

## ■ Brennpunkt

### Haben wir genug Fachkräfte für Arbeitssicherheit? Haben wir die Richtigen? Auch in 10 Jahren?

Diese Fragen wurden im Rahmen eines Forschungsprojektes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (F 2388 „Gegenwärtiger und zukünftiger Bedarf an Betreuungsleistungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit in Deutschland“ 1. Auflage 2017) gestellt und beantwortet. Es wurde untersucht, wie sich der Betreuungsbedarf zukünftig verändert und welche Kompetenzerwerbsbedarfe bestehen.

### Haben wir genug Fachkräfte für Arbeitssicherheit?

Der Bericht liefert solide Daten über den gegenwärtigen Betreuungsbedarf sowie die Zahl verfügbarer Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ihrer Betreuungskapazität. Gegenwärtig können die verfügbaren Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den derzeit durchschnittlich angewendeten Einsatzzeiten den Zeitbedarf in den Unternehmen zur sicherheitstechnischen Betreuung auf der Basis der Annahmen und Berechnungen zuverlässig decken.

Für die Ermittlung des zukünftigen quantitativen Bedarfs wurden vorhandene Analysen, Abfragen bei den Unfallversicherungsträgern sowie Ausbildungsstätten sowie Bedarfsszenarien gegenübergestellt und bilanziert.

Eine bundesweite Betreuungslücke wurde nicht erkennbar ermittelt und ist für die Zukunft aufgrund nicht zu erwartender größerer Bedarfsveränderungen und bei Weiterbestehen des leistungsfähigen

gen Kapazitätssystems nicht zu erwarten. Die übergreifenden Themen eines Fachkräftemangels und eines hohen Konkurrenzdrucks gerade im technischen Bereich werden die Suche nach Fachkräften für Arbeitssicherheit aber sicher mit beeinträchtigen.

### Haben wir die Richtigen?

Die Frage nach dem „richtig“ macht sich dabei an den betrieblichen Arbeitsschutzanforderungen und aus den Entwicklungen in der Arbeitswelt fest. Moderner Arbeitsschutz ist heute integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und Funktionen und wird ganzheitlich aufgefasst. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden vielfach als Berater wahrgenommen. Das eigentliche Ziel des ASiG war und ist aber mehr, nämlich die Unterstützung. Und das schließt die aktive Wirkung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten ein. Es geht keinesfalls um die Umsetzung von Aufgabenstellungen durch die Fachkräfte und Betriebsärzte. Gefordert ist das selbsttätige Wirksamwerden – ein entscheidender Charakterzug des ASiG.

Die Auswirkungen der Entwicklungen der Arbeitswelt auf den Arbeitsschutz geben wiederum Impulse in die Betriebe und stellen Umsetzungsherausforderungen für die Betriebe dar. Um die Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz erfüllen zu können, ist die fachkundige Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit erforderlich. Hierzu wurde ein Kompetenzprofil entwickelt, welches 13 zentrale Kompetenzfacetten enthält (siehe Abb.). Über diese Kompetenzen sollte eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügen, um die Aufgaben zukünftig erfüllen zu können.

Für die Auswertung wurden die Ergebnisse aus den Ausbildungsprofilen, vorhandenen Analysen, Befragungen von Sicherheitsfachkräften zur Selbsteinschätzung, Fachgesprächen sowie Experteninterviews im Rahmen des Projektes durchgeführt und herangezogen. In der Bewertung, ob die Kompetenzfacetten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aktuell „erfüllt“ werden, wurde durch die Autoren folgendes Fazit gezogen: Die gegenwärtig verfügbaren Fachkräfte für Arbeitssicherheit verfügen über umfangreiche Kompetenzen zur Bewältigung der Aufgaben; in einigen Kompetenzbereichen (insbesondere beim Umgang mit sich selbst und anderen) bestehen aber bei vielen Fachkräften für Arbeitssicherheit auch Kompetenzdefizite, die durch Fortbildungsmaßnahmen bisher kaum ausgeglichen werden.

