

Regine Rundnagel

Sicherheitstechnische Betreuung eines Betriebes - Fachkraft für Arbeitssicherheit -

Jeder Betrieb benötigt Fachwissen zu Fragen der Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz. Um Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden gibt es die gesetzliche Pflicht, Fachkräfte für Arbeitssicherheit einzusetzen. Sie unterstützen insbesondere den Arbeitgeber bei allen Fragen des Arbeitsschutzes. Diese sicherheitstechnische Betreuung eines Betriebes sorgt zusammen mit der arbeitsmedizinischen Betreuung für eine professionelle Qualität des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa)

Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa oder im Öffentlichen Dienst auch FaSi abgekürzt) ist mit ihrer Fachkunde für die Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers, der Beschäftigten und der Interessenvertretung zuständig. So können alle sicher, ergonomisch und gesundheitsgerecht arbeiten und handeln. Das Unternehmen kann sich rechtssicher verhalten.

Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, SiFas zu bestellen und ihnen die vorgeschriebenen und betrieblich festgelegten Aufgaben zu übertragen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht an Weisungen des Arbeitgebers gebunden.

Grundaufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- den Arbeitgeber bei allen Fragen der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit beraten und unterstützen,
- die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beobachten,
- die Beschäftigten zu Fragen des Unfall- und Gesundheitsschutzes beraten und belehren sowie auf sicherheitsgerechte Verhalten aller im Betrieb hinwirken,
- regelmäßig die Arbeitsstätten begehen und die Betriebsanlagen, die technischen Arbeitsmittel sowie Arbeitsverfahren überprüfen,
- die Ursachen von Arbeitsunfällen untersuchen und auswerten und Maßnahmen zu deren Verhütung vorschlagen,
- bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitwirken.

Die Aufgaben sind im § 6 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) festgelegt. Der dort aufgeführte Katalog wird nicht als abschließend verstanden und kann sich dynamisch je nach betrieblichen Bedingungen ändern. Detailliert ist er in der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2, erarbeitet von den Unfallversicherungsträgern. Sie regelt vor allem auch die Einsatzzeiten im Betrieb.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in vier zentralen Aufgabenbereichen tätig:

<p>Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren der Gesundheitsförderung</p> <p>Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung</p> <p>Untersuchungen bei Unfällen oder Erkrankungshäufung</p>	<p>Vorbereiten und Gestalten sicherer, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme und</p> <p>Verhältnisprävention und Verhaltensprävention</p>
<p>Aufrechterhalten sicherheits-, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme und kontinuierliche Verbesserung</p> <p>Beratung von Verantwortlichen und Beschäftigten</p>	<p>Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung, Einbindung in die Aufbau- und Ablauforganisation</p>

Grundbetreuung und betriebspezifische Aufgaben

Die Aufgaben werden nach Grund- und betriebspezifischer Betreuung unterschieden. Die jährlichen Routineaufgaben der Grundbetreuung sind dabei verpflichtend mit festen Einsatzzeiten vorgeschrieben. Damit wird Sorge getragen, dass der Arbeitgeber seine Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz erfüllen kann.

Hinzu kommen die je nach Unternehmen unterschiedlich gewichteten Aufgaben der betriebspezifischen Betreuung. Sie werden vom Arbeitgeber unter Einbezug der Fachkraft, des Betriebsarztes und der Interessenvertretung nach Bedarf festgelegt werden. Das Verfahren ist Inhalt der DGUV Vorschrift 2, es stehen dazu umfangreiche Aufgabenkataloge als Checklisten zur Verfügung.

Regelmäßig müssen SiFa´s über die Erfüllung ihrer Aufgaben im Betrieb schriftlich berichten. Dies kann auch in einer Betriebsversammlung geschehen oder im Arbeitsschutzausschuss. Die Form sollten gemeinsam abgestimmt werden.

Berufliche und fachliche Voraussetzungen

Technischer Beruf als Voraussetzung

Voraussetzung für die Tätigkeit einer SiFa ist normalerweise eine Ausbildung als Ingenieur/-in, Techniker/-in oder Meister/-in sowie eine zweijährige praktische Tätigkeit in diesem Beruf. Ausnahmen müssen von dem zuständigen Unfallversicherungsträger/Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, genehmigt werden.

