

Ausbildung zur Aufsichtsperson

Berufsrollenverständnis AP II

Das Berufsrollenverständnis für Aufsichtspersonen mit einer Qualifikation entsprechend dem Kompetenzniveau sechs des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) (APII)

Impressum

Herausgegeben von:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Hauptabteilung Sicherheit und Gesundheit
Referat Qualifizierung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Vorbemerkung	4
2 Der Präventionsauftrag der Aufsichtsperson II	6
3 Die Aufsichtsperson II	7
3.1 Der gesetzliche Auftrag	7
3.2 Das Präventionsverständnis der Aufsichtsperson II	9
3.3 Die Aufgaben der Aufsichtsperson II	10
4 Das Kompetenzprofil der Aufsichtsperson II	14
4.1 Grundsätzliches	14
4.2 Die Eingangskompetenzen	14
4.3 Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz	15
5 Weiterbildung	18

1 Vorbemerkung

Die Prävention ist neben Rehabilitation und Entschädigung vorrangige Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese hat den Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Dabei geht sie auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nach.

Dieser gesetzliche Auftrag wird in der Prävention insbesondere durch Aufsichtspersonen umgesetzt. Diese haben die Durchführung der Maßnahmen in den Unternehmen zu überwachen und Unternehmensleitungen und Versicherte zu beraten.

Damit die Aufsichtspersonen ihre weitreichenden Aufgaben und ihre hoheitlichen Funktionen sachgerecht ausüben können, hat der Gesetzgeber die Unfallversicherungsträger verpflichtet, durch den Erlass einer Prüfungsordnung eine angemessene und einheitliche Qualifizierung im Sinne des gesetzlichen Auftrags zu gewährleisten.

Voraussetzung für die Ausbildung zur Aufsichtsperson II (APII) ist ein beruflicher Abschluss, der mindestens dem Kompetenzniveau sechs des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht und eine daran anschließende zweijährige berufsspezifische, praktische Tätigkeit.

Bei der Tätigkeit der APII liegt der Leitgedanke zugrunde, dass sie aufgrund ihres Praxisbezugs besonders gut die Kernaufgaben Überwachung, Beratung und Ermittlung, insbesondere durch Unfalluntersuchungen, wahrnimmt. Organisatorisch kann sie z. B. zur Unterstützung einer API eingesetzt werden. Eine enge Verzahnung in der Aufgabenwahrnehmung mit einer API ist notwendig, um alle Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger passgenau in den Unternehmen anbieten zu können. Die APII erkennt den Bedarf des Unternehmens und sorgt für eine angemessene Beteiligung zusätzlich benötigter Experten.

Aufbauend auf dem gesetzlichen Auftrag und dem heutigen Beratungsverständnis werden die Aufgaben der APII beschrieben. Sie muss ein geeignetes Kompetenzprofil besitzen, um die aus den beschriebenen Aufgaben resultierenden Anforderungen erfüllen zu können.

Beim Kompetenzprofil ist zu unterscheiden zwischen Kompetenzen,

- die bereits bei der Einstellung der künftigen Aufsichtsperson vorliegen müssen,
- die in der Ausbildung vermittelt werden und
- die im Sinne einer Professionalisierung durch lebenslanges Lernen weiterentwickelt werden müssen.

2 Der Präventionsauftrag der Aufsichtsperson II

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein eigenständiger Teil der Sozialversicherung in Deutschland. Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII) erfüllen die Unfallversicherungsträger die ihnen übertragenen Aufgaben. Sie schützen mit allen geeigneten Mitteln Menschen vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Sie kümmern sich um die Prävention, die Rehabilitation sowie die Entschädigung von Versicherten.

Aufgabe der Prävention ist die Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Dabei folgt sie einem ganzheitlichen Ansatz, der sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Maßnahmen genauso einschließt wie den Schutz der Gesundheit bei der Arbeit. Das Ziel der Prävention ist eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Mit der Vision Zero wird dieses Ziel formuliert und im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags durch Aufsichtspersonen in die Unternehmen getragen – eine umfassende, ganzheitliche Präventionskultur wird entwickelt.