### Fazit zu den Kompetenzdefiziten (Auszüge):

- **Umgang mit sich selbst;** Alle Erkenntnisse deuten darauf hin, dass dieser handlungsprägende Faktor deutliche Defizite bei den meisten Fachkräften für Arbeitssicherheit aufweist.  
- Ihr Rollenverständnis ist beschränkt auf die klassischen Themen des Arbeitsschutzes. Sie sehen sich nicht hinreichend als Initiator neuer Prozesse und zuständig für aktuelle Arbeitsschutzthemen wie psychische Bela-

#### AUS DEM INHALT

- **Brennpunkt:**  
Arbeitssicherheit
- **Arbeits- u. Umweltschutz**
- **Nachhaltige Entwicklung**
- **Veranstaltungen**

stung oder das betriebliche Management.

- Sie sind nicht hinreichend in der Lage, mit Fremdbildern und divergierenden Erwartungen konstruktiv umzugehen. Das betrifft z. B. die Übernahme von Führungsaufgaben wie die eigenverantwortliche Durchführung von Beurteilungen von Arbeitsbedingungen und Unterweisungen.

- Viele zeigen Kompetenzdefizite beim ergebnisorientierten strategischen Handeln, u. a. beim systematischen Setzen von Prioritäten und Zielen für ihr Handeln und beim Reflektieren über diese Prioritäten und Ziele im Abgleich mit dem betrieblichen Bedarf. Das betrifft z. B. das Verhältnis „korrekatives versus präventives Handeln“ sowie das Verhältnis „Handeln im Gestaltungsbereich versus Managementbereich“.

■ **Umgang mit anderen;** Auch bei diesem handlungsprägenden Faktor des Kompetenzprofils sind nach den erfassten Erkenntnissen größere Defizite erkennbar:

- Insbesondere bei der Kooperationsfähigkeit (mit nichttechnischen Beratern, Führungskräften). Das betrifft die Kooperation sowohl mit nichttechnischen Beratern (z. B. Betriebsarzt, Gesundheitsberatern, Psychologen usw.) als auch mit Führungskräften. Sie sind nur bedingt in der Lage, anschlussfähig an das Denken und Handeln der Kooperationspartner zu agieren. Die kooperative Zielorientierung ist nach der Sifa-Langzeitstudie der wichtigste Faktor für Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

- Weiterentwicklungsbedarf besteht auch bei der Beratungsfähigkeit, vor allem bezüglich der begleitenden Beratung zur Lösungsentwicklung durch die Verantwortlichen.

- Die Kommunikationsfähigkeit bedarf der Verbesserung, insbesondere bezüglich der Fertigkeit, mit Argumenten zu überzeugen (Verkaufskompetenz).

- Bei der Konfliktlösungsfähigkeit bestehen Entwicklungspotenziale. Fachkräfte sind teilweise nicht hinreichend in der Lage, in Konfliktsituationen Haltung zu zeigen und vermittelnd bei der Lösungssuche beratend zu agieren.

**Auch in 10 Jahren?**

Von der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind zukünftig folgende Aufgaben zu bewältigen:

- Die Vernetzung unterschiedlicher Sicherheitsaufgaben

- Die Entwicklung ganzheitlicher Lösungen im Arbeitssystem

- Eine nachhaltige Sicherheit durch Integration in betriebliches Management vorantreiben

- Ist Prozessmanager, der in die Unternehmensführung integriert ist.

heit muss zunehmend zu solch komplexen Risikobeurteilungen beraten.

■ **Gesundheitsmanagement:** Für die Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht in der Zukunft das Erfordernis, sich gemeinsam mit weiteren beteiligten Fachdisziplinen um neue Formen von Belastungen zu kümmern.

■ **Präventionskultur:** Neben den operativen Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird es wichtig werden, im Betrieb Normen und Regeln für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten zu verankern.

