungen, sich schneller und anpassungsfähiger Kalkulationsmethoden zu bedienen.

Hierbei braucht das Management aufgrund der Marktsituation für die Planung von teuren Arbeitskräften und Betriebsmitteln immer schnellere Entscheidungshilfen.

Eine Kostensenkung und Produktivitätssteigerung ist das erklärte Ziel. Das Lernkurven-Konzept ist dafür besonders prädestiniert.

ISBN 3-935089-64-3
2002, 191 Seiten, 49,00 Euro

Bitte bestellen Sie mit diesem Faxformular beim ergonomia Verlag (Fax-Nr. 0711/7280492)

Ja, ich bestelle ___ Exemplare des Buches „Die Lernkurvenmethode“ für 49,00 Euro (zzgl. Versandkosten)

Titel: _____

Vor-/Nachname: _____

Firma: _____

Straße/Nummer: _____

Land/PLZ/Stadt: _____

Datum/Unterschrift: _____

 **ergonomia Verlag oHG**

Bruno-Jacoby-Weg 11
D-70597 Stuttgart
Tel.: 0711/7280473
Fax: 0711/7280492
www.ergonomia.de