Eine zentrale Stellung bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags nimmt bei den Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand die Aufsichtsperson ein. Sie versteht sich als Bindeglied zwischen dem Unfallversicherungsträger und den Unternehmen. Die APII berät partnerschaftlich in den Unternehmen, überwacht die Einhaltung rechtlicher Vorgaben für die Sicherheit sowie die Gesundheit bei der Arbeit und setzt erforderliche Präventionsmaßnahmen im Rahmen des Überwachungsauftrages durch.

3 Die Aufsichtsperson II

3.1 Der gesetzliche Auftrag

Alle Menschen in der Bundesrepublik Deutschland haben das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes). 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 SGB VII die rechtlichen Rahmenbedingungen für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger als Bestandteil des Sozialversicherungssystems geschaffen.

Dabei haben diese den gesetzlichen Auftrag, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeits-, Schul- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe zu sorgen (Präventionsauftrag; §§ 1, 14 SGB VII). Sie sollen dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Überwachung und Beratung sind gesetzliche Aufträge der Unfallversicherung (§ 17 SGB VII).

Überwachung und Beratung haben das Ziel, in den Unternehmen, also Betrieben und Bildungseinrichtungen, eine Kultur der Prävention zu entwickeln. Damit tragen sie zur Vision Zero bei, einer Welt ohne Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung von tödlichen und schweren Arbeitsunfällen sowie von Berufskrankheiten.

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe ist die Unternehmensleitung (§ 21 SGB VII).

Die Durchführung solcher Maßnahmen durch die Unternehmensleitung kann seitens der Unfallversicherungsträger auch durch Anordnungen ver-

bindlich festgelegt werden (§ 19 SGB VII). Dabei handelt es sich um hoheitliche Aufgaben der Aufsichtspersonen.

Um diese Aufgaben in der Praxis durchführen zu können, haben die Unfallversicherungsträger eine für eine wirksame Überwachung und Beratung erforderliche Anzahl von Aufsichtspersonen zu beschäftigen (§ 18 SGB VII). Diese haben unter anderem die Befugnis, Betriebsgrundstücke und Gebäude zu betreten, Auskünfte zu verlangen oder betriebliche Unterlagen einzusehen (§ 19 SGB VII).

Damit die AP II ihre Aufgaben (Abbildung 1) und ihre hoheitlichen Funktionen 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 Absatz 2 Satz 2 SGB VII).

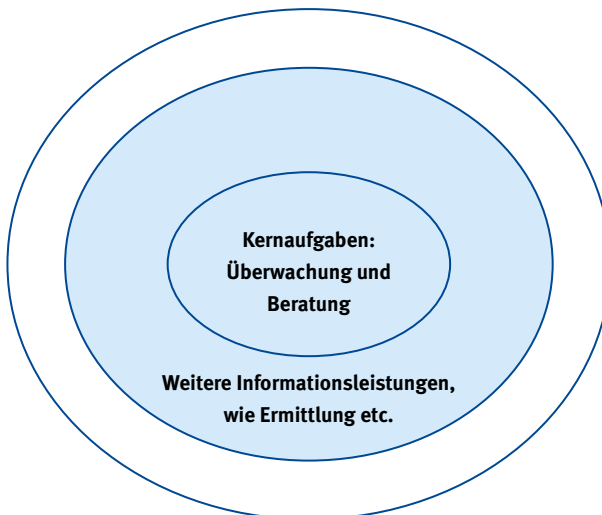


Abbildung 1:
Kernaufgaben der
Aufsichtsperson II

Die Unfallversicherungsträger wirken mit den staatlichen Aufsichtsbehörden auf der Grundlage der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ zum Nutzen der Unternehmen und Versicherten zusammen (§ 20 SGB VII; §§ 20 a und 20b ArbSchG).

Bei der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger mit den anderen Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen und Träger der Deutschen Rentenversicherung) zusammen.

3.2 Das Präventionsverständnis der Aufsichtsperson II

Die Arbeits- und Bildungswelt verändert sich schnell und tiefgreifend. Digitalisierung und weitere technische Innovationen führen zu neuen Formen der Arbeit, verbunden mit einer zunehmenden Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Arbeitsorten und Arbeitszeitmodellen und einem Rückgang körperlicher Arbeit. Weitere Faktoren, die die Veränderungen nachhaltig beeinflussen, sind der internationale Wettbewerb, Migration, kulturelle Vielfalt und der demografische Wandel.

