Signed Safety at Work

Handbuch für Inklusion und Diversität im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Signed Safety at Work:
Handbuch für Inklusion und Diversität im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Veröffentlicht von den *Signed Safety at Work* Projektpartnern:

University of Wolverhampton, UK
CETEM, Yecla, Spanien
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR), Italien
Searchlighter Services, Bristol, UK
Universität Klagenfurt, Österreich
Vyzkumny Ustav Bezpecnosti Prace (VUBP), Prag, Tschechische Republik
Bellyfeel Media, Salford, UK

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung i

Abschnitt 1 Professionalität im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz 1

1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2

*2 Arbeitgeber*innen und Arbeits- und Gesundheitsschutz 5*

3 Eine kompetente, qualifizierte Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz werden ... 7

Abschnitt 2 Anerkennung von Qualifikationen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 18

4 Verbesserung oder Aufwertung einer Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz 19

5 Verfahren zur Erlangung der Berufsqualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz 23

*Abschnitt 3 Gesundheit & Sicherheit für Gehörlose und hörbeeinträchtigte Mitarbeiter*innen 29*

6 Definition von Gehörlosigkeit und Hörbeeinträchtigung 30

*7 Unterstützung während der betrieblichen Ausbildung und am Arbeitsplatz für gehörlose und hörbeeinträchtigte Arbeitnehmer*innen 46*

*8 Karriereentwicklung im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wege für Mitarbeiter*innen mit Hörbeeinträchtigung definieren 53*

Abschnitt 4 Ein inklusiver Zugang zu Arbeits- und Gesundheitsschutz Ausbildung und Praxis 63

*9 Ein Plan für Anbieter*innen von Schulungsmaßnahmen, die mit Hilfe des SSaW-E-Learning-Materials soziale Kompetenz bei Fachpersonal im Sicherheitsbereich ausbauen wollen 64*

10 Untersuchung des Akkreditierungsprozesses für den SSaW-E-Learning-Kurs als anerkannter Schulungsbestandteil für Angestellte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz 69

11 Richtlinie zur Anwendung von ECVET und anderen Elementen der europäischen Lernstandards 77

Abschnitt 5 Erfolgreiches Lernen für den inklusiven Arbeits- und Gesundheitsschutz 99

12 Entwicklung geeigneter Schulungsmethoden, Werkzeuge und Ressourcen zur Erlangung der Qualifikation als Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz 100

13 Technische Aspekte des SSaW E-Learning-Kurs 105

Auswahl von Institutionen und Gemeinschaften 109

Einleitung

Im Jahr 2018 haben sich sieben Organisationen aus fünf europäischen Ländern - Österreich, Tschechien, Italien, Spanien und Großbritannien - zusammengeschlossen, um an einem Projekt mit dem Titel **"Signed Safety at Work" (SSaW)** [1] zu arbeiten. Das Projekt zielte darauf ab, eine Reihe von wichtigen Wörtern und Phrasen in gebärdeter Form zu entwickeln, die im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz Verwendung finden sollten.

Die Wörter/Phrasen sollten zur Erleichterung der Kommunikation zwischen hörenden Muttersprachler*innen, gehörlosen und hörbeeinträchtigten Gebärdensprachbenutzer*innen und hörenden Nicht-Muttersprachler*innen, die mit der gesprochenen/geschriebenen Nationalsprache wenig vertraut sind (z. B. Migrant*innen) eingesetzt werden. Ihr Zweck ist es, die Situation am Arbeitsplatz im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern. Das wurde von den Projektpartnern als eine Möglichkeit gesehen, die Arbeitschancen für Gehörlose, Hörbeeinträchtigte und Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und dadurch mögliche Bedenken, dass eine gefährliche Arbeitsumgebung für sie nicht sicher sei, zu entkräften.

Unter Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung verstehen wir speziell jene Menschen, die hörend geboren wurden und im Laufe ihres Lebens ihre Hörfähigkeit erheblich eingebüßt haben. Da sie als Kind die Lautsprache erlernten, haben sie andere Anforderungen als Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft, von denen viele eine Gebärdensprache als ihre Erstsprache verwenden. Sehr oft ist ein Hörverlust durch eine laute Arbeitsumgebung bedingt, insbesondere wenn es keinen ausreichenden Lärmschutz als Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahme gibt. Dies stimmt in besonderem Maße mit den Zielen dieses Projekts überein, da wir versuchen, angemessene Arbeits- und Gesundheitschutzvorkehrungen für alle Menschen, die als gehörlos oder hörbeeinträchtigt gelten, zu verbessern und sicherzustellen.

Zu den erklärten Prioritäten der Projektaktivitäten gehörten:

1. Entwicklung von Partnerschaften im Bereich "Berufsbildung", mit dem Ziel der Förderung des arbeitsbezogenen Lernens
2. Unterstützung von sozial inklusiver, offener Bildung und innovativen Praktiken im digitalen Zeitalter.

Das Ziel der Partner war es, drei spezifische Projektergebnisse zu produzieren, die im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz verwendet werden können:

---

1 Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

1. Ein Gebärdenvokabular mit wichtigen Wörtern und Phrasen in International Sign, das in 14 Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingesetzt werden kann.
2. Ein Online-Glossar der Schlüsselbegriffe in Form von Gebärdenvideos - ebenso im Kontext des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Diese Gebärdenvideos zeigen das Problem, die zu ergreifenden Vorsichtsmaßnahmen oder geben entsprechende Anweisungen in drei europäischen Gebärdensprachen.
3. Einen E-Learning-Kurs, der von den SSaW-Partnern entwickelt wurde und in dem die Videos des Glossars verwendet werden.

Diese hier erwähnten Ergebnisse werden alle näher auf unserer Projekthomepage erklärt http://www.signedsafety.eu. Diese Seite beinhaltet auch weitere Informationen zum Projekt, u. a. eine Beschreibung der sieben Projektpartner (siehe Titelseite dieser Publikation), die hier daher nicht im Detail präsentiert werden müssen.

Obwohl einige der technischen Details bezüglich der Ressource im letzten Kapitel - "Technische Aspekte des SSaW E-Learning-Kurs" - vorgestellt werden, möchten die Partner mit diesem Handbuch in erster Linie Folgendes darlegen: Den Wert, der in einer bewusst inklusiven Anwendung von Arbeits- und Gesundheitsschutzverfahren liegt, unter Berücksichtigung der Probleme, mit denen Arbeitnehmer*innen, die sich in Bezug auf Kommunikation und Verständnis am sozialen Rand befinden, konfrontiert sind. Wir veröffentlichen dieses Handbuch, um Personen, die Interesse an der Umsetzung eines modernen und fortschrittlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben, über diese neue Möglichkeit zu informieren.

Wir wenden uns mit diesem Handbuch an Entscheidungsträger*innen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Fachleute, die in Organisationen arbeiten, die sich für eine Verbesserung der Praxis einsetzen. In diesem Fall arbeiten Sie vielleicht in einer speziellen Arbeitsschutzorganisation, einer lokalen Behörde, der nationalen Regierung, für eine Gewerkschaft oder für ein Netzwerk von Organisationen, die ein direktes Interesse an der Umsetzung der Arbeitsschutzpolitik haben. Wir sind der Meinung, dass unser Projekt interessante Perspektiven aufzeigt und dass Sie dadurch vielleicht neue Wege entdecken, um die Bedürfnisse von Gehörlosen, Migrant*innen und anderen Personen mit Kommunikationsproblemen im Kontext des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besser berücksichtigen zu können.

Wir wenden uns mit dieser Veröffentlichung weiters an Arbeitgeber*innen, die nach neuen Wegen suchen, um die Praxis im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz so zu verbessern,

dass sie so inklusiv wie möglich ist, und zwar durch verbesserte Schulungen und Arbeitgebernetzwerke, die solche Organisationen vertreten. Dabei denken wir auch an die Verantwortlichen in Personalabteilungen in größeren Unternehmen, speziell an jene, die für die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen verantwortlich sind. Auch Arbeitgeber*innen, deren Mitarbeiter*innen in einer lauten Arbeitsumgebung tätig sind und einen Gehörschutz tragen müssen, können von unseren Projektergebnissen profitieren. Eine klare Kommunikation von Gesundheits- und Sicherheitsinformationen, speziell in einem Notfall, ist ein wichtiges Thema. Wir sind der Ansicht, dass unsere Gebärdensammlung in diesem Bereich bedeutende Verbesserungen bringen kann.

Der Kurs sollte so gestaltet sein, dass Arbeitgeber*innen ermutigt werden, ihn den Mitarbeiter*innen, vor allem aber den für die Ausbildung zuständigen Verantwortlichen in der Personalabteilung und den Verantwortlichen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu empfehlen. Selbstverständlich müssen gehörlose und hörbeeinträchtigte Mitarbeit*innen, sowie Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund miteinbezogen werden, sobald entschieden wurde, dass das Vokabular, das Glossar und der Kurs für das jeweilige Unternehmen von Vorteil sind. Durch die Personalabteilung und Führungskräfte mit entsprechender Verantwortung können die Standards für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Europa in Übereinstimmung mit der Europäischen Rahmenrichtlinie 89/391 über Arbeits- und Gesundheitsschutz, die 1989 von der EU verabschiedet wurde, weiter verbessert werden.

Hauptberufliche Fachkräfte im Ausbildungsbereich sind Entwickler*innen von Kursen für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Anbieter*innen von beruflichen Aus- und Weiterbildungen in den behandelten Fachbereichen. Wir veröffentlichen dieses Handbuch speziell für die Mitglieder dieser Gruppe. Menschen, die in solchen Organisationen arbeiten, engagieren sich für eine Verbesserung der Ausbildungsqualität und werden bereitwillig anerkennen, dass Inklusion in Ausbildungsprogrammen ein fortwährendes Ziel ist, das Berufsbildungsorganisationen ständig anstreben müssen.

Durch seinen modularen Aufbau bietet der E-Learning-Kurs ein Maximum an Flexibilität in der Anwendung. Wie bereits erwähnt, ist er als eigenständiger Kurs für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung konzipiert. Er kann von denjenigen absolviert werden, die bereits an einem Arbeitsplatz tätig sind und möglicherweise mit Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an diesem Arbeitsplatz betraut sind. Solche Weiterbildungskurse sind üblicherweise kurz und können leicht in das Arbeitsmuster der

Lerner*innen integriert werden. Auf diese Weise passt der SSaW-Kurs gut zu den Aufgaben engagierter Berufsweiterbildungsanbieter*innen, aber auch zu Arbeitgeber*innen, die die Weiterbildung direkt mit ihren eigenen Mitarbeitern*innen durchführen.

Es ist jedoch auch beabsichtigt, Berufsbildungseinrichtungen einzubinden, die breit angelegte Kurse im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz anbieten, so dass dieser Kurs als optionales Modul in einem längeren, detaillierteren und umfassenderen Kurs implementiert werden kann, der formale Qualifikationen für Fachleute im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt. Die SSaW-Partner setzen sich für beide Optionen ein und haben die technische Seite so entwickelt, dass sie in diesem Sinne sehr gut nutzbar und flexibel ist.

Es ist wichtig festzuhalten, dass wir dies auch für die Organisatoren von Gruppen im ehrenamtlichen Sektor veröffentlichen, die die gehörlosen und hörbeeinträchtigten Menschen vertreten, die wir als die endgültigen Nutznießer dieses Projekts sehen, sowie für Einzelpersonen, die sich in solchen Gruppen engagieren. Das schließt nicht nur Gruppen ein, die das Wohlergehen von gehörlosen und hörbeeinträchtigten Menschen vertreten, sondern auch Aktionsgruppen, die sich für die Rechte von gehörlosen und hörbeeinträchtigten Menschen einsetzen, insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsrechte.

Das inkludiert auch Gruppen, die sich für das Wohlergehen kürzlich emigrierter Personen einsetzen, die keine oder kaum Kenntnisse der für sie neuen Sprache haben, und ebenso Menschen, die sich für die Rechte der Migrant*innen einsetzen. Unsere Projektprodukte sind darauf ausgerichtet, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für Menschen speziell in diesen Gemeinschaften zu schaffen, obwohl die Projektprodukte für eine Reihe von Gemeinschaften in verschiedenen Arbeitsumgebungen von Wert sind.

Da sich Richtlinien und Vorschriften ändern, befassen sich die Kapitel mit einer Reihe von Themen rund um Inklusion und Arbeits- und Gesundheitsschutz und dürften daher für Personen aus allen genannten Bereichen interessant sein. Dieser Bericht besteht aus fünf Hauptkapiteln, die insgesamt 13 Abschnitte umfassen, wobei diese Abschnitte wiederum aus ein oder zwei Unterkapiteln bestehen. Die Basis für die Recherchen und Analysen in diesen Kapiteln war der Mehrwert, der durch die Verfügbarkeit der SSaW-Ressourcen im Kontext des heutigen Umfelds für die Arbeits- und Gesundheitsschutz entsteht.

Für uns war es wichtig, den Sinn und Zweck (a) einer besseren Zugänglichkeit zu Gesundheits- und Sicherheitsverfahren sowie (b) einer einer stärkeren Integration am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Wir wollten in der Lage sein, Fachleuten, die ein Interesse an

diesen Themen haben, und den Organisationen, für die sie arbeiten, zu zeigen, dass (a) die SSaW-Projektprodukte leicht angewendet werden können und dass es (b) einen Prozess gibt, durch den der Kurs akkreditiert werden kann. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Inklusion am Arbeitsplatz wollten wir weitere Schritte in Betracht ziehen, die unternommen werden können, damit Gehörlose und Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildungspraxis vollständig und gleichberechtigt berücksichtigt werden, nicht zuletzt im Kontext von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Abschnitt 1 befasst sich mit der Professionalität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und wirft einen Blick auf die Praxis am Arbeitsplatz, die Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und den Weg zur Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dabei wird offensichtlich, dass es keine Option ist, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Unternehmen entspannt und „locker“ zu nehmen. Ein professioneller und umfassender Ansatz ist die einzige Option.