Zusätzlich ist eine Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft erforderlich, die mehrere Wochenseminare, ein Selbstlernstudium und verschiedenen Prüfungen beinhaltet. Diese Lehrgänge werden von den Berufsgenossenschaften und anderen Ausbildungsinstitutionen angeboten, die Ausbildungsinhalte sind bei allen Institutionen - abgesehen von einem branchenbezogenen Teil - gleich. Die Fachaufsicht hat hier das Bundesarbeitsministerium, Details sind in der DGUV Vorschrift 2 formuliert.

In Betrieben mit besonderen Gefährdungen (Produktionsbetriebe, Kraftwerke) kann die Bestellung eines Sicherheitsingenieurs erforderlich sein.

Hohe Bedeutung der methodischen und sozialen Kompetenzen

Heute benötigen SiFas nicht nur technische Kompetenzen. Sicherheit und Gesundheit umfasst auch die Gestaltung von organisatorischen Abläufen und kann sogar Fragen der Qualität der Mitarbeiterführung berühren. Auch Fragen der psychischen Belastungen z.B. in Projektteams können eine Rolle spielen, wenn es die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen geht. Um im Betrieb Beschäftigte und Führungskräfte überzeugen zu können, braucht eine erfolgreiche Sicherheitsfachkraft soziale und methodische Qualifikationen.

Mögliche Interessenkollisionen

Sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit auch Führungskräfte, z.B. Abteilungsleiter, kommen sie schnell in eine Interessenkollision, sie sind beratend für den Betriebsleiter und auch für den Betriebs- oder Personalrat tätig und in ihrer Fachkunde weisungsfrei. Weitreichende Führungsaufgaben sollte eine SiFa deshalb nicht haben. Ein Unternehmer kann nicht gleichzeitig Fachkraft für Arbeitssicherheit sein, es sei denn er wählt das Unternehmermodell der Betreuung (nur für Kleinbetriebe möglich). Auch die Kombination von Betriebsrat und SiFa führt zu sich widersprechenden Interessenslagen und Aufgaben und ist nicht zu empfehlen.

Bestellung und Einsatzzeit

Einsatz bei Regelbetreuung

Die Bestellung von SiFas ist nach der DGUV Vorschrift 2 in allen Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten, in denen kein Unternehmermodell angewendet wird, erforderlich. Für ihren Einsatz ist eine schriftliche Ausfertigung der Bestellung bzw. ein Vertrag mit einem externen Anbieter erforderlich.

Die Einsatzzeiten für die Aufgaben der Grundbetreuung der Sicherheitsfachkräfte richten sich dabei nach der Größe des Unternehmens und der Betriebsart, d.h. der dort vorhandenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit. Sie werden entsprechend der in der DGUV Vorschrift 2 einheitlich für alle Branchen und Betriebsarten festgelegten Betreuungsgruppen als Summenwert für Fachkraft und Betriebsarzt berechnet. Die Aufteilung der Zeiten erfolgt innerbetrieblich.

Beispiel der Einsatzzeiten der SiFa in Bürobetrieben - Betreuungsgruppe III (z.B. Banken, Verwaltungen).

Die Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten ist das Standardmodell für alle Unternehmen oder Institutionen. Die Grundbetreuung umfasst:

- Einsatzzeit: 0,5 Stunden pro Beschäftigtem/Jahr für SiFa und Betriebsarzt gemeinsam (Gefährdungsgruppe III)
- Der Mindestanteil der SiFa beträgt 20 % der Gesamteinsatzzeit, mindestens aber 0,2 Stunden pro Beschäftigten im Jahr.
- Der Umfang der zusätzlichen betriebsspezifischen Betreuungszeit wird entsprechend der abgestimmten Aufgaben jeweils im Unternehmen ermittelt. Dieser Einsatzzeitanteil kann nicht wegen fehlendem Bedarf entfallen, er ist fester Bestandteil der Gesamtbetreuungsleistung.

Einsatz bei Kleinbetriebsregelung

Für kleine Betriebe gibt es Alternativen zum Regelmodell der sicherheitstechnischen Betreuung. In Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten wird der Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung notwendig, berechnet werden 2 Std/Jahr pro Beschäftigte. Weiterhin gibt es besondere Anlässe, bei denen ein Einsatz erfolgen muss, das ist z.B. notwendig bei Neu- oder Umgestaltung der Betriebsstätte, Installation von Klimaanlage oder Einführung neuer Werkzeuge und Maschinen.