Aus diesem Grund muss das Präventionsverständnis an die Herausforderungen der aktuellen Sicherheits- und Gesundheitsthemen in der komplexen Arbeits- und Bildungswelt ständig angepasst werden. Das Verständnis von Sicherheit und Gesundheit 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 von Organisationen und Personen umfassenden Prävention einschließlich der Förderung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins.

In diesem modernen Verständnis leistet Prävention einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg von Unternehmen.

Dies geschieht bei der AP II durch

- Überwachung der Unternehmen, um die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards zu gewährleisten,
- anlassbezogene Beratung der Unternehmen, um mögliche Umsetzungsstrategien aufzuzeigen,
- Beratung auf Anforderung aller mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Ausbildung betrauten oder daran beteiligten Personen und Organisationen,
- Beratung der Unternehmensleitung, der innerbetrieblichen Interessensvertretungen, der Versicherten und sonstigen beteiligten Kreise,
- schriftliche, telefonische und persönliche Information und Motivation zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in das Handeln der Unternehmen,
- Beratung auf Anforderung im Einzelfall und
- Ermittlungsleistungen in Verbindung mit Beratungsleistungen.

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger beschäftigt sich mit der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Damit engagiert sie sich auch bei den Ansätzen, die dazu beitragen, körperliches, geistiges, emotionales und soziales Wohlbefinden bei der Arbeit zu fördern. Dies umfasst auch die Beratung bei Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM § 167 SGB IX).

Überwachung und Beratung verfolgen stets auch das Ziel, Motivation und Eigeninitiative im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu stärken.

3.3 Die Aufgaben der Aufsichtsperson II

Die Unfallversicherungsträger sind verpflichtet, Aufsichtspersonen, die ihre Befähigung für diese Tätigkeit durch eine Prüfung nachgewiesen haben, in der erforderlichen Anzahl zu beschäftigen.

Aufsichtspersonen sind erste Ansprechpersonen und damit die erste Beratungsebene vor Ort für die Unternehmen in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Grundlage der Arbeit der APII ist das systematische Erfassen und Beurteilen der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Dies beinhaltet einen systematisch durchgeführten Soll-Ist-Abgleich bzgl. sicherheits- und gesundheitsrelevanter Faktoren (Grundlage: §§ 17, 19 SGB VII). Dieser Soll-Ist-Abgleich bezieht alle Aspekte eines Arbeitssystems mit ein (Technik, Arbeitsaufgabe, Organisation, Umgebung, Mensch etc.).

Ein wichtiges Instrument der Aufsichtspersonen ist die Überwachung (§ 17 SGB VII). Bei jeder Überwachung, aber auch in der Beratung und Ermittlung in Unternehmen wird durch die Aufsichtsperson die gegebene Situation beobachtet und mit den Vorgaben abgeglichen. Das hat zum Ziel, Handlungsbedarf in der Prävention durch Ermittlung von Gefährdungspotenzialen oder der Durchführung von Arbeitsplatz- und Belastungsanalysen möglichst bereits im Vorfeld festzustellen und Maßnahmen zu planen.

Die Aufgaben der APII sind somit – wie im Folgenden zusammengefasst – Überwachung (Tabelle 1), Beratung (Tabelle 2), und Ermittlung (Tabelle 3):

Tabelle 1: Überwachung einschließlich anlassbezogene Beratung

Überwachung einschließlich anlassbezogene Beratung nach den §§ 17 und 19 SGB VII

- Überwachung der betrieblichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Sicherstellung der Ersten Hilfe
- Erstellung von Besichtigungsberichten
- Anordnung zur Beseitigung von Mängeln
- Verfolgung der Mängelbeseitigung, ggf. Einleitung entsprechender Verwaltungsverfahren, z. B. Bußgeldverfahren
- Systematische schriftliche oder Vor-Ort-Überprüfung und aktive Beratung der Unternehmen mit dem Ziel, die gesetzeskonforme Umsetzung der technischen, organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der Arbeitsumwelt sicherzustellen. Im Vordergrund der Überprüfung steht dabei immer die Beratung aller, die an der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit beteiligt sind.
- Ermittlungsleistungen in Verbindung mit Überwachungsleistungen