Abschnitt 2 befasst sich mit der Anerkennung von Qualifikationen, die Wissen in der Praxis von Arbeit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ermöglichen, und betrachtet, wie eine Fachkraft für Arbeits- und und Gesundheitsschutz die Grundlagen ihres Fachwissens durch die Erweiterung ihrer Fähigkeiten verbessern kann, sowie die Verfahren zur Erlangung der ersten beruflichen Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zusammen zeigen sie die Bedeutung der Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheits-schutzes als einen Bereich, der ein Programm zur beruflichen Weiterbildung erfordert.

Abschnitt 3 befasst sich mit der Gesundheit und Sicherheit für gehörlose und hörbeeinträchtigte Mitarbeiter*innen, der Art und Weise, wie Gehörlosigkeit definiert wird, der Unterstützung, die gehörlosen Menschen während ihrer Berufsausbildung angeboten werden kann (oder dem Mangel an Unterstützung), und der Art und Weise, wie Mitglieder der Gehörlosengemeinschaft mehr Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz übernehmen können. Die Gehörlosengemeinschaft ist ein wichtiger Nutznießer der Projektprodukte, und wir hielten es für wichtig, ihre Perspektive zu präsentieren, wie ein Arbeitsplatz für sie sein kann.

Abschnitt 4 befasst sich mit der Frage, wie der SSaW-Ansatz für die Ausbildung und Praxis im Bereich Arbeits und Gesundheitsschutz direkt eingebettet werden kann - unter dem Aspekt, wie ein Kursanbieter die SSaW-Projektprodukte zur Erweiterung der "Soft Skills" von Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen kann. Es wird auch der Prozess zur

Akkreditierung der SSaW-Ressourcen für die Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit erläutert, wodurch Fragen der Inklusion mehr Gewicht erhalten. Des Weiteren wird auf die Anwendung der SSaW-Projektprodukte im Kontext des Europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET) für die Übertragung von Berufserfahrung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz über nationale Grenzen in Europa hinweg eingegangen.

Der Abschnitt 5 befasst sich damit, wie wir das Lernen für einen inklusiven Ansatz im Arbeits- und Gesundheitsschutz effektiver gestalten können, indem wir untersuchen, was die geeigneten Schulungsmethoden, Werkzeuge und Ressourcen ausmachen, die einen professionellen Ansatz für die Arbeitsschutzpraxis erleichtern; außerdem werden einige der technischen Aspekte des SSaW-Kurses betrachtet.

Gemeinsam hoffen die SSaW-Projektpartner, dass diese Kapitel dazu beitragen werden, neues Denken und positive Innovationen in der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik, der Ausbildung und der Praxis am Arbeitsplatz anzuregen. Wir haben darauf geachtet, dass die vorliegenden Leitlinien leicht zugänglich sind und dazu führen werden, dass die verfügbaren Projektprodukte für einen inklusiven Ansatz zur Weiterbildung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt werden.

Projektpartner von **Signed Safety at Work**:

University of Wolverhampton	Wolverhampton, UK
CETEM	Yecla, Spanien
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR)	Rom, Italien
Searchlighter Services	Bristol, UK
Universität Klagenfurt	Klagenfurt, Österreich
Vyzkumny Ustav Bezpecnosti Prace (VUBP)	Prag, Republik Tschechien
Bellyfeel Media	Salford, UK

Abschnitt 1

Professionalität im Bereich

Arbeits- und Gesundheitsschutz

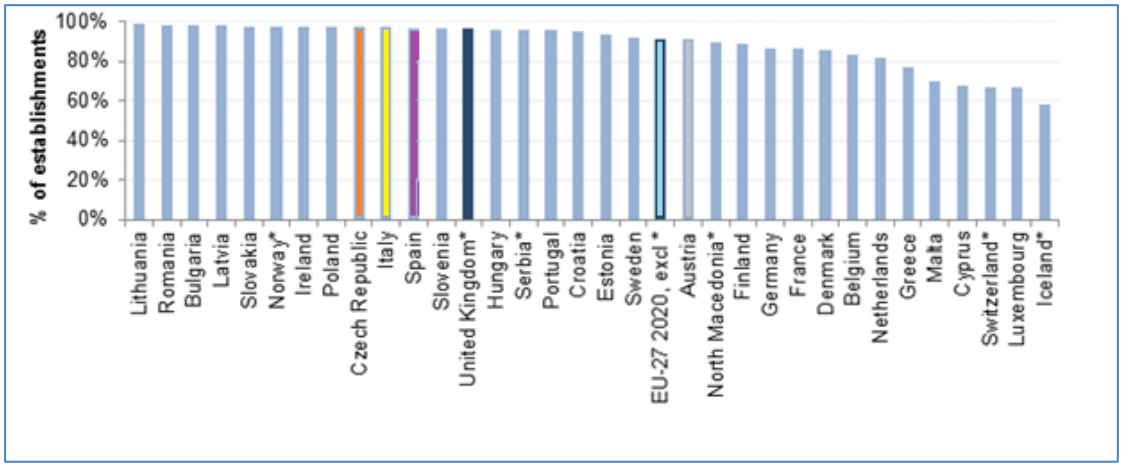
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, in ihrem Unternehmen Maßnahmen durchzuführen, die die Sicherheit der Angestellten gewährleisten. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und gesetzliche Anforderungen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Erfassung, Berichterstattung und Durchsetzung innerhalb Europas (HSE, 2019). Nichtsdestotrotz ist das gemeinsame Ziel dieser Systeme und Gesetze, Unfälle und Arbeitsrisiken am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, den Sicherheitsanweisungen zu folgen, um Unfälle so gut wie möglich zu vermeiden. Trotzdem kommt es immer wieder zu Unfällen, die auf verschiedene Ursachen zurückzuführen sind.

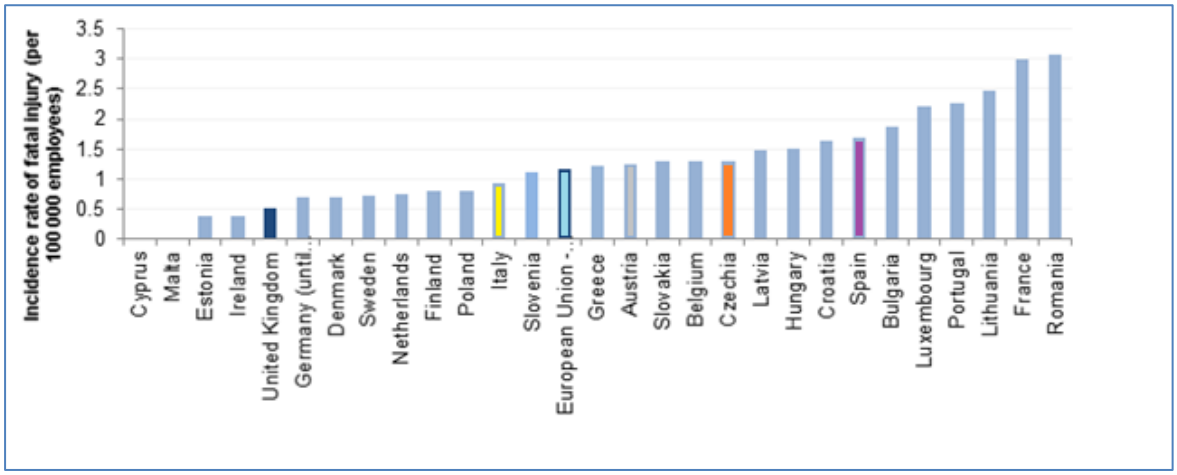
Hier ein kurzer statistischer Überblick über arbeitsbedingte Todesfälle, Verletzungen und Gesundheitsprobleme in ganz Europa (vgl. HSE[2], S. 3–5, 2019; die Einfärbung der Projektpartnerländer erfolgte zum Ziel der besseren Verständlichkeit).

Die folgende Grafik zeigt den Prozentsatz der Unternehmen, die ein Dokument zur Verfügung stellen, das die Verantwortung und Richtlinien hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit für im Betrieb tätige Personen erklärt. (ESENER, 2019):

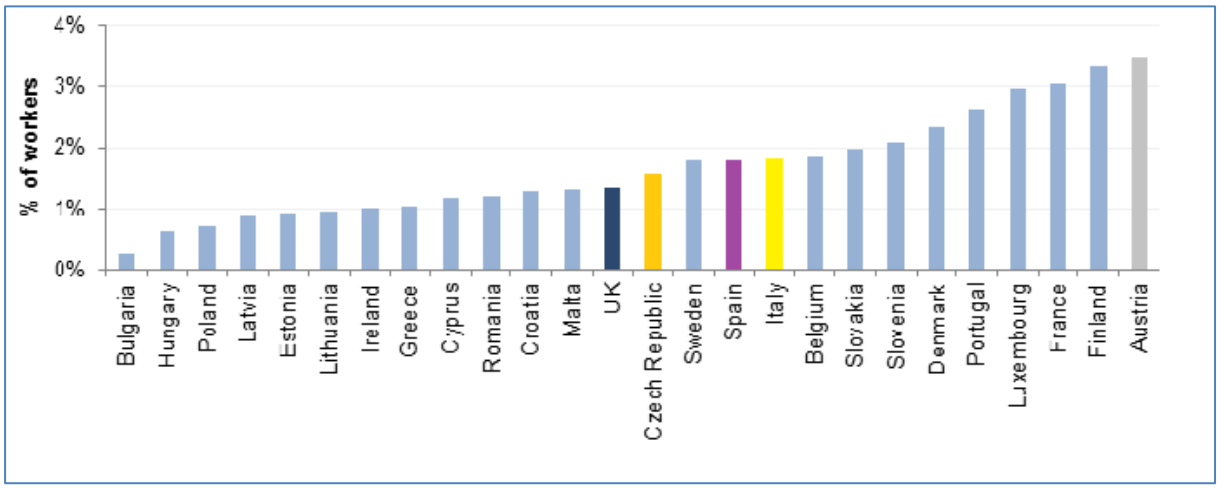


2 Mehr Informationen über den Hintergrund der Statistik finden sich im Online-Dokument.

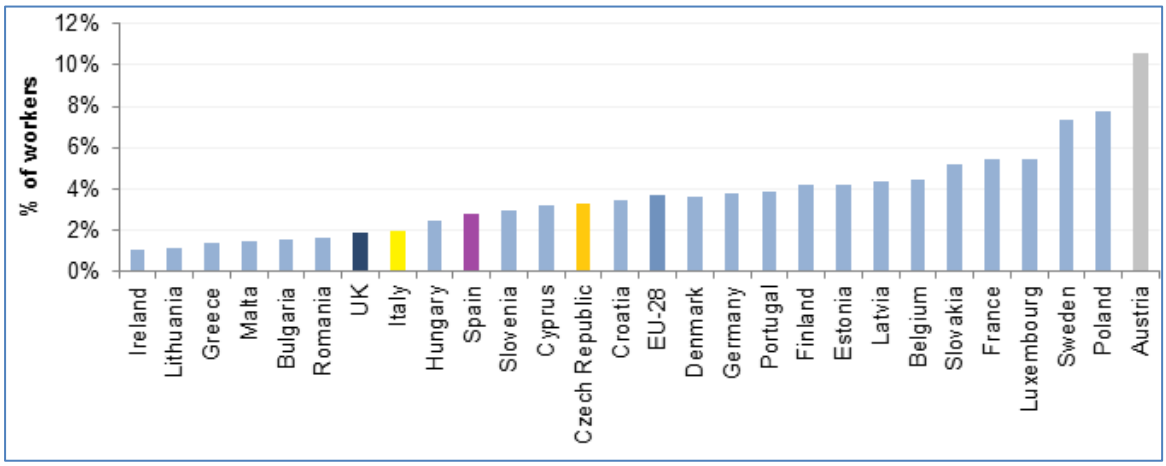
Die folgende Grafik zeigt die standardisierten Inzidenzraten (pro 100.000 Beschäftigte) für tödliche Arbeitsunfälle für das Jahr 2017 im Rahmen der Arbeit, Straßenverkehrsunfälle und Unfälle mit Transportmitteln ausgenommen (Eurostat, ESAW, 2017):



Die folgende Abbildung zeigt den Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen, die in den letzten 12 Monaten eine Verletzung hatten, die zu einer Krankschreibung führte (LFS, 2013):



Die vierte Grafik zeigt den Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen mit einem (oder mehreren) arbeitsbedingten Gesundheitsproblem(en), das zu einem Krankenstand führte (LFS, 2013):



Obwohl die meisten Unternehmen große Anstrengungen unternehmen, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu vermeiden, gibt es noch immer einige Bereiche, die nicht die notwendige Aufmerksamkeit erhalten. Dazu gehören Gehörlosigkeit und Hörbeeinträchtigung, sowie die daraus resultierenden Kommunikationsprobleme (vgl. Svinndal et al. 2018), die sehr oft in engem Zusammenhang mit schlechten Kenntnissen der nationalen geschriebenen/gesprochenen Sprache stehen.

2 Arbeitgeber*innen und Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist in der Europäischen Union in der Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 festgelegt. Diese beinhaltet Richtlinien über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer*innen. Generell haben Arbeitgeber*innen die Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen in allen mit der Arbeit verbundenen Aspekten zu gewährleisten.

Gemäß dieser Richtlinie, die sich im nationalen Recht der EU-Mitgliedstaaten widerspiegelt, sind die Arbeitgeber*innen für das Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management verantwortlich. Es ist die Pflicht der Arbeitgeber*innen, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen und anderer Personen, die davon betroffen sein könnten, zu gewährleisten. Arbeitgeber*innen müssen sinnvolle und gut durchführbare Maßnahmen setzen, um das zu erreichen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen und andere involvierte Personen vor allem geschützt sein müssen, das ihnen gesundheitlichen Schaden zufügen könnte. Dazu muss eine effektive Kontrolle aller möglichen Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen, die am Arbeitsplatz auftreten könnten, gegeben sein.