Damit werden die Kompetenzfelder „Umgang mit sich selbst“ und „Umgang

mit anderen“ in den nächsten 10 Jahren weiter an Bedeutung zunehmen, insbesondere Selbstreflexion und Lernbereitschaft sowie Kooperations- und Beratungskompetenz im Zusammenwirken mit verschiedenen Professionen im Sinne einer Gefügeleistung aller.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt sich daher vom Unterstützer zur sicheren

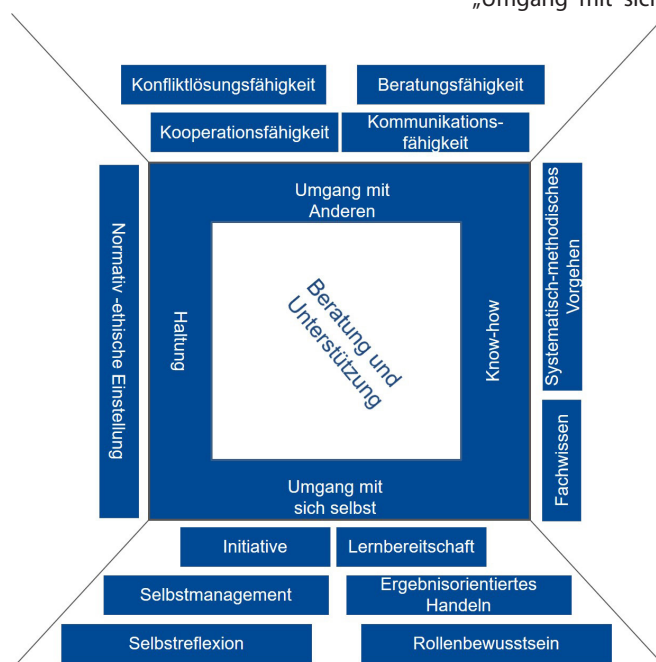


Abbildung: Soll-Kompetenzen der Sifa mit ihrer Zuordnung zu den handlungsleitenden Faktoren (Grafik: DGUV (Hrsg.), systemkonzept)

In 10 Jahren muss eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sich mit diesen Themenfeldern auseinandersetzen und diese bearbeiten. Das heißt konkret für folgende Kategorien:

■ **Prozessorientierung:** In der Zukunft muss sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit zunehmend mit immer komplexeren und immer dynamischeren Prozessen befassen, und zwar sowohl in Produktion und Dienstleistung als auch bzgl. betrieblicher Changeprozesse.

■ **Risikomanagement:** Durch die zunehmende Komplexität der 4.0 Entwicklungen gewinnen vernetzte Risikobetrachtungen an Bedeutung und die Fachkraft für Arbeitssicher-

ren Gestaltung von Arbeitsbedingungen zum beratenden Begleiter von Changeprozessen. Sein Berufsbild wandelt sich dahingehend, dass er vom Berater zur Arbeitssystemgestaltung zum Berater zur Entwicklung einer betrieblichen Präventionskultur wird. Damit entwickelt er sich vom technisch versierten Berater auf den operativen Ebenen hin zu einem Berater auf Augenhöhe mit dem betrieblichen Management. Die Forschungsergebnisse zeigen daher strukturelle und qualitative Defizite der sicherheitstechnischen Betreuung auf. Die Betreuung erfolgt in einer Arbeitswelt, die einem dynamischen Wan-

del unterliegt und neue Anforderungen stellt.

Zukünftig sind Zuwächse insbesondere bei den sozialen Beratungskompetenzen erforderlich, um die Einrichtungen bei der Beherrschung der Wandlungsprozesse unterstützen zu können.