Tabelle 2: Beratung (auf Anforderung)**Beratung (auf Anforderung) nach § 17 (1) SGB VII**

- Beratung auf Anforderung aller mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Ausbildung betrauten oder daran beteiligten Personen und Organisationen, insbesondere die Unternehmensleitungen, die betrieblichen Interessenvertretungen, die Versicherten und sonstigen beteiligten Kreise
- schriftliche, telefonische und persönliche Information und Motivation zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Arbeit der Unternehmen auf Anforderung im Einzelfall
- Ermittlungsleistungen in Verbindung mit Beratungsleistungen

Tabelle 3: Ermittlung**Ermittlung nach § 19 (2) SGB VII**

- verdachts- oder vorfallbezogene Ermittlung der möglichen Ursachen und Begleitumstände für Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren
- Durchführung von Ermittlungen durch Befragung, Ortsbegehung, Dokumenteneinsicht und Messung
- Berichterstattung über Ermittlungsergebnisse
- Aufbereitung der Ermittlungsergebnisse zur Gewinnung neuer Erkenntnisse für die Prävention
- Ermittlung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz
- schriftliche und persönliche Analyse/Bewertung von Unfällen sowie arbeits-technischer Voraussetzung angezeigter Berufskrankheiten

4 Das Kompetenzprofil der Aufsichtsperson II

4.1 Grundsätzliches

Die Aufgabenwahrnehmung stellt Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der AP II. Hierzu benötigt sie ein breites Kompetenzprofil, um die Anforderungen gut erfüllen zu können. Dies beinhaltet mehr als die Summe von einzelnen Aspekten. Neben den fachlichen müssen zudem auch methodische, soziale und personale Kompetenzen vorhanden sein bzw. entwickelt werden. Häufig sind es diese außerfachlichen Kompetenzen, die gewährleisten, dass das fachlich Notwendige auch tatsächlich im sozialen Kontakt glaubwürdig und entschlossen umgesetzt wird und wirksam werden kann.

Alle erwähnten Kompetenzen bilden die professionelle Handlungskompetenz der AP II. Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Bedeutsamer 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 branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der AP II das Fundament zur Ausübung ihrer Rolle, in der sie steuernd und vermittelnd agiert. Hierzu sind verschiedene Kompetenzen notwendig, die als Selbstorganisations- und Problemlösungsfähigkeiten verstanden werden. Sie setzen umfangreiches Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aber auch Haltungen voraus, die sich nur im Rahmen einer systematischen Qualifizierung einerseits sowie einer reflektierten Praxis (Anwendung) andererseits entwickeln können.

4.2 Die Eingangskompetenzen

Die Eingangskompetenzen wurden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Praxis erworben. Diese Kompetenzen werden bei der Ausbildung zur AP II entsprechend den Erfordernissen des Berufsprofils vertieft und erweitert. Kriterien für die berufliche Vorbildung sind

- ein beruflicher Abschluss mit mindestens Kompetenzniveau sechs entsprechend dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und
- praktische betriebliche Erfahrungen und Kenntnisse, die durch mindestens zweijährige berufsspezifische, praktische Tätigkeiten, die eine Vorbildung entsprechend einer o. g. Qualifikation voraussetzt, erworben wurden und dem späteren Tätigwerden als Aufsichtsperson förderlich sind.

Für eine AP II sind verschiedene Teilkompetenzen aus den Kompetenzfeldern Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz relevant, die nicht alle durch die berufliche Vorbildung vorhanden sein können.

Als Eingangskompetenzen sollte zu Beginn der Ausbildung vorliegen:

- die Fachkompetenz entsprechend der beruflichen Vorbildung, wünschenswert ergänzt um Aspekte aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- die Methodenkompetenz mit idealerweise den Teilkompetenzen, wie z. B. konzeptionelle Fähigkeiten, Lern-/Wissens-/Informationsmanagement, Gesprächsführung, Moderationsfähigkeit,
- die Sozialkompetenz mit wenigstens den Teilkompetenzen wie Einfühlungsvermögen, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit und möglichst Konfliktfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Delegationsfähigkeit und
- die Personalkompetenz mit unbedingt den Teilkompetenzen emotionale Belastbarkeit, Selbstreflexion, Loyalität, Offenheit für neue Erfahrungen, Fortbildungsbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit.