Laut Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetz haben Arbeitgeber*innen die Pflicht, Risiken am Arbeitsplatz einzuschätzen. In einer Gefahrenbewertung sollten alle wahrscheinlichen Gefahrenquellen an einem Arbeitsplatz erfasst und beurteilt werden.

Arbeitgeber*innen müssen den Arbeitnehmer*innen Informationen über mögliche Gefahrenquellen am Arbeitsplatz geben, wie sie sich dagegen schützen können und sie auch im Umgang mit den Risiken unterweisen und schulen. Arbeitgeber*innen müssen sich mit ihren Arbeitnehmer*innen bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsfragen austauschen. Eine Plattform für Fachkräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz übernimmt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese helfen Unternehmen nicht nur dabei, den Arbeits- und Gesundheitsschutz über alle Hierarchieebenen hinweg zu verankern, sondern arbeiten auch daran, Todesfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und Sachschäden zu reduzieren und zu vermeiden. Sie beraten auch in Fragen der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Sie sind oft diejenigen, die Arbeitnehmer*innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz schulen (d. h. Sicherheitstrainings durchführen).

Die Arbeit einer speziell ausgebildeten Person für Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt wesentlich dazu bei, die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter*innen im Unternehmen auf einem hohen Niveau zu etablieren. Angesichts der umfangreichen Aufgaben, mit denen sich

Arbeitgeber*innen befassen müssen, um die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten, ist es verständlich, dass sie diese Funktion nicht selbst ausführen können. Diese wird von Personen übernommen, die in Hinblick auf die spezifischen, standardisierten Qualifikationsanforderungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Risikoprävention entsprechend der nationalen Vorgaben geschult wurden. Diese Personen können als Sicherheitsfachleute bezeichnet werden.

Folgende Berufe können die Aufgaben im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz gleichzeitig wahrnehmen:

Sicherheitsfachkraft,
Verantwortlich Beauftragte*r nach § 9 VStG oder
Sicherheitsvertrauensperson
(z. B. eine Person, die beruflich für die Risikoprävention oder für die Durchführung von Aufgaben der Risikoprävention im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes qualifiziert ist).

Aufgrund der Berufsvielfalt im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es möglich, einen Job als Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsmanager*in oder Umweltschutzbeauftragte*r zu bekommen und Unternehmen dabei zu helfen, ein Sicherheitssystem einzurichten. Alle Arbeitgeber*innen müssen sich heutzutage mit dem Thema Gesundheit und Sicherheit auseinandersetzen und im Betrieb über eine verantwortliche und geschulte Person verfügen, die sich um das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem kümmert und die diesbezüglichen Pflichten und Verantwortlichkeiten überwacht.

3 Eine kompetente, qualifizierte Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz werden

Alle vorher genannten Personen, die Arbeitgeber*innen dabei unterstützen, die Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, müssen dafür entsprechend ausgebildet sein.

Für jede einzelne dieser Personen gibt es bestimmte Qualifikationsstandards. Im europäischen Raum sind das üblicherweise die Sicherheitsfachkräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Verantwortlich Beauftragten, die dafür verantwortlich sind, dass alle Vorgaben zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz erfüllt werden. Diese beiden Berufe haben in Europa eine lange Tradition, was dazu führte, dass gemeinsame Qualifikationsstandards dafür ausgearbeitet wurden (Verantwortlich Beauftragte*r, Europäische Sicherheitsfachkraft und Europäische Arbeitssicherheit [3]). Das primäre Ziel ist es, innerhalb Europas gemeinsame Standards für die Arbeits- und Gesundheitsschutzpraxis und so eine einfachere Anerkennung der Qualifikationen zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten zu erreichen. So können auch die Qualifikationen der Personen, die ihre Dienste anbieten, auf eine einfache Art und Weise eingeordnet werden.

Gleichzeitig haben die EU-Mitgliedsstaaten die Anforderungen der europäischen Qualifikationen in ihrem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) für diese Berufe berücksichtigt. Das bedeutet, dass die Anforderungen hinsichtlich des Wissens und der Fähigkeiten für diesen Aufgabenbereich weitgehend einheitlich sind. Diese Praxis steht im Einklang mit dem Ziel des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR), der die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationen von Menschen verbessern soll (insbesondere hinsichtlich des Arbeitsmarktes).[4] Das deckt sich

---

[3] Health Manager and European Occupational Health & Safety Technician and European Occupational Safety

[4] Qualifikationen ermöglichen den Zugang zu Arbeitsplätzen und bilden die Grundlage für Karrieren. Um einen Arbeitsplatz zu bekommen oder zwischen Arbeitsplätzen wechseln zu können, müssen Qualifikationen von Arbeitgeber*innen und anderen am Arbeitsmarkt tätigen Personen verstanden, richtig beurteilt und bewertet werden können. Daher ist es wichtig, eine Qualifikation vorweisen zu können, die zeigt, was der*die Besitzer*in weiß, und über welche Fähigkeiten er*sie verfügt.

Das Miteinbeziehen von Lernergebnissen zur Beschreibung von Qualifikationen und das Inkludieren von europäischen und nationalen Qualifikationsniveaus erleichtern es Arbeitgeber*innen, die Qualifikationen von Bewerber*innen einzustufen.

mit der Erklärung des Europäischen Rates von Lissabon (Lissabon-Strategie) und mit den strategischen Dokumenten zur Entwicklung einer Kultur der Gesundheit und Sicherheit in Europa und für die Bildung in diesem Bereich[5]. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) zielt darauf ab, die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen zu verbessern. In ganz Europa sind wir am Arbeitsplatz mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert, die wiederum ähnliche Kompetenzen erfordern. Dazu gehört zum Beispiel der Umgang mit der Risikoeinschätzung, arbeitsbedingten und anderen schweren Unfällen, menschlichen Fehlern, Maßnahmen zur Risikokontrolle, Sicherheitsmanagement und -richtlinien, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Stress. Aber auch Migration, Terrorismus, Klimawandel und die alternde Bevölkerung müssen berücksichtig werden.

Was sollten Personen, die für Arbeitgeber*innen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig sind, wissen (die jeweilige Qualifikation eingeschlossen) und was sollten die Anforderungen an ihr Wissen und ihre Fähigkeiten sein?

Im Allgemeinen entsprechen die Ausbildungsanforderungen jenen einer Europäischen Sicherheitsfachkraft oder eines*einer Verantwortlich Beauftragten [6]. Diese werden von den zuständigen Behörden (einschließlich nationaler Ministerien und Arbeitsaufsichtsbehörden) sowie anderen wichtigen Institutionen, die sich mit Ausbildung im Allgemeinen oder im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz befassen, angewandt, wie z. B. Bildungs- und Ausbildungsanbieter, Qualifikationsanerkennungsstellen und Regierungsbehörden. Auch andere anerkannte Arbeitsstätten/Akkreditierungsstellen,

---

Der EQR ermöglicht es Arbeitgeber*innen, Qualifikationen aus anderen Ländern und auch von Institutionen, die sie nicht kennen, besser einordnen zu können. Sie können das Niveau der einzelnen Bewerber*innen besser nachvollziehen, ihre Qualifikationen mit nationalen Qualifikationen vergleichen, die Relevanz dieser Qualifikationen verstehen und wie bzw. ob diese mit den Anforderungen des Unternehmens oder der Branche übereinstimmen.

Durch den EQR kann Europa als ein einheitlicher Qualifikationsbereich betrachtet werden. Dadurch werden Hindernisse für die Mobilität von Arbeitskräften reduziert, eine bessere Nutzung von vorhandenem Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützt und die Übereinstimmung zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot verbessert.

[5] Die Erklärung des europäischen Rates von Lissabon hat den Status von Bildung und Ausbildung in Europa gestärkt, wie dies auch in der EU-Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 widergespiegelt wird. Diese Strategie definiert Bildung und Ausbildung als Schlüsselfaktoren für die Entwicklung einer guten Präventionskultur in Europa. Die Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 ruft auch dazu auf, Gesundheit und Sicherheit in allen Phasen der Bildung und in allen Bereichen ab 2012 zu integrieren.

[6] European Occupational Health & Safety Technician (EurOSHT) or a European Occupational Health & Safety Manager (EurOSHM).

Anbieter von Schulungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Anbieter für Qualifikationen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wenden die europäischen Standards an. Sie setzen diese in nationale Standards für die Qualifikation und Ausbildung von Fachkräften im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz um.

Der folgende Überblick zeigt die Anforderungen bezüglich des Wissens und der Fähigkeiten für Fachkräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherheitsbeauftragte hinsichtlich relevanter Themen. Beide befassen sich weitgehend mit denselben Risikobereichen und Vorsorgemaßnahmen und unterscheiden sich nur in Tiefe und Umfang der Themen.

Während eine Sicherheitsfachkraft eng mit der Führungsebene und der Belegschaft zusammenarbeitet und dabei die täglichen Arbeits- und Gesundheitsschutzprobleme löst und relevante rechtliche, fachliche und technische Standards und Verfahren anwendet, beraten die Verantwortlich Beauftragten das Topmanagement, bereiten die Richtlinien vor und helfen bei Umsetzung, Überwachung und Bewertung der Arbeits- und Gesundheitsschutzrichtlinien. Solche Manager*innen können eine Abteilung oder ein Beratungsunternehmen leiten.

Europäische Sicherheitsfachkraft

Thema	Details (Schulungsbereiche und Erlangen von Qualifikationen)
Europäische und nationale Arbeits- und Gesundheitsschutzverordnung	Relevante europäische Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetze und deren Umsetzung auf nationaler Ebene; Regulierungsvorschriften und -praxis, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im öffentlichen und privaten (zivilrechtlichen) Bereich relevant sind, Einfluss auf die Regulierung haben und auf diese reagieren.
Arbeits- und Gesundheitsschutz-management	Organisieren im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz; Systeme für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement; Auditieren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Förderung einer positive Gesundheits- und Sicherheitskultur; Beaufsichtigung von Auftragsarbeiten; Überwachung der Gesundheits- und Sicherheitsperformance.
Arbeits- und Gesundheitsschutz Risikobewertung und Management	Methoden und Praxis der Risikobewertung; Identifizierung und erfolgreiche Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Risikokontrolle; Sichere Arbeitsmethoden, Sicherheitsanweisungen usw.; Bewährte Verfahren und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.
Wissen bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz	Unfalluntersuchung, Aufzeichnung und Berichterstattung; Arbeitssicherheitspraxis (z. B. Maschinen- und Arbeitsmittelsicherheit; elektrische Sicherheit; Bausicherheit; Brandschutz; Unfallverhütungs-techniken, Höhenarbeit); Elementare Arbeits- und Gesundheitsschutz- und Hygienepraxis (z. B. chemische, physikalische und biologische Gefährdungen und Präventionsmaßnahmen).
Sicherheitstraining, Information und Kommunikation	Techniken zur Kommunikation von Gesundheit und Sicherheit; Bewertung, Durchführung und Auswertung von Schulungen.
Der Mensch und ergonomische Faktoren	Arbeitsplatzgestaltung & -layout, inkl. Computerarbeitsplätze inkl. Körperhaltung, manuelle Handhabung & Muskel-Skelett-Erkrankungen; Menschliches Verhalten und Sicherheit.
Projektarbeit	Theoretisches Wissen in der Praxis am eigenen oder an anderen Arbeitsplätzen anwenden und darüber berichten.

Verantwortliche*r Beauftragte*r

Thema	Details (Schulungsbereiche und Erlangen von Qualifikationen)
Europäische und nationale Arbeits- und Gesundheitsschutzverordnung	Relevante europäische Gesetzgebung zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und deren Umsetzung in die nationale Praxis;
	Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz relevante Regulierungsmechanismen im öffentlichen und privaten (zivilrechtlichen) Bereich, die Einfluss auf die Regulierung nehmen und auf diese reagieren.
	Arbeits- und Gesundheitsschutz im Kontext der öffentlichen Politik.
Arbeits- und Gesundheitsschutz-management	Festlegung und Verbesserung der Politik für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
	Organisieren im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz;
	Systeme für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement;
	Auditieren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;
	Organisation der Schutz- und Präventionsdienste;
	Förderung einer positiven Gesundheits- und Sicherheitskultur;
	Management von Auftragsarbeiten;
	Überwachung, Überprüfung und Auditierung der Gesundheits- und Sicherheitsleistung;
	Grundlagen des Umweltmanagements.
Arbeits- und Gesundheitsschutz Risikobewertung und Management	Methoden der Risikobewertung und deren Umsetzung;
	Risikomanagement (Identifizierung und erfolgreiche Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Risikokontrolle);
	Entwicklung von sicheren Arbeitsmethoden, Sicherheitsanweisungen usw.;
	Bewährte Verfahren.
Wissen bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz	Untersuchung, Erfassung und Meldung von Unfällen und Berufskrankheiten;
	Arbeitssicherheitswissenschaft (z. B. Sicherheit von Maschinen und Arbeitsmitteln; elektrische Sicherheit; Sicherheit am Bau; Brandschutz; Unfallverhütungstechniken, Höhenarbeiten);
	Arbeitsmedizin und -hygiene (z. B. chemische, physikalische und biologische Gefahren sowie Belastungsgrenzen und Präventionsmaßnahmen).
Sicherheitstraining, Information und Kommunikation	Techniken zur Kommunikation von Arbeits- und Gesundheitsschutz;
	Bewertung, Durchführung und Auswertung von Schulungen.
Der Mensch und ergonomische Faktoren	Körperhaltung, manuelle Handhabung & Muskel-Skelett-Erkrankungen;
	Anthropometrie & Arbeitsphysiologie;
	Arbeitsplatzgestaltung & -layout, inkl. Computerarbeitsplätze;
	Menschliches Verhalten und Sicherheit;
Beratungs- und Änderungs-managementfähigkeiten	Verantwortlich Beauftragte*r als Manager*in von Neuerungen;
	Organisatorisches Lernen;
	Technisches und organisatorisches Änderungsmanagement.
Projektarbeit	Theoretisches Wissen in der Praxis am eigenen oder an anderen Arbeitsplätzen anwenden und darüber berichten.