Auf den ersten Blick scheinen die Ergebnisse des Forschungsprojektes „harter Tobak“ zu sein. Gerade wenn man selbst Fachkraft für Arbeitssicherheit ist. Was soll man noch alles können und sollen – die Anforderungen und Ziele sind hoch gesteckt. Auf den zweiten Blick ist das Bild der Fachkraft genau das, was viele auch möchten: sein eigener Manager sein, Teamplayer und nicht Alleinkämpfer sein, zu konkreten Ergebnissen beitragen, mitgestalten und das gleich zu Beginn des Prozesses, anerkannt von der Leitung sein.... Wenn wir die aufgezeigten Defizite als unsere Chance zum Handeln sehen, werden wir langfristig im Vorteil sein. (uk)

Download des Projektberichtes: [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2388.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2388.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

## ■ Arbeits- und Umweltschutz

### Arbeits- und Umweltschutz in deutschen Hochschulen - Entwicklungsphasen aus Sicht von HIS-HE

Das Themenfeld Arbeits- und Umweltschutz ist als inhaltliche Herausforderung bei HIS-Hochschulentwicklung seit Mitte der 1980er Jahre fest verortet. Aus heutiger Sicht sind die Themen der Anfangsjahre heute keine Themen mehr. HIS-HE beschreibt in einem aktuellen Aufsatz den Wandel der Themen, nimmt eine Strukturierung vor und beleuchtet und bewertet die spezifischen Aktivitäten von Ministerien, Hochschulen und HIS-HE.

Aus Sicht von HIS-HE kann die Entwicklung des Arbeits- und Umweltschutzes an deutschen Hochschulen seither in verschiedene Phasen gegliedert werden.

Mitte der 1980er Jahre setzte, quasi anlassbezogen, im Zuge der Umsetzung der neuen Gefahrstoffverordnung eine Professionalisierung der Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeits- und Umweltschutz ein. Diese interne Professionalisierung war vornehmlich auf das Aufgabenfeld der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Ausgestaltung von internen Richtlinien fokussiert. Fragen des Umweltschutzes galten zumeist Versuchen, sich vom

### Veranstaltungsvorschau HIS-HE

- Führungsverantw. im Arbeitsschutz 06. Juni 2018 in Hannover
- 9. Forum Energie 2018 18. - 20. Juni 2018 in Clausthal-Zellerfeld
- Forum Bedrohungsmanagement 2018 21. - 22. Juni 2018 in Hannover
- ➔ Weitere Informationen: <https://his-he.de/veranstaltungen/ankuendigungen/>

Arbeitsschutz abzugrenzen und diesen institutionell durch die Bestellung eines Umweltbeauftragten zu dokumentieren. Über eine Phase der integrativen Betrachtung von Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und die Wegweisung in Richtung Managementsysteme ab Mitte der 1990er Jahre, in der auch der Begriff „Regulierungsprävention“ langsam Furore machte, beginnt Ende der 1990er Jahre die Phase der Anwendung von Managementsystemen und eine vermehrt integrative Betrachtung von Arbeits- und Umweltschutz; hier werden auch Methoden einer effektiven Steuerung erprobt und gefunden. Mit zunehmender Autonomie der Hochschulen und steigendem Kostendruck rücken mit Beginn der 2000er Jahre gleichzeitig andere Themen vermehrt in den Fokus; dieses sind Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung.

Arbeits- und Umweltschutz ist in Hochschulen etabliert; Abläufe sind geklärt, Ressourcen sind vorhanden. Diskutiert wird aktuell, ob und wie sich Hochschulen den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen haben.

Der Aufsatz beleuchtet diese Phasen inhaltlich genauer, nennt Beispiele und wirft dabei einen Blick auf die Organisation der Hochschule mit ihren „Dauerthemen“.

Der Artikel ist erschienen im Forum Hochschulentwicklung 1/2017 „Zentrale Fragen der Organisation Hochschule: Hochschulberatung – Fakultätsmanagement – Hochschulbau – Arbeits- und Umweltschutz“.