Einsatz beim Unternehmermodell

Für Bürobetriebe im Bereich der Verwaltungsberufsgenossenschaft mit weniger als 50 Beschäftigten kann sich der Arbeitgeber im Unternehmermodell (Alternative bedarfsorientierte Betreuung) selbst qualifizieren und für die eigenverantwortliche Durchführung von Maßnahmen sorgen. Voraussetzungen sind Schulungen und regelmäßige Fortbildung, deren Umfang ist vorgeschrieben und es gibt auch hier feste Anlässe, zu denen eine Fachkraft für Arbeitssicherheit eingesetzt werden muss.

Verantwortung und Weisungsfreiheit

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist der Unternehmer/Arbeitgeber verantwortlich, in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen die Führungskräfte. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit trägt für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Betrieb keine Verantwortung. Als Berater/-in ohne Anweisungskompetenzen hat sie selbst nicht unmittelbar die Möglichkeit, sicherheitswidrigen Zuständen abzuwehren. Ihr fehlt die Befugnis, in Abläufe einzugreifen oder Sicherheitsmängel selbst zu beseitigen. Sie hat allerdings die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen umgesetzt werden und Beschäftigte haben die Pflicht, sie dabei zu unterstützen. Bei Gefahr im Verzug kann und muss die SiFa eingreifen, wenn niemand Kompetentes zur Stelle ist.

Für die Qualität ihrer Beratungs- und Prüfungstätigkeit ist die Sicherheitsfachkraft umfassend verantwortlich und haftet, wenn sie ihren Aufgaben vorsätzlich oder fahrlässig nicht nachkommt.

Bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde ist die SiFa grundsätzlich weisungsfrei. Sie allein beurteilt die Gefährdungen und die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dahinter steckt das Modell einer sicherheitstechnischen Stabsstelle, eine Sicherheitsfachkraft kann nicht organisatorisch und disziplinarisch einem Abteilungsleiter unterstellt werden.

Rolle der SiFa im Betrieb

Das heutige Arbeitsschutzverständnis des Arbeitsschutzgesetzes umfasst mit einem ganzheitlichen Blick den Schutz vor Unfallgefahren, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen, die menschengerechte Arbeitsgestaltung und die Förderung der Gesundheitsressourcen. Entsprechend ausgerichtet wird die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb verstanden. Sie ist Dienstleister für Arbeitgeber, Führungskräfte, Interessenvertretung und Beschäftigte, hat eine Bringschuld und berät sie eigeninitiativ. Zu ihrer Rolle als

- Problemlöser,
- Prozessmanager und
- Unterstützer

gehört eine ethische Grundhaltung, ein präventives und aktives Handeln, systematisches Vorgehen, eine kooperative Ausrichtung, Kommunikation, partizipatives Herangehen, Vernetzung mit anderen sicherheitsrelevanten Aufgaben und das Nutzen integrativer Ansätze – so wird es im seit 2001 gültigen neuen Ausbildungskonzept des Bundesministeriums für Arbeit beschrieben.

Arbeitsschwerpunkte und Wirksamkeit

Ganzheitliche Perspektive steigert Wirksamkeit

„Die Fachkraft für Arbeitssicherheit richtet ihr Handeln an einer managementorientierten, systematischen Vorgehensweise aus. Nicht das Handeln in der Form, dass für Probleme aus einem vorhandenen Maßnahmeninventar sofort eine Lösung umgesetzt wird, sondern ein am PDAC (plan-do-check-act)-Prinzip orientiertes Handeln ist zielführend.“(BGZ-Report 1/2006)

Wirksame SiFa-Arbeit lässt sich erreichen, wenn neben der Beschäftigung mit unfall- und krankheitsbewirkenden Faktoren auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeitssysteme und die Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation als Aufgabenbereich wahrgenommen wird.

Defizite bei psychischen Belastungen und altersgerechter Arbeitsgestaltung

Eine über sechs Jahre (2005-2011) durchgeführte wissenschaftliche Studie zur Wirksamkeit des Handelns von Sicherheitsfachkräften zeigt, dass zu den Kerntätigkeiten der SiFa´s in zeitlicher Hinsicht vor allem Begehungen von Arbeitsstätten, Überprüfung von Arbeitsmitteln, Betriebsanweisungen und Unterweisungen sowie Gefährdungsbeurteilungen gehören.

Im Mittelpunkt der Tätigkeiten stehen verhaltensbezogene Maßnahmen wie Konzepte für den Gefahrfall, Unterweisungen der Beschäftigten, Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen und die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten. Die Gestaltung von Arbeitsorganisation oder Arbeitszeit wird dagegen eher nicht oder nur mit geringer Intensität wahrgenommen.