Eine Person ist für die Arbeit im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz qualifiziert, wenn sie die Kompetenzanforderungen für diesen Beruf erfüllt.

Es gibt mehrere Definitionen des Begriffs „Kompetenz“. Laut Wikipedia ist *Kompetenz* die Menge an nachweisbaren Eigenschaften und Fähigkeiten, die die Effizienz oder Leistung einer Arbeit ermöglichen und verbessern. Wenn Arbeitnehmer*innen fähig sind, erforderliche Aufgaben auf dem angestrebten Leistungsniveau zu erledigen, sind sie in diesem Bereich "kompetent".

Das Cambridge-Wörterbuch betrachtet *Kompetenz* als eine wichtige Fähigkeit, die bei einer Arbeit erforderlich ist und betont die Wichtigkeit von breitgefächerten Kompetenzen zusätzlich zu spezifischem Wissen.

Es ist unbestritten, dass Wissen im Bereich der Kompetenzen miteingeschlossen ist. Die Definition in Wikipedia legt auch nahe, dass Fähigkeiten darin enthalten sind. Die Anforderungen für nationale Qualifikationen unterteilen sich in Fachwissen, berufliche Fertigkeiten und Allgemeinwissen; dieses Kompetenzpaket wird durch soziale Kompetenz ergänzt. Die Anforderungen an das Wissen und die Fähigkeiten von Personen, die im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig sind (Europäische Sicherheitsfachkraft und Europäische*r Verantwortlich Beauftragte*r) basieren auf den Tätigkeiten, die sie am Arbeitsplatz oder im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ausführen.

Damit europäische wie auch nationale Sicherheitsfachkräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Verantwortlich Beauftragte ihre Arbeit ausführen können, sollten sie die erforderlichen (vorausgesetzten) Kompetenzen haben. Das Allgemeinwissen einer Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz beinhaltet: Rechtsbewusstsein, gute Sprachkenntnisse der Muttersprache oder der Sprache, in der der*die Experte*in arbeitet, Computer- und Internetkenntnisse, ökonomisches Verantwortungsbewusstsein, gute numerische Fähigkeiten und (optional) Inhaber*in eines Führerscheins. Das Allgemeinwissen einer Sicherheitsfachkraft beinhaltet dieselben Fähigkeiten und zusätzlich noch gute Englischkenntnisse.

Soziale Kompetenzen sind nichttechnische Fähigkeiten und beziehen sich darauf, wie Menschen ihre Arbeit machen. Das beinhaltet, wie sie mit den Kollegen*innen interagieren, wie sie Probleme lösen und wie sie ihre Arbeit bewältigen. Soziale Kompetenzen werden auch als zwischenmenschliche Fähigkeiten bezeichnet und werden zu einem immer wichtigeren Bestandteil von Qualifikationen (z. B. Kompetenz als Gesamtpaket). Einfach ausgedrückt, ist es die Fähigkeit, sich selbst und andere entsprechend zu behandeln, um das

erwünschte Ziel zu erreichen (im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz heißt das die Vermeidung von Unfällen, Verletzungen und Krankheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz).

Soziale Kompetenzen (bzw. Arten von sozialen Kompetenzen, die normalerweise von Fachkräften im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangt werden) beinhalten:

- auf gleichem Qualifikationsniveau, das beiden Berufen gemeinsam ist: effektive Kommunikation,
- auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau, das beiden Berufe gemeinsam ist, wobei der*die Verantwortlich Beauftragte höher einzustufen ist.

Die Managerfähigkeiten umfassen hinsichtlich des zweiten Punktes Kooperation, Kreativität, Flexibilität, Effizienz, Unabhängigkeit, Problemlösung sowie Planung/Organisation der Arbeit. Diese Personen verfolgen einen aktiven Ansatz, managen die Arbeitsbelastung und übernehmen die Verantwortung für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen, d. h. sie helfen ihnen, Stress zu bewältigen, einschließlich Traumata im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Verletzungen anderer Arbeitnehmer*innen bis hin zu Todesfällen. Dem*der Verantwortlich Beauftragten ist es möglich, Informationen über die Arbeitnehmer*innen einzuholen und ihnen Orientierung zu geben. Außerdem sollte er die Bereitschaft mitbringen, neue Dinge zu lernen, bestehende Fähigkeiten weiter zu entwickeln oder neue Fähigkeiten zu erwerben (Upskilling, lebenslanges Lernen).

Um eine Qualifikation im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen, ist dieser thematisch als spezifischer Bereich ausgewiesen. In den europäischen Mitgliedsstaaten können Universitäten (speziell technische, medizinische, wirtschaftliche und andere Fachrichtungen) oder allgemeinbildende höhere Schulen einen Teil der Ausbildung (Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement, Arbeitssicherheit, Sicherheitstechnik, Ergonomie von Arbeitsplätzen, Ergonomie von Produkten und Möbeln, Chemikaliensicherheit, Unfallverhütung usw.) oder Teilbereiche davon durchführen. Vorwiegend kann man diese Qualifikation in Kursen und Weiterbildungsprogrammen, die als nicht-formale Bildung und Ausbildung bezeichnet werden, erlangen. Hier erwerben die Anwärter*innen die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten für einen der Berufe bzw. entsprechende Qualifikationen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe oben).

Um die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb Europas zu erlangen, reicht es aus, die dafür erforderlichen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben (gemäß dem genehmigten Ausbildungsprogramm der Hochschule oder den Ausbildungsstandards für die jeweilige Qualifikation). Die Anerkennung einer Qualifikation, die man innerhalb einer formalen Ausbildung/durch formales Lernen (Universität oder andere Schule) erworben hat, erfolgt am Ende der Ausbildung durch die Verleihung eines Zertifikats oder eines Diploms. Bei der nicht-formalen Bildung hängt das Erreichen der Qualifikation davon ab, ob die Lernergebnisse den vorgegebenen Standards entsprechen. Der Bildungs- oder Ausbildungsstandard ist hier ein Instrument zur Bestimmung der Bildungsinhalte innerhalb einer bestimmten Qualifikation und auch ein Instrument zur Überprüfung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Kandidat*innen für eine bestimmte Qualifikation.

Die folgende Tabelle (siehe Tabelle 1) zeigt die unterschiedlichen Anforderungen bezüglich Wissen und Fähigkeiten innerhalb der Qualifikationsanforderungen für Sicherheitsfachkräfte und Verantwortlich Beauftragte.

Sicherheitsfachkraft	Verantwortlich Beauftragte*r
Kenntnis und Verstehen der grundlegenden gesetzlichen Vorschriften und technischen Normen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Führen von Aufzeichnungen und Dokumentation durchgeführter Kontrollen am Arbeitsplatz Eintragungen in das Unfallkataster und Ausfüllen des Formulars für Arbeitsunfallmeldungen Kategorisierung von Arbeitsplätzen für bestimmte Arbeitgeber*innen in Zusammenarbeit mit der Gesundheitsbehörde Mitarbeiter*innentraining im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz Suche nach Risikofaktoren für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Risikobewertung im Arbeits- und Gesundheitsschutz durchführen und Maßnahmen entwickeln, diese zu minimieren Arbeits- und Gesundheitsschutzdokumentation und Managementsystem	Anwendung nationaler gesetzlicher und sonstiger Vorschriften sowie europäischer Rechtsnormen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz Einführung und Aktualisierung eines Systems zur Arbeits- und Gesundheitsschutzkontrolle im Unternehmen Bewertung und Kontrolle der Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken Anwendung der Grundsätze der technischen Sicherheit bei der Arbeit als Verantwortlich Beauftragte*r Anwendung wirtschaftlicher Grundsätze Schulung des Managements in Arbeits- und Gesundheitsschutz Untersuchung, Aufzeichnung und Meldung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten Verhandlungen mit Kontrollstellen Überprüfung der Effizienz von präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzinspektionen an Arbeitsplätzen Prüfen der Vollständigkeit und Aktualität der Arbeits- und Gesundheitsschutzdokumentation Bewertung der Wirtschaftlichkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzkontrollsystems

Tabelle 1: Qualifikationsstandards (Berufsqualifikation)

Die Einführung von Qualifikationsstandards (insbesondere im Bereich der nicht-formalen Bildung) in die Qualifikationssysteme der einzelnen europäischen Länder und deren Anwendung dienen in erster Linie als Garant für die Qualität von Qualifikationen in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft. Sie leisten auch einen wesentlichen Beitrag zur Transparenz und zu einem gewissen Maß an Kohärenz und Koordination in ihrer weiteren Entwicklung. Die Qualität der Ausbildung, sowie die Qualität der daraus resultierenden Qualifikation kann nur durch Qualitätsausbilder*innen und Qualitätsanbieter*innen gesichert werden. Das trifft auf jeden Bereich zu, auch auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher ist die Qualität dieser Ausbilder*innen und der

Qualifikationsanbieter*innen eine sehr wichtige Voraussetzung[7]. Auf der Ebene der nationalen Bildungs- und/oder Qualifikationssysteme wird diese Bedingung durch die Akkreditierung von natürlichen oder juristischen Personen für die Ausbildung oder durch die Bereitstellung von nominalen Qualifikationen erfüllt. In einigen Fällen erfolgt die Akkreditierung über Bildungsprogramme (die zur Erlangung der erforderlichen Qualifikationen führen) und schließt mit einer Überprüfung von Wissen und Fähigkeiten im Rahmen einer Abschlussprüfung ab (die Ausbildung alleine ist nicht ausreichend). Ohne die Abschlussprüfung kann nicht festgestellt werden, ob der*die Teilnehmer*in, die erforderlichen Qualifikationen erlangt hat.

Die Besonderheit bei der Erlangung von Qualifikationen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besteht darin, dass sie sich nur auf das Fachwissen (Kenntnisse und Fähigkeiten) konzentrieren. Es wird davon ausgegangen, dass Bewerber*innen mit einigen der Qualifikationen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zugleich über ein Allgemeinwissen verfügen. Gleiches gilt für die sozialen Kompetenzen. Beinahe jede*r von uns hat soziale Kompetenzen erworben – zumindest bis zu einem gewissen Grad durch den Alltag. Sie können auch in speziell dafür konzipierten Kursen erlernt und weiterentwickelt werden. Wenn Arbeitssuchende oder Arbeiter*innen diese sozialen Kompetenzen von Haus aus besitzen oder sich diese angeeignet haben, ist das ein großer Vorteil für sie. So hat diese Person unter anderem bei möglichen Arbeitgeber*innen bessere Chancen.

Bezüglich der Qualifikationsstandards im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sind Allgemeinwissen und soziale Kompetenzen eine Art Bonus, d. h. etwas Zusätzliches, das nicht erforderlich (nicht obligatorisch) für die Erlangung der Qualifikation eine*r Expert*in in einem bestimmten Bereich ist - mit Ausnahmen (z. B. Computerkompetenz).

Quellen

Dokumente und Artikel:

Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the Health & Safety of workers at work [online]. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=CS

[7] Oft handelt es sich bei den Ausbilder*innen und Qualifikationsanbietern*innen um ein und dasselbe Unternehmen.

European Occupational Health & Safety Manager (EurOSHM) and European Occupational Health & Safety Technician (EurOSHT) [online]. Available at: http://www.EurOSHM.org/.

The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. Luxembourg: European Union, 2018. 32p. ISBN (PDF) 978-92-79-80382-6.

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning [online]. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29.

Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions [online] (The European Council Lisbon Declaration, 2000). Available at: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

'Community strategy on Health & Safety at work (2002-2006)' [online]. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11147&from=EN.

'Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on Health & Safety at work' [online]. Available at: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:en:PDF.
EU Strategic Framework on Health & Safety at Work 2014 – 2020 [online], and https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

Andere Quellen:

Národní soustava kvalifikací[8] [online]. Available at: https://www.narodnikvalifikace.cz/

Národní soustava povolání[9] [online]. Available at: https://www.nsp.cz/

Competence (human resources). Wikipedia, the free encyclopaedia [online]. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources)

Competence. Cambridge Dictionary [online]. Available at: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence

OHS training. OSHWiki [online]. Available at: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

---

[8] National Register of Qualifications (Register der Republik Tschechien)

[9] National System of Professions (System der Republik Tschechien)

Abschnitt 2

Anerkennung von Qualifikationen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

4 Verbesserung oder Aufwertung einer Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Anforderungen an das Wissen und die Fähigkeiten ändern sich in der modernen Gesellschaft permanent. Es herrscht eine ständige Nachfrage nach persönlicher Flexibilität (Arbeiter*innen eingeschlossen) und der Bereitschaft, diese Änderungen zu verstehen und zu managen. Das zeigt sich in der Ausbildung und dem Erwerb von Fähigkeiten, was zu einem Prozess des lebenslangen Lernens führt. Das allgemeine Ziel der Personalentwicklung ist es, sicherzustellen, dass das Unternehmen über die Qualität der Mitarbeiter*innen verfügt, die es benötigt, um seine Leistungs- und Wachstumsziele zu erreichen.