Download unter: [https://his-he.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Anhaenge/fh201701\\_Arbeitsschutz.pdf](https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Anhaenge/fh201701_Arbeitsschutz.pdf)

## ■ Nachhaltige Entwicklung

**Sind Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) prädestiniert, sich der Thematik „Nachhaltigkeit“ anzunehmen? Die Autoren eines Fachbeitrages im Magazin für Hochschulentwicklung Nr. 2|2017 sind sich einig: Ja!**

Die Autoren beobachten, dass die Themen Nachhaltigkeit bzw. nachhaltige Entwicklung die deutschen Hochschulen seit Anfang der 2000er Jahre mit steigendem Interesse begleiten, und stellen fest, dass das Interesse auch massiv unterstützt wird durch strukturelle Rahmensetzungen von staatlicher Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Die bisherigen Aktivitäten im Kontext nachhaltiger Entwicklung von Hochschulen, z. B. das Projekt HOCH<sup>N</sup> oder auch die umfassende Dokumentation der Deutschen UNESCO-Kommission e. V. zu „Hochschulen für eine nachhaltige Entwicklung“ aus den Jahren 2011, 2013 und 2014 sind grundsätzlich hochschultypenübergreifend angelegt und spiegeln das umfangreiche Programm in den Universitäten wie auch in den HAW wider. Gleichwohl scheint die Frage berechtigt, ob nicht die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW, ehemals „Fachhochschulen“) in ihrem Hochschulprofil spezifische Strukturmerkmale aufweisen, die sie für ein Engagement in Themen der nachhaltigen Entwicklung besonders prädestiniert erscheinen lassen. Einige rein quantitative Beobachtungen bestätigen dieses.

Über das potenzielle Engagement einzelner Fachbereiche, Fächer, Hochschullehrerinnen sowie Hochschullehrer und

Hochschulangehörige hinaus, das letztlich eine thematische Befassung mit Nachhaltigkeit in jeder Hochschule eröffnet, weisen die Autoren spezifische Aspekte aus, die gerade den HAW strukturelle Möglichkeiten bieten, nachhaltige Entwicklung thematisch voranzubringen:

Es ist zum einen ihre anwendungsbezogene inter- und transdisziplinäre Herangehensweise, durch die Wirtschaft und Zivilgesellschaft der Region aktiv und zugleich handlungsorientierend mit den Erkenntnissen der Wissenschaft verbunden werden können. Zum anderen bieten die inhaltlichen Impulse (z. B. zu Themen der Nachhaltigkeit wie Energie, Mobilität, Konsum) im Kontext der HAW das Potenzial, Studierende durch praxisorientierte Lernorte, Themen und Methoden zur Umsetzung Perspektiven nachhaltiger Entwicklung zu eröffnen.

Als Fazit halten die Autoren fest, dass die HAW über strukturelle Potenziale verfügen, Aktivitäten zur Nachhaltigkeit im Hochschulsystem in besonderer Weise voranzubringen.

*Dieser Beitrag ist erschienen im Magazin für Hochschulentwicklung 2/2017.*

Download unter: [https://his-he.de/fileadmin/user\\_upload/mag\\_201702\\_Mueller\\_Stratmann.pdf](https://his-he.de/fileadmin/user_upload/mag_201702_Mueller_Stratmann.pdf)

## ■ Veranstaltungen

### Rückblick

#### **HIS-HE-Workshop „Bauherrenfunktion durch Hochschulen“ am 25. Januar 2018 in Hannover**

In diesem Workshop wurde gemeinsam mit den Teilnehmenden daran gearbeitet, ein realistisches Bild über die Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Risiken und Chancen zu zeichnen, die mit der Übernahme der Bauherreneigenschaft durch die Hochschule insbesondere auf Hochschulleitung und verantwortliche DezernentInnen zukommen. In diesem Zusammenhang stellt sich dann auch die Frage: Welche Auswirkungen hat die Übernahme der Bauherrenfunktion auf die Sicherheitsorganisation der Hochschule?