SiFas sahen in dieser Studie ihre Kompetenzdefizite insbesondere in den Handlungsfeldern: Psychische Belastungen, Ermittlung von Gesundheitsfaktoren, altersgerechte Arbeitsgestaltung, Teilhabe Behinderter am Arbeitsprozess und bei der physische Fehlbeanspruchung. Insgesamt ist das Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit noch immer geprägt von den „klassischen“ Gefährdungen und einer techniknahen Perspektive.

Mehr Wirksamkeit der Fachkräfte durch Einbezug ins Management

Die Wirksamkeit ihres Handelns schätzen die SiFa´s in der Studie, die die Gesetzliche Unfallversicherung in Auftrag gegeben hatte, mittelmäßig positiv ein. Intensives Kümern um die Gefährdungsbeurteilung steigert die Wirksamkeit der SiFa-Tätigkeit. Ebenso wirkt sich ein regelmäßiger Kontakt zur Geschäftsleitung und eine gute Sicherheits- und Gesundheitskultur positiv auf die Wirksamkeit aus. Fachkräfte, die zielgerichtet und kooperativ arbeiten und sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren schätzen sich als erfolgreicher ein als andere.

Hinweis:

Will ein Betrieb einen breiten Nutzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreichen, sollte er die Sicherheitsfachkraft stärker an Strategie-, Planungs- und Managementtätigkeiten teilhaben lassen.

Wahl der Betreuungsform: Intern oder extern beauftragen?

Die Wahrnehmung der Aufgaben kann durch angestellte Fachkräfte wahrgenommen werden oder durch beauftragte freiberufliche Fachkräfte bzw. überbetriebliche Dienste.

Für eine interne Beauftragung spricht, dass die SiFa den Betrieb kennt und sehr schnell konkrete Gefährdungen und Maßnahmen erkennen kann. Darüber hinaus ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz weitreichende Aufgaben hinsichtlich der Systematisierung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und seiner Integration in das Management (Gefährdungsbeurteilung, Beschaffung, Erste Hilfe, Brandschutz, Verhalten in Notfällen, Unterweisungen), die von einer internen SiFa gegebenenfalls besser betreut werden kann.

Für die Beauftragung einer externen Fachkraft spricht die betriebliche Unabhängigkeit und Neutralität in der Beurteilung vorhandener Gefährdungspotentiale. Diese lässt einen sachlicheren Umgang mit der Materie erwarten, "blinde Flecken", die durch jahrelanges Arbeiten im betrieblichen Sozialgefüge entstehen können, lassen sich möglicherweise vermeiden. Andererseits ist eine externe SiFa von vielen internen Kommunikationsprozessen ausgeschlossen und abhängig von den vertraglichen Zeitbudgets. Dies kann ihre Wirksamkeit behindern.

Die Entscheidung, ob intern oder extern beauftragt werden soll, bedarf in jedem Fall einer gründlichen Abwägung. Der Europäische Gerichtshof hat im Übrigen darauf verwiesen, dass es eine Rangfolge in der Betreuungsform gibt: 1. interne SiFa, 2. externe freiberufliche SiFa, 3. überbetrieblicher Dienst.

Qualitätsanforderungen an Dienstleister

Zu den Qualitätsanforderungen an sicherheitstechnische Dienstleister gehören der Fachkundenachweis, regelmäßige Weiterbildungen, Ausstattung mit erforderlichen Messgeräten, Kooperationsverhalten, Erfahrungsaustausch, Erfahrungen in Schulung/Moderation und Präsentation und das Vorhandensein eines Sicherheitsingenieurs. Der Anbieter sollte ein Qualitätsmanagement-Zertifikat haben. Die Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz vergibt Gütesiegel.

Betriebliche Kooperation der Arbeitsschutz-Akteure

Auftrag Kooperation

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten eng mit den Sicherheitsbeauftragten zusammen, ebenso mit dem Betriebsarzt und der Interessenvertretung. Die Zusammenarbeit aller mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz betrauten Personen und Gremien ist gesetzlich ausdrücklich vorgesehen. Nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ist ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden, sofern in Unternehmen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte bestellt sind und der Betrieb mehr als 20 Beschäftigte hat. Die Akteure bilden im ASA einen "Runden Tisch", hier werden alle Fragen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen beraten.