Weiterbildung und Entwicklung bringen für ein Unternehmen Vorteile wie:

- erhöhte Produktivität und Arbeitsqualität,
- Geschäftsentwicklung auf allen Ebenen des Unternehmens,
- einfacheres Handeln und effektivere Problemlösung,
- erhöhte Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen an Veränderungen

und für die Mitarbeiter*innen:

- Verbesserung und Erhöhung ihres beruflichen/persönlichen Profils,
- Ausschöpfung ihres Potentials,
- Möglichkeit, verschiedene Arten von Wissen und Fähigkeiten zu erwerben und anzuwenden,
- Verbesserung der Fähigkeiten, Probleme bei der Arbeit zu lösen,
- Möglichkeit, positiven Einfluss auf ihre Manager*innen auszuüben,
- Möglichkeit zur Weiterentwicklung durch beruflichen Aufstieg,
- Erhöhung der Beschäftigungschancen in anderen Segmenten am Arbeitsmarkt und
- Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen und Kommunikation im Team.

Auf Grund der Einführung von neuen Technologien, Substanzen und Arbeitsprozessen, durch Änderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft und des Arbeitsmarktes, sowie durch neue Formen der Beschäftigung und Arbeitsorganisation verändern sich Arbeit und Arbeitsplätze ständig. Dadurch ergeben sich auch neue Risiken und Herausforderungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das erklärte Ziel ist es, diesen Risiken und Herausforderungen begegnen zu können. Dies wird durch (verschiedene) rechtzeitig getroffene und effektive Maßnahmen ermöglicht. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es von großer Bedeutung, sich den Herausforderungen erfolgreich zu stellen, da es um Menschenleben geht.

Eine dieser Maßnahmen ist eine qualifizierte Belegschaft, die dazu beiträgt, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten – Arbeits- und Gesundheitsschutzexpert*innen. Nur Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten*innen, die ihre Qualifikationen aufrechterhalten, ergänzen oder sogar erweitern, sind für eine sichere Arbeitsumgebung und für die Sicherheit der Mitarbeiter*innen in einem Unternehmen von Vorteil.

Auf der Ebene der nationalen Qualifikationssysteme werden die Anforderungen an das Qualifikationsprofil von Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten*innen zunehmend spezifiziert und ergänzt. Es ist wichtig, dass sie die richtige Ausbildung und Erfahrung aufweisen, um in ihrem Bereich tätig sein zu können. Die treibenden Kräfte im Prozess der Schaffung von Qualifikationen und Schulungen für diese Fachkräfte sind die Erklärung des Europäischen Rates von Lissabon, der Europäische Qualifikationsrahmen und die Europäische Politik für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese können in die strategischen Rahmen der EU für Arbeits- und Gesundheitsschutz für einzelne Zeiträume projiziert werden.[10] Diese Strategien unterscheiden verschiedene Möglichkeiten für Veränderungsprozesse, inklusive des Rechts auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung auf jeder Ebene.

Sicherheitsexperten*innen müssen über die folgenden grundlegenden Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen:

- Rechtsbewusstsein,
- Risikomanagement,
- Geschäftspraktiken,
- IT und Datenanalyse,
- Evidenzbasierte Praxis,
- Professionalität und
- Professionelle Kommunikation und Management.

Es gibt aber auch andere Wissensbereiche und Fähigkeiten, die sich auf die Einhaltung spezifischer Pflichten und Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Risikomanagement, Kontrollen und Verbesserungen beziehen. In all diesen Fällen ist es wichtig, dass das Management ein bestimmtes System nicht nur in Bezug auf die Erlangung von (Erst-)Qualifikationen, sondern auch in Bezug auf die Aufrechterhaltung, Ergänzung und Erweiterung von Qualifikationen oder in Bezug auf die Aufrechterhaltung, Ergänzung,

[10] Aktuelles strategisches Dokument für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist der Strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020.

Erweiterung oder Revitalisierung bestimmter Kompetenzen sicherstellt. Die Lösung ist die praktische Umsetzung der Idee (und der Forderung) der Erklärung des Europäischen Rates von Lissabon, den Stand von Bildung und Ausbildung in Europa durch lebenslanges Lernen zu verbessern.

Die Verbesserung oder Aufwertung von Qualifikationen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgt in der Regel durch nicht-formales Lernen im Rahmen der sogenannten (beruflichen) Weiterbildung. Das erfolgt üblicherweise (innerhalb Europas, aber auch außerhalb) in Zentren, die nicht-formale Schulungen anbieten oder als Teil eines Programms für lebenslanges Lernen an Universitäten. Im Gegensatz zu Trainingsprogrammen, die Teilnehmer*innen darauf vorbereiten, eine "erste" berufliche Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erlangen (Verantwortlich Beauftragte*r, Sicherheitsfachkraft und andere), handelt es sich um Kurzzeit-Trainingskurse, Seminar- und Vortragsreihen oder andere Trainingsprogramme, die auf E-Learning oder anderen Fern- bzw. Online-Vermittlungsformen oder einer Kombination davon basieren und deren Dauer eher in Stunden oder Tagen als in Monaten oder Jahren angegeben wird.

Die Auswahl der Lernform ist ausschlaggebend dafür, ob das Wissen, die Fähigkeiten oder die sozialen Kompetenzen der Teilnehmer*innen geschult werden. Ebenso wichtig ist die Rolle, die Expert*innen (Verantwortlich Beauftragte*r, Sicherheitsfachkraft, Fachkraft für Schutz und Prävention, Fachkraft für Ergonomie, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsingenieur*in, und andere Sicherheitspezialist*innen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz) erfüllen sollen und ob die Ausbildung auf eine höhere Qualifikation oder auf eine neue Spezialisierung ausgerichtet ist. Der Schlüsselfaktor dabei ist der Inhalt der angestrebten Lernergebnisse.

4.1 Qualifikations- und Bildungssysteme

Systeme für den Beruf im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz unterscheiden sich von Land zu Land – in Europa und auf der ganzen Welt. Tatsächlich gibt es viele Unterschiede zwischen den fünf europäischen Ländern, die im Projekt *Signed Safety at Work* vertreten sind. Obwohl die Länder Europas und der Welt verbindlichen oder weniger verbindlichen Empfehlungen für Qualifikationen und damit verbundene Aus- und Weiterbildungsprogramme folgen, existiert eine sehr differenzierte Praxis. Aus der Sicht jeder Qualifikation ist es wichtig, dass sie mit einem Höchstmaß an Qualität (gemäß dem gegebenen nationalen Standard) erreicht wurde, wobei es keine Rolle spielt, ob sie im Bereich des formalen oder nicht-formalen Lernens erreicht wurde.

Derzeit nähern sich die Anforderungen an die sogenannten beruflichen Qualifikationen in beiden Bereichen an und unterscheiden sich nur in der Art und Weise, wie sie erreicht werden: Dadurch ist eine „Qualität der Qualifikation“ garantiert. Es ist auch sehr wichtig, das Wissen, die Fähigkeiten und die Kompetenzen in persönlichen, privaten, sozialen und/oder beschäftigungsrelevanten Bereichen ein Leben lang zu verbessern. Lebenslanges Lernen soll den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen in der jeweiligen beruflichen Position entsprechen. Das soll die Unterschiede und den Bedarf an Spezialisierungen, die sich aus dem Inhalt der Arbeitstätigkeit (Inhalt der vereinbarten Art der Arbeit), dem Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter*innen arbeiten oder zu arbeiten beabsichtigen, dem Wirtschaftssektor, für den sie arbeiten, dem aktuellen Wissensstand und den Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter*innen und der aktuellen Dauer der Karriere miteinbeziehen. Das Lernen sollte sich daher immer an den Bedürfnissen der Praxis orientieren (je nach Unternehmen, Gruppe, Wirtschaftssektor, Land, geografischem Gebiet, politischer, wirtschaftlicher oder sonstiger Gemeinschaft) und auf aktuelle oder zu erwartende Veränderungen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt reagieren. Untrennbar damit verbunden ist auch das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung jede*s Einzelnen.

5 Verfahren zur Erlangung der Berufsqualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Transfer von Fachwissen und Fähigkeiten erfolgt im Zuge der Ausbildung, die zu Lernergebnissen führt. Das Erstellen eines erfolgreichen Ausbildungsschemas erfordert sorgfältige Planung. Der Ausbildungsinhalt, die Ziele, die Form, die Werkzeuge, die Technologie und andere Aspekte der Ausbildung müssen geplant werden.

Die Planung basiert teilweise auf bestehenden Standards für die Ausbildung und den Qualifikationserwerb im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum Teil auf den Bedingungen, die für anerkannte Arbeitsstätten/Akkreditierungsstellen, die Schulungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz anbieten, festgelegt wurden. Die Planung kann auch auf der Vorbereitung zur Erlangung einer spezifischen Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (auf der Grundlage von Akkreditierungen, die von der Akkreditierungsstelle erteilt werden), oder auf dem spezifischen Potenzial der Schulungsfächer (Technik, Technologie, Werkzeuge, Lehrmittel...) aufsetzen.

Eine sehr wichtige Frage ist, wie die Ausbildungsinhalte präsentiert werden, da dies Auswirkungen darauf hat, wie die Lerninhalte erworben werden, wie ihre Qualität ist und wie sie umgesetzt werden. Dabei werden bestimmte Schulungsmethoden eingesetzt, um Wissen und Fähigkeiten angemessen zu vermitteln.

Tabelle 2 zeigt gängige Methoden und ihre Merkmale, die im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz verwendet werden, einschließlich der Schulungsmethoden für Sicherheitsmitarbeiter*innen.

Ausbildungs-methoden	Stärken	Beschränkungen	Erreichte Ziele
Vortrag	Präsentiert Fakten auf direkte und logische Art; Beinhaltet Erfahrungen, die anregen; Regt zu Diskussionen an; Für großes Publikum;	Expert*innen sind nicht immer gute Lehrer*innen; Passives Publikum; Lernfortschritt ist schwer zu messen; Erfordert klare Anweisungen und Zusammenfassung;	Wissen
Arbeitsblätter und Fragebögen	Erlaubt Menschen selbstständig zu denken, ohne durch andere beeinflusst zu werden; Individuelle Gedanken können dann in kleineren oder größeren Gruppen geteilt werden;	Kann nur für kurze Zeit verwendet werden; Handouts benötigen Zeit für die Vorbereitung; Erfordert Schriftkompetenz;	Wissen Einstellungen/ Gefühle
Brainstorming	Hörübung, die kreatives Denken für neue Ideen ermöglicht; Ermutigt zur Beteiligung, da alle Ideen aufgenommen werden;	Kann verwirrend werden; Sollte auf 10 bis 15 Minuten begrenzt sein;	Wissen Einstellungen/ Gefühle
Planungskärtchen	Kann verwendet werden, um Informationen schnell einzuordnen; Ermöglicht Studenten*innen einen Ablauf zu verinnerlichen, indem sie die Einzelteile ordnen; Erfahrung in Gruppenplanung;	Erfordert Planung und die Erstellung mehrerer Sets von Planungskärtchen	Wissen
Risikoabbildung	Die Gruppe kann eine grafische Darstellung von Gefahren, Kontrollen und Aktionsplänen erstellen; Nützlich für die Nachverfolgung;	Erfordert Arbeiter*innen aus gleichen oder ähnlichen Arbeitsbereichen; Kann externe Recherchen erfordern;	Wissen Fähigkeiten/ soziale Aktionen
Audio-visuelles Material (Filme, Vorträge mit PPT usw.)	Unterhaltsame Art, Inhalte zu vermitteln und Fragen aufzuwerfen; Die Aufmerksamkeit des Publikums bleibt erhalten; Für große Gruppen;	Oft werden zu viele Fragen auf einmal angesprochen; Zu passiv, wenn nicht mit einer Diskussion kombiniert;	Wissen/ Fähigkeiten
Audio-visuelles als Trigger	Entwickelt analytische Fähigkeiten; Erlaubt Erforschung von Möglichkeiten;	Nicht alle können an der Diskussion teilnehmen;	Soziale Aktionen Einstellungen/ Gefühle

Ausbildungs-methoden	Stärken	Beschränkungen	Erreichte Ziele
E-Learning	Ermöglicht überall und zu jeder Zeit ein Training; Kann an die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst werden; Auszubildende können das Training im eigenen Tempo absolvieren	Begrenzte Möglichkeiten einer unmittelbaren Antwort, Interaktion mit dem*der Lehrer*in; Erfordert zumindest grundlegende digitale Fähigkeiten der Auszubildenden;	Wissen/ Fähigkeiten
Gamifizierung (als Teil des E-Learnings)	Kombiniert Elemente des Instruktionsteils mit Wettbewerb/Spaß/Unterhaltung; Ermöglicht Auszubildenden, durch Ausprobieren zu lernen, Fehler zu machen und entsprechende Lösungen zu finden (Weiterkommen zum nächsten Level)	Erfordert ein hohes Maß an Vorbereitung; Begrenzter Umfang;	Wissen/ Fähigkeiten
Fallstudien als Trigger	Entwickelt analytische Fähigkeiten und Fähigkeiten Probleme zu lösen; Ermöglicht das Erforschen von Lösungen; Erlaubt Auszubildenden, neues Wissen und Fähigkeiten anzuwenden;	Teilnehmer*innen sehen möglicherweise keine Relevanz für ihre eigene Situation; Fälle und Aufgaben für kleine Gruppen müssen klar definiert werden, um effektiv zu sein;	Soziale Aktionen Einstellungen/ Gefühle Fähigkeiten
Rollenspiele (Trigger)	Zeigt die Problemsituation dramatisch auf; Entwickelt analytische Fähigkeiten; Ermöglicht es Leuten, in die Rolle von anderen zu schlüpfen; Ermöglicht die Erforschung von Lösungen;	Leute sind möglicherweise befangen; Nicht passend für große Gruppen;	Soziale Aktionen Einstellungen/ Gefühle Fähigkeiten
Nachbesprechungen	Ermöglicht große Gruppendiskussionen über Rollenspiele, Fallstudien und Kleingruppenübungen; Gibt den Leuten die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen zu reflektieren;	Kann zu Wiederholungen führen, wenn jede Kleingruppe das Gleiche sagt; Kursleiter*innen müssen gezielte Fragen vorbereiten, um Wiederholungen zu vermeiden;	Soziale Aktionen Fähigkeiten Informationen