Antwort: Grundsätzlich keine! Denn es gilt, egal ob die Bauherreneigenschaft bei der Landesbauverwaltung oder bei der Hochschule liegt, die Sicherheitsfachkräfte sind möglichst früh zu Beginn des Planungsprozesses zu beteiligen. Nur so kann verhindert werden, dass in einem späteren Planungs- oder sogar erst im Realisierungsprozess Änderungen aufgrund von unzureichend berücksichtigten Sicherheitsanforderungen vorgenommen werden müssen. Änderungen in einem späteren Projektstadium führen zu Kostensteigerungen und zeitlichen Verzögerungen im Planungs- und Bauablauf. Ein Vorteil kann es darstellen, dass sich Bauplanung und Sicherheit nicht mehr in getrennten Einrichtungen befinden und möglicherweise dadurch die Zusammenarbeit erleichtert wird.

Mit der Übernahme der Bauherreneigenschaft sind zusätzliche Anforderungen an die Sicherheitsorganisation der Hochschule zu erwarten, da die Hochschule nun auch für die Sicherheit auf ihren Baustellen verantwortlich ist. (ih)

Weitere Informationen zum Workshop und zur Bauherrenfunktion: <https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/workshop-bauherrenfunktion-2018/>

### Ankündigungen

#### **Forum Bedrohungsmanagement 2018**

Vom 21. bis 22. Juni 2018 in Hannover  
Im Mittelpunkt des diesjährigen Aufbau-seminars stehen die Vorstellung und Anwendung von Instrumenten für die Risikoeinschätzung sowie die Diskussion von Fallbeispielen. Angesprochen sind Hochschulen die (erste) Strukturen in ihrer Organisation zum Bedrohungsmanagement bereits aufgebaut haben.

*Informationen und Anmeldung:*  
<https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/forum-bedrohungsmanagement-2018/>

#### **Führungsverantwortung im Arbeitsschutz – Umsetzungsmöglichkeiten der Pflichtenübertragung**

Am 06. Juni 2018 in Hannover

Unter Beteiligung:

- des Sachgebiets Hochschulen und Forschungseinrichtungen der DGUV,
- der Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands,
- der Arbeitsgemeinschaft der Hochschulkanzler,
- des Deutschen Hochschulverbands,
- des Hochschullehrerbunds und des
- HIS-Instituts für Hochschulentwicklung e. V.

Die Rolle der einzelnen Akteure (von Hochschulleitung bis zur Sifa) und Möglichkeiten zur Umsetzung einer Pflichtenübertragung werden vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

*Informationen und Anmeldung:*

<https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/fuehrungsverantwortung-im-arbeitsschutz/>

HIS:Mitteilungsblatt  
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz  
29. Jahrgang (erstmalig 1989 als HIS Mitteilungsblatt  
Gefährliche Stoffe und Abfälle in Hochschulen)

Herausgeber:  
HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.  
Ralf Tegtmeyer (rt)

Redaktion:  
Karin Binnewies (kb), Ingo Holzkamm (ih),  
Urte Ketelhön (uk) – verantwortlich,  
Joachim Müller (jm), Ralf-Dieter Person (rp),  
Jana Stibbe (js)

Adresse der Redaktion:  
Goseriede 13a, 30159 Hannover  
Telefon 0511/169929-15, Fax: 0511/169929-64  
E-Mail: ketelhoen@his-he.de

Erscheinungsweise und Bezug:  
Vierteljährlich, für Hochschulen und Behörden  
im Hochschulbereich kostenfrei.

ISSN 2190-7757 HIS:Mitteilungsblatt (Print)  
ISSN 2190-7765 HIS:Mitteilungsblatt (Internet)

Auflage:  
1.150 Exemplare

Gestaltung und Satz:  
Katharina Seng (ks)

Internet:  
<https://his-he.de/publikationen/his-mitteilungsblatt.html>

Hinweis gemäß § 33 Bundesdatenschutzgesetz:  
Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.