Verständigung mit den Verantwortlichen im Unternehmen

Machen Fachkräfte für Arbeitssicherheit der verantwortlichen Führungskraft, z.B. einem Standortleiter oder Abteilungsleiter, Vorschläge zu Arbeitsschutzmaßnahmen und können sich mit ihm darüber nicht verständigen, so sind sie oder - wenn vorhanden - die leitende SiFa - berechtigt, diese Vorschläge direkt dem Arbeitgeber (Unternehmer) zu unterbreiten. Lehnt dieser den Vorschlag ab, so muss er das schriftlich tun und der Betriebs- oder Personalrat

erhält eine Abschrift. So sieht es das Arbeitssicherheitsgesetz in § 8 vor. Damit kann die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen ihrer Möglichkeiten initiativ werden.

Mitbestimmung bei der Bestellung und Festlegung von Zeiten und Aufgaben

Die Beteiligungsrechte des Betriebs- und Personalrates sind weitgehend, die Mitbestimmung bei der Bestellung ist im Arbeitssicherheitsgesetz definiert und im öffentlichen Dienst zusätzlich ausdrücklich in den Personalvertretungsgesetzen erwähnt.

- Der Betriebsrat und der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht über die Art der Beauftragung/Betreuungsform, nämlich ob die Stelle intern oder extern besetzt wird.
- Ein Anhörungsrecht besteht bei der Auswahl von freiberuflichen Fachkräften und bei überbetrieblichen Diensten.
- Sollen Fachkräfte für Arbeitssicherheit fest angestellt werden bzw. die Tätigkeit einem Angestellten des Unternehmens übertragen werden, besteht ein Mitbestimmungsrecht für Betriebs- und Personalräte. Und zwar bei der Bestellung und bei der Abberufung.
- Außerdem haben Interessenvertretungen ein Initiativrecht hinsichtlich der Abberufung einer Sicherheitsfachkraft und der Erweiterung bzw. Einschränkung der Aufgaben.
- Mitbestimmung besteht grundsätzlich auch bei der Aufteilung der Grundbetreuungszeiten und der Festlegung der Aufgaben und des Umfanges der Betriebsspezifischen Betreuung nach DGUV Vorschrift 2.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sozialgesetzbuch SGB VII - § 24 Überbetrieblicher Dienst
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - § 80 Allgemeine Aufgabe
 - § 87 (1) Nr.7 Mitbestimmung
 - § 89 Kooperation
 - §§ 99 und 102 zu personellen Einzelmaßnahmen bei interner Bestellung
- Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)
 - § 74 (1) Nr. 6, 16 und § 81 Mitbestimmungsrechte
- Bundes-Personalvertretungsgesetz (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11, 16 und § 81 Mitbestimmungsrechte

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mustertext unter www.dguv.de)

- DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention

Rechtsprechung

- **VG Lüneburg vom 20. Juli 2011 · Az. 5 A 26/10**
Anordnungsrecht der Gewerbeaufsicht zur Bestellung von Betriebsärzten und Sifa
Das staatliche Gewerbeaufsichtsamt ist befugt, die Bestellung eines Betriebsarztes und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft anzuordnen.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.4.1979, AZ: 1 ABR 34/77**
Mitbestimmungsrecht bei der Wahl Betreuungsform
Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsform nach ASiG § 9 Abs. 3
- **LAG Köln v. 3. 4. 2003, AZ: 10 (1) Sa 1231/02**
Keine organisatorische und disziplinarische Unterstellung einer SiFa unter einen Abteilungsleiter

Literatur

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):

DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hintergrundinformation für die Beratungspraxis.

DGUV Berlin, download unter www.dguv.de

J. Spinnarke/G. Schork (Hrsg.):

Arbeitssicherheitsrecht.

Kommentar und Sammlung. Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz und zum Arbeitsschutzgesetz mit allen wichtigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, Landsberg am Lech (ecomed Verlag), Loseblattsammlung oder CD-ROM mit Booklet

W. Hamacher, C. Eickholt, S. Riebe:

Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie und der GDA-Betriebsbefragung 2011 (Gutachten)

hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 1. Auflage 2015.

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):

Prävention wirksam gestalten – Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie

DGUV-Report 3/2013, Berlin 2013

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung DGUV (Hrsg.):

BG/GUV 80.0 Die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zeitgemäßer Arbeitsschutz.

Präventionsverständnis. Anforderungsprofil. Ausbildung.

Berlin 2012

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):

Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Sifa-Langzeitstudie, DGUV Berlin o.J.

Stand der Bearbeitung: 2017