Ausbildungs-methoden	Stärken	Beschränkungen	Erreichte Ziele
Prioritäten setzen und Aktivitäten planen	Sichert die Teilnahme der Student*innen; Bietet Erfahrung in der Problemanalyse und -priorisierung; Ermöglicht aktive Diskussionen und Debatten;	Erfordert eine große Wand oder Tafel für die Poster, Zettel usw.; Das Aufhängen der Zettel/Post-Its sollte zügig erfolgen, um effektiv zu sein;	Soziale Aktionen Fähigkeiten
Praktisches Training	Ermöglicht das Üben von erlerntem Verhalten;	Erfordert ausreichend Zeit, physischen Raum und Ausstattung;	Verhalten Fähigkeiten
Coaching	Ermöglicht Betreuung von Einzelpersonen; Bietet die Möglichkeit, den Ansatz an die Bedürfnisse der Person anzupassen;	Erfordert ausreichend Zeit und spezielle Coaching-Fähigkeiten des*der Mentors*in	Wissen/ Fähigkeiten

Tabelle 2: Unterrichtsmethoden und ihre Merkmale

Die derzeitige Praxis und Studien über die Zukunft der Ausbildung zeigen bei der Weiterbildung einen Trend zu einer Kombination von Ausbildungsmethoden. Eine kürzlich durchgeführte Studie zeigte die relative Effektivität verschiedener Methoden der Arbeits- und Gesundheitsschutzausbildung. Die Effektivität des Erwerbs von Wissen (und Fähigkeiten) wurde wie folgt bewertet:

- am wenigsten effektiv: Vortrag, Broschüren, Videos
- mäßig effektiv: programmierte Anweisungen, Feedback-Interventionen
- am effektivsten: Training mit Verhaltensmodellierung und praktischen Übungen.

In diesem Kontext hat das Coaching als Methode eine Schlüsselfunktion in der Personalentwicklung für einige Bereiche/Berufe von Arbeits- und Gesundheitsschutzexpert*innen (insbesondere für Sicherheitsbeauftragte). Coaching fokussiert auf die Tatsache, dass nicht nur Wissen weitergegeben werden muss, Coaches müssen auch in der Lage sein, Konflikte zu moderieren, eine Führungsrolle einzunehmen, Aufgaben zu erklären und Teilnehmer*innen dabei unterstützen, das Erlernte im Kontext ihres Arbeitsfelds umzusetzen.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass Schulungen, die Verhaltensmodellierung, viele praktische Übungen und Dialoge beinhalten, im Allgemeinen effektiver sind als andere Methoden der Gesundheits- und Sicherheitsschulung.

Schlussendlich ist die Wahl der Trainer*innen ebenso wichtig. Das European Network Education and Training in Occupational Health and Safety (ENETOSH) hat sich vor einiger Zeit mit der Qualität der Ausbildung von Arbeits- und Gesundheitsschutzfachkräften aus einem anderen Blickwinkel beschäftigt, nämlich im Hinblick auf die Frage, welche Kompetenzen von einem*einer Arbeits- und Gesundheitsschutzausbilder*in oder -trainer*in in der Mitarbeiter*innenschulung gefordert werden. Auf dieser Basis wurden die Kompetenzstandards für Ausbilder*innen und Trainer*innen im Bereich Gesundheit und Sicherheit entwickelt. Die Standards ermöglichen es, geeignete Trainer*innen auszuwählen, harmonisierte Schulungsinhalte auf hohem Niveau zu entwickeln sowie den Aufbau eines Zertifizierungssystems.

Geeignete Trainer*innen müssen in der Lage sein, die oben genannten Trainingsmethoden zu beherrschen und in der Praxis anzuwenden. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die Anwendung folgender Fähigkeiten erwähnt

- Methoden der Erwachsenenbildung:
  z. B. pädagogische Methoden, Beherrschen von Lehr-/Trainingsmethoden wie Präsentation, Rollenspiel, Gruppenarbeit usw.;
- Methoden, die die Anwendung aktueller oder neuer Technologien, Werkzeuge und Medien in Verbindung mit IT-Fähigkeiten fördern;
- Verschiedene Methoden und Werkzeuge speziell für den Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  z. B. Methoden des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements, Fähigkeiten der Zusammenarbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz und viele andere, die ähnlich sind.

Folgende vier Bereiche, in denen der*die Trainer*in die erforderlichen Kompetenzen erwerben muss:

1. Ausbildung des*der Ausbilder*in („Train the trainer“),
2. Grundlegende Prinzipien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
3. Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement und
4. Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz

legen mögliche Ausbildungsinhalte für Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten nahe und garantieren deren Qualität.

Wenn die Ausbildung von Sicherheitsexpert*innen Teil eines standardisierten Qualifizierungsprozesses ist, bei dem die Qualifikation der Person neu erworben oder erneuert bzw. erweitert wird, ist die Validierung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten - d. h. die Überprüfung, dass die Person die erforderlichen Kompetenzen nachweislich erworben hat - ein notwendiger Bestandteil dieses Prozesses und eine Voraussetzung für die Erteilung einer Qualifikation oder Umschulung. Die Validierung erfolgt in Form einer Prüfung, wobei das erfolgreiche Bestehen der Prüfung durch die Ausstellung eines Zertifikats oder Diploms ausgedrückt wird, wenn es sich um einen formalen Lernprozess - z. B. an einer Universität - handelt.

Quellen:

Dokumente und Artikel:

EU Strategic Framework on Health & Safety at Work 2014 – 2020 [online], and https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

OHS standard of competence for instructors and trainers in Health & Safety. Dresden: IAG, 2011. 52s.

Burke, M.J., Sarpy, S.A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., Islam, G. 'Relative Effectiveness of Worker Health & Safety Training Methods', *American Journal of Public Health*, Vol. 96, No. 2, 2006, pp. 315-324.

Andere Quellen:

OHS training. OSHWiki [online]. Available at: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

Abschnitt 3

Gesundheit & Sicherheit für Gehörlose und hörbeeinträchtigte Mitarbeiter*innen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

6 Definition von Gehörlosigkeit und Hörbeeinträchtigung

6.1 Medizinische Klassifikation von Hörbeeinträchtigungen

Es ist wichtig zu definieren, was genau unter einer Hörbeeinträchtigung zu verstehen ist und welche Auswirkungen diese haben kann – für die betroffene Person und für die Arbeitgeber*innen.

Die folgende Tabelle zeigt den Grad und den audiometrischen Wert einer Hörbeeinträchtigung (linke und mittlere Spalte) und die daraus resultierenden auditiven Konsequenzen für eine betroffene Person (rechte Spalte):

Grad der Beeinträchtigung	**Audiometrischer IOS Wert (Durchschnitt von 500, 1000, 2000, 4000 Hz)**	**Beschreibung der Beeinträchtigung**
0 (keine Beeinträchtigung)	25 dBHL oder weniger (besseres Ohr)	Keine oder sehr leichte Hörprobleme; kann Flüstern hören
1 (geringgradige Beeinträchtigung)	26-40 dBHL (besseres Ohr)	Kann mit normaler Stimme gesprochene Wörter aus 1 Meter Entfernung hören und wiederholen
2 (mittelgradige Beeinträchtigung)	41-60 dBHL (besseres Ohr)	Kann mit erhobener Stimme gesprochene Wörter aus 1 Meter Entfernung hören und wiederholen
3 (hochgradige Beeinträchtigung)	61-80 dBHL (besseres Ohr)	Kann einige Wörter verstehen, wenn sie in der Nähe des besseren Ohrs geschrien werden
4 (an Taubheit grenzende Beeinträchtigung)	81 dBHL oder mehr (besseres Ohr)	Kann Wörter nicht hören und verstehen, selbst wenn sie geschrien werden

Quelle: www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf (Übersetzung ins Deutsche durch die Autorin)

Ein Hörverlust bei Erwachsenen, der im besseren Ohr größer als 40 dB[11] ist, wird als **behindernd** eingestuft; bei Kindern erfolgt diese Klassifizierung bei einem Hörverlust von 30 dB im besseren Ohr.

[11] Das entspricht der Richtlinie der WHO; in einigen Artikeln wird bereits ein Hörverlust von mehr als 35 dB als behindernd eingestuft.

Daraus wird ersichtlich, dass bereits eine geringgradige Hörbeeinträchtigung Auswirkungen am Arbeitsplatz haben kann, beispielsweise wenn Anweisungen nicht gehört oder missverstanden werden.

6.2 Zahl der Menschen mit einer unbehandelten, behindernden Hörbeeinträchtigung in der EU

Entsprechend der Webseite "hear-it", leben in Europa 34,4 Millionen Erwachsene mit einer Hörbeeinträchtigung (35 dB oder mehr), die sie im Alltagsleben beeinträchtigt. Bei 22,6 Millionen Menschen von dieser Gruppe ist diese behindernde Hörbeeinträchtigung unbehandelt[12].

Des Weiteren gibt es eine große Zahl an Menschen, beinahe 10 Millionen, die eine Hörbeeinträchtigung von 50 dB oder mehr haben; 5,5 Millionen davon sind unbehandelt. Eine Hörbeeinträchtigung isoliert eine Person von Freunden, Familie und der sozialen Umwelt und erschwert es, eine Arbeit zu behalten.

Um das Hörvermögen im Alltag verbessern, sollten Menschen mit einer geringgradigen, mittelgradigen und in manchen Fällen auch mit einer hochgradigen Hörbeeinträchtigung Hörhilfen verwenden. Allerdings können Hörhilfen in einer lauten Arbeitsumgebung zusätzlichen Schaden anrichten:

> *"Im Allgemeinen empfehlen Fachleute, dass Hörgeräte niemals in lauten Umgebungen mit einem Lärmpegel über 90 dBA getragen werden sollten (stattdessen sollte ein Gehörschutz getragen werden) und dass Arbeiter, die Hörgeräte tragen, klinisch überwacht werden müssen, auch wenn die Schallpegel am Arbeitsplatz die festgelegten Handlungskriterien nicht überschreiten." (IRSST, 2018)*

Viele Menschen mit einer hochgradigen oder an Taubheit grenzende Hörbeeinträchtigung profitieren nicht oder nicht ausreichend von Hörhilfen und verwenden daher als Kommunikationsmittel eine Gebärdensprache.

---

[12] Eine Übersicht über die EU-Länder und die Anzahl der behindernden Hörverluste (insgesamt und unbehandelt pro Land) finden Sie hier: https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe. Um die interaktive Karte zu öffnen, klicken Sie auf diesen Link auf der Webseite: *Interaktive Karte: Anzahl der Menschen mit einer behindernden Hörminderung in europäischen Ländern.*

6.3 Was sind die allgemeinen Auswirkungen einer hochgradigen oder an Taubheit grenzende Hörbeeinträchtigung für eine Person [13]?

Je nach Grad der Hörbeeinträchtigung kann diese von einer leichten Benachteiligung bis hin zu einer völligen Behinderung im Alltag und am Arbeitsplatz reichen[14]. Vor allem Menschen mit einer hochgradigen oder an Taubheit grenzende Hörbeeinträchtigung sind nicht in der Lage, gesprochene Sprache über den akustischen Kanal in dem Maße wahrzunehmen, dass sie sie verstehen können; auch nicht mit Hörgeräten, Cochlea-Implantaten oder anderen modernen Geräten [15]. Wenn man eine gesprochene Sprache nicht über den akustischen Kanal wahrnehmen kann, ist es unmöglich, sie so zu lernen, wie das hörenden Menschen möglich ist. Wenn jemand die verschiedenen Laute einer Sprache nicht hören kann, wird diese Person nicht in der Lage sein, diese Laute zu produzieren. Hörende Menschen hören sich selbst bei der Wiedergabe von Lauten und wissen, ob ihre Aussprache korrekt ist oder nicht. Im Gegensatz zu hörenden Menschen können Gehörlose die Lautstärke ihrer Stimme nicht modulieren, weil sie nicht hören, ob sie zu laut oder zu leise sprechen. Aufgrund dieser Tatsachen können die meisten akustischen Informationen von Menschen mit einer hochgradigen oder an Taubheit grenzende Hörbeeinträchtigung nicht natürlich (d. h. ohne die Verwendung von Hörgeräten) wahrgenommen werden. Daher können diese Informationen auch kognitiv nicht verarbeitet werden. Für viele Menschen, die seit der Geburt oder von klein auf eine hochgradige oder an Taubheit grenzende Hörbeeinträchtigung haben, ist daher die Gebärdensprache[16] ihr bevorzugtes Kommunikationsmittel, da es eine visuelle Sprache ist. Gehörlose Menschen sind auf den visuellen Kanal angewiesen, um Informationen zu erhalten und diese kognitiv verarbeiten zu können.

---

[13] Wie bereits erwähnt, können Menschen mit einer gering- bis mittelgradigen Hörbeeinträchtigung Hörgeräte verwenden, um ihr Hörvermögen zu verbessern.

[14] Selbst eine gering- bis mittelgradige Hörbeeinträchtigung kann zu Problemen am Arbeitsplatz führen (siehe Svinndal et al., 2020).

[15] Das ist eine sehr kurze Zusammenfassung dieses Themas, in der nur die wichtigsten Punkte angesprochen sind. Es gäbe noch viel mehr zu diesem Thema zu sagen, das würde jedoch den Rahmen dieses Berichtes sprengen.