Dieses Kompetenzprofil ermöglicht es zudem, die zukünftige Aufsichtsperson aktiv an ihrer eigenen Kompetenzentwicklung teilhaben zu lassen.

4.3 Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz

Die APII nutzt bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrages ihre Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz. Durch die persönliche Eignung und die in den §§ 2 und 3 der Prüfungsordnung für APII vorgesehene Vorbildung und Vorbereitungszeit werden die notwendigen Teilkompetenzen aus diesen vier Kompetenzfeldern, sofern noch nicht vorhanden, erworben.

Eine Zusammenstellung der erforderlichen fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen, die eine APII bei ihrer Tätigkeit in den Kernaufgaben benötigt, ist in Tabelle 4 aufgelistet. Diese Kompetenzen werden in einer Breite und Tiefe gefordert, die auf die Wahrnehmung des eher operativ ausgerichteten Überwachungs- und Beratungsgeschäfts ausgerichtet ist.

Im Laufe des Berufslebens wird die Handlungskompetenz vom Kenner über den Könner zum Experten entwickelt.

Tabelle 4: Erforderliche fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen der APII

Kompetenzfelder	Teilkompetenzen
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none">• Grundlagen der Risikobeurteilung von Arbeitsverfahren, -bedingungen, -mittel und -aufgaben im Unternehmen• spezifische gesetzliche Grundlagen der Prävention• Gefährdungs-, Belastungsfaktoren und Einwirkungen• Entstehen/Vermeiden von Arbeits- und Wegeunfällen sowie arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren• Wirtschaftlichkeit und Evaluation, Statistik• sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung• Zusammenwirken inner- und außerbetrieblicher Akteure bei der Umsetzung des Präventionsauftrages• Unternehmerpflichten in der Prävention• Arbeitsschutzmanagement

Tabelle 4: (Fortsetzung)

Kompetenzfelder	Teilkompetenzen
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) • arbeitsmedizinische Grundlagen • Leistungsvoraussetzungen des Menschen • Präventionskampagnen
Methodenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • konzeptionelle Fähigkeiten • Wissens- und Informationsmanagement • Dokumentationsmanagement • Gesprächsführung • Rhetorik • Präsentationsfähigkeit • Planungs- und Organisationsfähigkeit – inkl. Zeit- und Ressourcenmanagement • Lernmanagement • Grundlagen der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung • Moderationsfähigkeit
Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Team- und Kooperationsfähigkeit • Einfühlungsvermögen • Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit • Konfliktfähigkeit • Kritikfähigkeit • Entscheidungsfähigkeit • Delegationsfähigkeit
Personalkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • emotionale Belastbarkeit • Selbstreflexion • Loyalität • Offenheit für neue Erfahrungen • Fortbildungsbereitschaft • Begeisterungsfähigkeit

5 Weiterbildung

Die Ausbildung der APII erhebt den Anspruch, die notwendigen Kompetenzen in Umfang und Tiefe soweit zu entwickeln, dass die APII nach erfolgreicher Prüfung ihrer Rolle in den Kernaufgaben Überwachung, Beratung und Ermittlung gerecht werden kann.

Im anschließenden Berufsleben muss die APII systematisch und anforderungsgerecht ihre Kompetenzen erhalten, aktualisieren und weitere Handlungskompetenzen, z. B. im Rahmen von Spezialisierungen, erwerben. Der Prozess des lebenslangen Lernens ist eine grundlegende Anforderung auch an die APII, um sich den kontinuierlichen Veränderungen der Arbeits- und Bildungswelt erfolgreich stellen und für das Präventionsverständnis und die Präventionsleistungen des Unfallversicherungsträgers werben zu können.

Der Unfallversicherungsträger unterstützt den Prozess des lebenslangen Lernens der APII auf Basis eines gelenkten Prozesses. Es beinhaltet Standards zum Kompetenzerhalt und zur Kompetenzentwicklung in den Kernaufgaben, berücksichtigt die berufliche Entwicklungsphase der APII, gibt einen Rahmen für die individuelle Kompetenzentwicklung und sorgt für eine anlassbezogene Weiterbildung. Darüber hinaus wird das lebenslange Lernen gefördert durch ein passendes und breites internes wie übergreifendes Weiterbildungsangebot der Unfallversicherungsträger.

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de