[16] Gebärdensprachen sind vollwertige Sprachen mit einer eigenen Grammatik und Regeln usw. In Europa wurden die meisten nationalen Gebärdensprachen bereits von den jeweiligen Regierungen als eigenständige Sprache anerkannt, eine Ausnahme ist Italien.

Abgesehen von den vorher erwähnten Problemen, haben Gehörlose oder Menschen mit einer hochgradigen Hörbeeinträchtigung (die eine Gebärdensprache als Kommunikationsmittel verwenden) noch andere Probleme. Eines dieser Probleme ist, dass die nationale Laut-/Schriftsprache nicht ihre Erst- sondern ihre Zweitsprache ist. In vielen europäischen Ländern ist in den Schulen die Gebärdensprache noch immer keine Instruktionssprache für gehörlose Kinder. Möglicherweise erhalten die Kinder ein gewisses Maß an Unterstützung durch Gebärdensprache (das Ausmaß unterscheidet sich von Land zu Land), aber die gesprochene/geschriebene Nationalsprache wird als Instruktionssprache verwendet. Aus diesem Grund "verlieren" diese Kinder während ihrer Ausbildung sehr viele Informationen, da diese für sie über den akustischen Kanal nicht zugänglich sind und daher auch nicht kognitiv verarbeitet werden können. Das kann zu schwerwiegenden Mängeln in ihrer Ausbildung führen und hat negative Auswirkungen auf ihr berufliches Leben sowie andere Bereiche. Sie weisen tendenziell eine geringere Erwerbsbeteiligung, weniger gut bezahlte Arbeitsplätze sowie ein erhöhtes Risiko für krankheitsbedingte Ausfälle, die häufig zu einer Erwerbsminderungsrente führen, auf (vgl. Svinndal et al., 2020).

6.3.1 Lesen schriftlicher Texte

Hörende denken, dass Gehörlose zwar nicht hören können, sie aber zumindest lesen können und auf diese Art zu Informationen kommen. Unglücklicherweise haben sehr viele Gehörlose Probleme damit, geschriebene Texte zu verstehen, besonders wenn es sich um lange, komplexe Texte handelt (das geht auf die oben erwähnten Probleme während ihrer Ausbildung zurück). Informationen in schriftlicher Form, speziell wenn es um lange Texte geht, werden das Kommunikationsproblem mit Gehörlosen am Arbeitsplatz nicht lösen.

6.3.2 Lippenlesen

Eine weit verbreitete Meinung unter Hörenden ist, dass Gehörlose Gesprochenes problemlos von den Lippen ihrer Gesprächspartner*innen ablesen können. Die meisten Gehörlosen werden vielleicht in der Lage sein, Wörter ihrer nationalen gesprochenen/geschriebenen Sprache mehr oder weniger korrekt zu artikulieren und bis zu einem gewissen Grad von den Lippen abzulesen, was ihr*e Gesprächspartner*in sagt. Allerdings sind beispielsweise im Deutschen nur ein Drittel der produzierten Laute vorne an den Lippen sichtbar: beim Wort ‘Computer‘ sind nur die Laute O-M-U-E sichtbar. Was Lippenlesen zusätzlich erschwert ist, dass sich viele Laute in ihrer Bildung ähneln, z. B. sieht das Wort ‘Mutter‘ für jemanden, der von den Lippen ablesen muss, genauso aus wie das Wort ‘Butter‘. Generell kann gesagt werden, dass selbst Gehörlose, die sehr gut im

Lippenlesen sind, nur rund 30 % von dem verstehen, was gesprochen wird. Damit bleibt eine Lücke von 70 %, die von der gehörlosen Person mit Vermutungen, Möglichkeiten usw. aufgefüllt wird. Viele Gehörlose fragen auf Grund schlechter Erfahrungen nicht nach, wenn sie etwas nicht verstehen, und lassen so ihre Gesprächspartner*innen im Glauben, dass alles in Ordnung ist.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Lippenlesen eine Quelle für Missverständnisse ist und man sich bei der Kommunikation mit hochgradig Hörbeeinträchtigten und Gehörlosen nicht darauf verlassen soll.

6.3.3 Soziale Auswirkungen

Die meisten Hörenden wissen nicht, wie sie reagieren sollen, wenn sie das erste Mal mit einer hochgradig hörbeeinträchtigten Person oder einem/einer Gehörlosen konfrontiert sind. Aufgrund ihrer Unsicherheit reagieren sie oft auf eine Art, die von der gehörlosen Person als Ablehnung interpretiert wird. Gehörlose und hochgradig hörbeeinträchtigte Personen sind häufig mit diesem Verhalten konfrontiert. Je öfter das geschieht, umso unsicherer wird die gehörlose Person werden, was zu einem langsamen, aber stetigen Rückzug aus der 'Welt der Hörenden' führen kann. Das trägt dazu bei, dass viele Gehörlose und hochgradig hörbeeinträchtigte Personen ein geringes Selbstwertgefühl entwickeln und dazu neigen, mehr psychische und physische Probleme zu haben als normal Hörende (siehe Ross 2011; Holzinger et al. 2006). Das kann zur sozialen Isolation führen und auch zur Stigmatisierung dieser Minderheit durch die hörende Mehrheit.

Aufgrund der Hürden in der Bildung haben Gehörlose und Menschen mit einer hochgradigen Hörbeeinträchtigung Probleme bei der Suche nach einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz. Wenn sie eine Arbeit finden, haben diese Jobs oft einen niedrigen sozialen Status und ein geringes Einkommen.

Studien zeigen, dass der Grad der Hörbeeinträchtigung sich auf das Einkommen einer Person auswirkt:

> *"Während Menschen mit einer geringgradigen Beeinträchtigung im Vergleich zu normalhörenden Personen keine oder nur geringe Einkommensverluste haben, zeigt sich, dass mit Anstieg der Hörbeeinträchtigung das Einkommen sinkt. Dieser Rückgang ist bei der Gruppe mit der schwersten Hörbeeinträchtigung am schnellsten und deutlichsten." (Ross, 2011: 27).*

Diese Fakten zeigen, dass ein Hörverlust negative Auswirkungen auf viele Lebensbereiche einer Person haben kann, wie z. B. auf das physische, emotionale und körperliche

Wohlbefinden, die sozialen Fähigkeiten, das Selbstwertgefühl, die familiären Beziehungen und natürlich auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf.

6.4 Hörprobleme am Arbeitsplatz: Ein Thema für Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in[17]

*6.4.1 Mögliche Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung für Arbeitnehmer*innen*

Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung können genauso erfolgreich in ihrem Job sein, wie Hörende, wenn sie die notwendige Unterstützung erhalten. Arbeitgeber*innen müssen sich im Klaren darüber sein, dass gehörlose Arbeitnehmer*innen nur Teile eines Wortes verstehen (abhängig von der Hörbeeinträchtigung), so ist es z. B. sehr schwer für sie, die weichen Laute zu hören bzw. auseinanderzuhalten (z. B. g, t, f, v, s, b and p). In gewissem Maße trifft das auch auf Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund zu, die noch nicht mit der Aussprache von Buchstaben/Wörtern einer anderen Sprache als ihrer Landessprache vertraut sind. Hintergrundgeräusche verschlimmern die Schwierigkeiten, Sprache und akustische Signale zu hören bzw. zu verstehen. Aus diesem Grund und wenn ihr Arbeitsplatz nicht an ihre Bedürfnisse angepasst ist, können gehörlose Mitarbeiter*innen in verschiedener Hinsicht benachteiligt werden, z. B.:

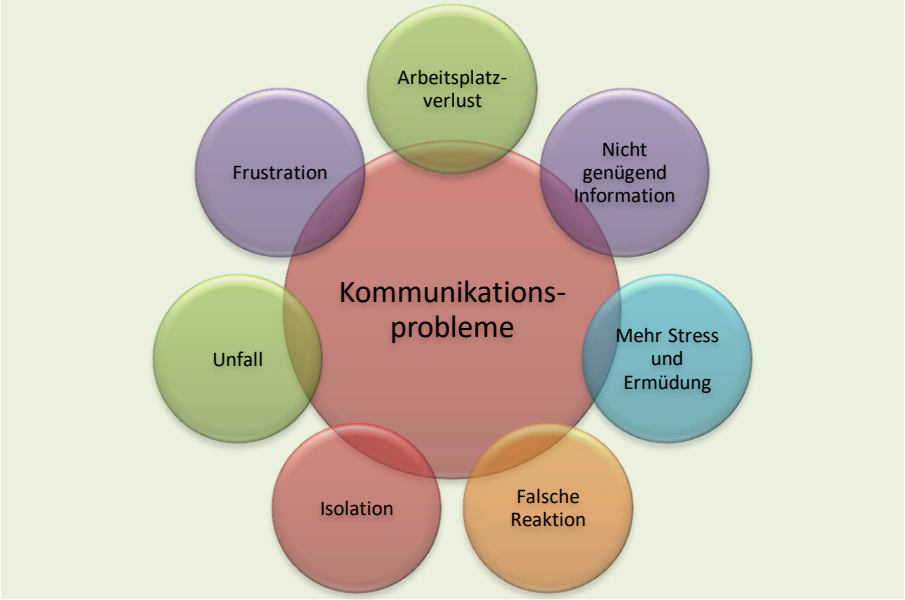
- Fehlender vollständiger Zugang zu Informationen
- Missverstandene Information und daher kein richtiges Vorgehen
- Nicht richtig über ein Sicherheitsproblem/eine gefährliche Situation informiert sein
- Falsche Reaktion in einem Notfall
- Nicht hören eines Warnsignals
- Nicht erkennen eines Signals (aufgrund fehlender Informationen)
- Unfähigkeit, die Richtung zu lokalisieren, aus der ein akustisches Signal kommt
- Mehr Stress und Ermüdung
- Unfälle
- Arbeitsplatzverlust

Weitere Folgen sind die Isolation der Mitarbeiter*innen innerhalb der Belegschaft; sie werden oft von ihren hörenden Kollegen*innen verspottet, gehänselt und/oder gemobbt. In vielen Fällen können gehörlose Mitarbeiter*innen auch nicht auf die Unterstützung durch Vorgesetzte rechnen und artikulieren ihre Bedürfnisse daher nicht. Diese Umstände setzen gehörlose Mitarbeiter*innen unter starken Druck und Stress, was im Laufe der Zeit zu

[17] In diesem Teil des Berichts bezieht sich der Begriff "Gehörlose" auf Menschen mit hochgradiger Hörbeeinträchtigung und Gehörlose.

negativen Folgen führen kann wie z. B. mehr Fehler am Arbeitsplatz, steigende Frustration, mehr Krankenstände …

Die folgende Grafik zeigt die Auswirkungen von Kommunikationsproblemen, denen gehörlose Mitarbeiter*innen ausgesetzt sein können:



*6.4.2 Mögliche Auswirkungen hörbeeinträchtigter Arbeitnehmer*innen für Arbeitgeber*innen*

Eine Hörbeeinträchtigung ist eine 'unsichtbare' Beeinträchtigung, aber wie Ross (2011) es treffend ausdrückt: *"Für eine 'unsichtbare' Beeinträchtigung, kann eine Hörbeeinträchtigung einige sehr 'sichtbare' Konsequenzen haben".* Hörbeeinträchtigung ist nicht hauptsächlich ein Problem älterer Arbeitnehmer*innen, wie viele Arbeitgeber*innen denken. Wie Daten aus verschiedenen Ländern zeigen, ist das nicht richtig! In den USA sind 60 % der Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung entweder im Arbeitsleben oder im Bildungsumfeld zu finden (vgl. Ross 2011). In Großbritannien sind mehr als 10 Millionen Menschen von einer Hörbeeinträchtigung betroffen; in Österreich sind es 1,6 Millionen und in Spanien wird die Zahl auf ungefähr 3,5 Millionen geschätzt; für Italien liegen keine verlässlichen Daten vor laut EFHOH (2015).

Ein Problem von Arbeitgeber*innen kann sein, dass Arbeitnehmer*innen aus Angst vor negativen Reaktionen oft zögern, ihnen von ihrer Hörbeeinträchtigung zu erzählen (vgl.

RNID). Sie halten auch oft *"Anträge auf Anpassungen zurück, abhängig von möglichen Vor- und Nachteilen. Insbesondere wird es als schwierig empfunden, wiederkehrende Anpassungen zu beantragen. Monetäre Kosten und Zumutungen für andere haben einen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Anpassung für wiederkehrende Bedürfnisse zu beantragen"* (vgl. Svinndal et al., 2018).

Ein Mangel an Wissen über die Bedürfnisse gehörloser Mitarbeiter*innen, damit diese ihre Aufgaben genau und effizient ausführen können, und nicht genau zu wissen, wie viele in der Belegschaft Hörprobleme haben, kann für Arbeitgeber*innen verschiedene Konsequenzen haben, z. B.:

- Frustration
- Missverständnisse
- Versäumte Abgabetermine
- Unfälle
- Krankenstände
- Häufiger Personalwechsel
- Verlust erfahrener Arbeitnehmer*innen
- Zusätzliche Kosten

Die folgende Grafik zeigt mögliche Auswirkungen dieser Kommunikationsprobleme für Arbeitgeber*innen:

Die oben erwähnten Kommunikationskosten können für Arbeitgeber*innen kostspielig werden, z. B. durch Unfälle, Frustration auf beiden Seiten (Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in), häufiger Personalwechsel und mehr. Sehr oft wird das als Argument verwendet, um keine gehörlosen Arbeitnehmer*innen einzustellen. Aber mit Unvoreingenommenheit und kleineren finanziellen Ausgaben (die möglicherweise ganz oder teilweise durch staatliche Unterstützung gedeckt sind [18]), können Arbeitgeber*innen den Arbeitsplatz verbessern oder an die Bedürfnisse Gehörloser anpassen. Dadurch können gute und sehr erfahrene Arbeitskräfte in der Belegschaft gehalten werden.

6.5 Bedürfnisse von Gehörlosen und Menschen mit einer hochgradigen Hörbeeinträchtigung

Eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse von gehörlosen Arbeitnehmer*innen verbessert ihre Arbeitssituation, verringert das Risiko der vorher erwähnten Probleme und erhöht den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Es muss erwähnt werden, dass die Anpassungen entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen erfolgen soll. Eine Lösung für alle gibt es nicht und wahrscheinlich wird niemand alle unten aufgezählten Maßnahmen benötigen, insbesondere von den Punkten *6.5.2. Technische Unterstützung* and *6.5.3. Gebärdensprache.* Einige der erwähnten Maßnahmen sollten permanent sein, andere können vorübergehend eingesetzt werden. Um die besten Maßnahmen setzen zu können, empfiehlt sich ein Gespräch mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer*in sowie die Miteinbeziehung externer Fachleute. Letztere können auch Informationen über mögliche finanzielle und andere Unterstützungen für die Arbeitgeber*innen bereitstellen (*siehe 6.6. Unterstützung und nützliche Links*).

Es gibt verschiedene nationale und internationale Gesetze, die das Recht für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung (oder einer anderen Behinderung) festlegen, Teil des Arbeitsmarktes zu sein und die notwendige Unterstützung zu erhalten, um ihre Aufgaben bei der Arbeit erfüllen zu können. Die Art der Unterstützungen, die für Arbeitgeber*innen verpflichtend sind, kann von Land zu Land unterschiedlich sein: Hier einige der wichtigsten Maßnahmen, die umgesetzt werden können, um die Bedürfnisse gehörloser und hörbeeinträchtigter Mitarbeiter*innen zu erfüllen:

[18] Es gibt verschiedene finanzielle staatliche Unterstützungen usw.

6.5.1 Persönliche Kommunikation

- Sprechen Sie mit einer hörbeeinträchtigten Person über kurze Distanzen
- Verwenden Sie einfache Gesten (wie zeigen oder winken), um die Aufmerksamkeit einer hörbeeinträchtigten Person zu erregen
- Ihr Gesicht soll für Ihren/Ihre Gesprächspartner*in gut sichtbar sein
- Schreien Sie nicht, sprechen Sie nicht zu schnell oder übertrieben langsam
- Kauen Sie nichts, wenn Sie mit einer hörbeeinträchtigten Person sprechen
- Werden Sie nicht ungeduldig, wenn Sie nicht gleich verstanden werden; versuchen Sie, den Satz anders zu formulieren, indem sie einfache Sprache und kurze Sätze verwenden
- Wenn es trotz der erwähnten Tipps noch immer Verständnisschwierigkeiten gibt, kann es hilfreich sein, wenn Sie z. B. Schlüsselbegriffe, Namen, technische Begriffe aufschreiben oder eine Skizze zeichnen; vermeiden Sie es, Dialoge aufzuschreiben.

6.5.2 Technische Unterstützung

Wie bereits erwähnt, sind Hörhilfen in vielen Fällen keine Lösung, um die Kommunikation mit gehörlosen Arbeitnehmer*innen zu verbessern. Aber es gibt verschiedene technische Möglichkeiten, die den Fokus auf den visuellen Kanal gerichtet haben. In den meisten europäischen Staaten erhalten Arbeitgeber*innen finanzielle staatliche Unterstützung für das Installieren eines (oder mehrerer) technischer Hilfsmittel. Mehr Informationen dazu kann auf den offiziellen Regierungsseiten im Internet gefunden werden (siehe *6.6. Unterstützung und nützliche Links*).

- Wenn möglich, Ergänzung durch optische Warnsignale, wie z. B. das Hinzufügen eines Blitzlichts zu einer Brandmeldeanlage. Eine weitere Möglichkeit wäre z. B. das Anzeigen verschiedener Gefährdungsstufen durch die Verwendung unterschiedlicher Farben[19]:

Farbe	Bedeutung
GRÜN	Alles ist in Ordnung
GELB	Achtung
ROT	Gefahr
BLAU	Zeigt dringenden offiziellen Handlungsbedarf an

[19] Quelle (Tabelle wurde zur besseren Verständlichkeit modifiziert): https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf

- Tragbare vibrierende Pager
- blinkender Bildschirm auf einem mobilen Gerät, wenn ein akustischer Alarm ausgelöst wird
- Spezialtelefon, wie z. B. das Ultratec CapTel-Telefon. Das CapTel-Telefon ist ideal für Menschen mit einem gewissen Grad an Hörverlust und funktioniert wie jedes andere Telefon - mit einem wichtigen Zusatz: Es zeigt jedes Wort an, das der Anrufer während des Gesprächs sagt (vgl. https://www.ultratec.com/products/captel/)
- Relay Services
  Um eine gute Kommunikation zwischen Arbeitgeber*in und gehörlosen Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten, gibt es die Möglichkeit, einen Relay-Service zu kontaktieren. Gebärdensprachdolmetscher*innen übersetzen die Gebärdensprache für hörende Teilnehmer*innen in Lautsprache und die Lautsprache für Gehörlose in Gebärdensprache.
- Untertitel/Sprachdienste - ideal für gehörlose Menschen, die die Gebärdensprache nicht für die tägliche Kommunikation verwenden.
- Installieren einer Webcam am Arbeitsplatz, damit Videoanrufe möglich sind.

6.5.3 Gebärdensprache

Unternehmen haben ihre eigenen Richtlinien, Verfahren, Sicherheitsinformationen und andere Informationen, mit denen alle Arbeitnehmer*innen vertraut sein sollten. Da die Mehrheit der gehörlosen Menschen, die eine Gebärdensprache verwenden, einen besseren Zugang zu dieser Sprache als zur geschriebenen Nationalsprache hat, könnten ihnen entscheidende Informationen entgehen. Eine Möglichkeit, dieser Gruppe wichtige Informationen zugänglich zu machen, ist die Verwendung von Gebärdensprache, wann immer es möglich ist, z. B.:

- Übersetzen wichtiger Informationen in die nationale Gebärdensprache, mit Untertiteln, und diese Informationen auf der Homepage des Unternehmens zur Verfügung stellen. Auf diese Weise werden gehörlose Mitarbeiter*innen sowie Menschen mit einer anderen Erstsprache einbezogen und können jederzeit darauf zugreifen.
- Engagieren von Gebärdensprachdolmetscher*innen für wichtige Meetings, Networking-Veranstaltungen und Ähnliches, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen verstehen, worum es bei den Treffen geht. Gehörlosen entgeht der Großteil der gesprochenen Informationen, was sich auf ihre Arbeitsfähigkeit auswirken kann, da ihnen möglicherweise wichtige Informationen entgehen, die sie für ihre Aufgabe benötigen. Situationen, in der Gebärdensprachdolmetscher*innen sinnvoll sind, sollten jedoch sorgfältig abgewogen werden: Gebärdensprachdolmetscher*innen dolmetschen Wort für Wort, so dass die

gehörlose Person möglicherweise immer noch Schwierigkeiten hat, zu verstehen, was besprochen wird. In solchen Fällen kann es zum Beispiel besser sein, den Inhalt einer Sitzung oder Diskussion zusammenzufassen und auf Video aufzunehmen.

- Installieren eines Systems mit einigen Basisgebärden für alle Arbeitnehmer*innen, welches dann in bestimmten Situationen verwendet kann, wie z. B. das Glossar und der E-Learning-Kurs von 'Signed Safety at Work'.

6.5.4 Andere wichtige Maßnahmen

Üblicherweise arbeiten nicht sehr viele gehörlose Arbeitnehmer*innen in einem Unternehmen. In den meisten Fällen ist weder die Kolleg*innen noch den Arbeitgeber*innen bewusst, welche Probleme und Bedürfnisse eine gehörlose Person hat. Die Kommunikationsprobleme können zu Missverständnissen, negativen Einstellungen oder Vorurteilen gegenüber gehörlosen Mitarbeiter*innen führen. Es bestehen Möglichkeiten, das zu verhindern und eine positive Atmosphäre unter der Belegschaft zu fördern:

- <u>Sensibilisierungstraining (Deaf awareness training)</u>
  In jedem Land gibt es verschiedene Organisationen, die ein Sensibilisierungstraining für Unternehmen anbieten. Dieses Training hilft der hörenden Belegschaft des Unternehmens, die Probleme gehörloser Mitarbeiter*innen zu verstehen. Dadurch gewinnen sie Sicherheit und grundlegende Kommunikationsfähigkeiten mit gehörlosen Kollegen*innen, was sich in Folge positiv auf das Arbeitsklima auswirkt.
- <u>Diversity Management</u>
  Immer mehr Unternehmen installieren Diversitymanager*innen[20] . Die Arbeit von Diversitymanager*innen besteht darin, Minderheiten zu integrieren, gleiche Chancen für alle im Unternehmen zu gewährleisten, die Stärken von Mitarbeiter*innen zu fördern und eventuelle Schwächen zu verringern.
- <u>Informationsmaterial über Gehörlosigkeit</u>
  Flyer über Gehörlosigkeit und die damit verbundenen Probleme und Lösungsvorschläge sollten für alle hörenden Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen.
- <u>Gebärdensprachkurse</u>
  Anbieten von Grundkursen in Gebärdensprache für die Arbeitnehmer*innen. Das wird das Verständnis zwischen hörenden und gehörlosen Arbeitnehmer*innen fördern. Für Arbeitnehmer*innen, die nach dem Grundkurs noch weiter lernen möchten, kann entweder das Unternehmen einen weiterführenden Kurs anbieten, oder es kann ein Kurs außerhalb des Unternehmens besucht werden.

[20] Nach österreichischem Grundrecht darf keine Person aufgrund von Geschlecht, kultureller oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität diskriminiert werden

- Arbeitsplatzanpassungen
  Das könnte z. B. darin bestehen, dass gehörlose Mitarbeiter*innen Arbeitsplätze bekommen, von denen aus sie eine gute Übersicht über z. B. eine Produktionshalle haben.

Es gibt unterschiedliche Organisationen, die Unterstützung bei der Arbeitsplatzanpassung und/oder Sensibilisierungstrainings anbieten, über Informationsmaterial verfügen oder Gebärdensprachkurse veranstalten. Der einfachste Weg zu mehr Informationenen ist, die nationale Gehörlosenorganisation und das Arbeitsmarktservice zu kontaktieren. Für den Fall, dass eine (oder mehrere) Maßnahmen nicht von ihnen angeboten werden, sind sie in der Lage, Organisationen zu nennen, die das machen.

6.6 Unterstützungs- und Informationslinks in Österreich:

Finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber*innen:

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/13.html
https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/

Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA):
https://www.neba.at/

Arbeitsplatzintegration:

Dabei:
www.dabei-austria.at/mitglieder-von-dabei-austria-auf-einen-blick

Sensibilisierungstraining:

Equalizent:
www.equalizent.com (Vienna)

WITAF (Wien):
www.witaf.at

ZGH (Kärnten):
www.aau.at/gebaerdensprache-und-hoerbehindertenkommunikation/

Für Informationen in anderen Bundesländern, kontaktieren der lokalen Gehörlosenvereine oder:

Nationale Gehörlosenorganisation:

ÖGLB:
www.oeglb.at

Relay Service:

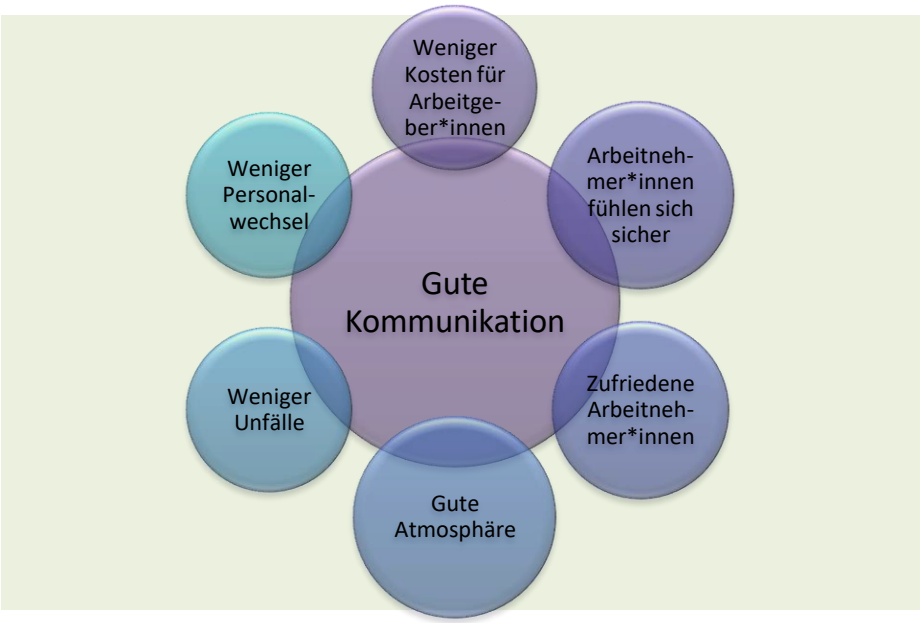
ÖGS barrierefrei:
https://www.relayservice.at/

6.7 Vorteile für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen

Gehörlose können ihre Arbeit erfolgreich durchführen und es sollten ihnen aufgrund von stereotypischen Annahmen über Gehörlosigkeit nicht Chancen vorenthalten werden. Manche Arbeitgeber*innen nehmen fälschlicherweise an, dass hörbeeinträchtigte Mitarbeiter*innen Sicherheitsrisiken darstellen, die Arbeitskosten erhöhen oder Schwierigkeiten bei der Kommunikation in einem schnelllebigen Arbeitsumfeld haben. Ohne Vorurteile, mit einer positiven Arbeitsplatzkultur hinsichtlich Hörbeeinträchtigung, Verständnis und einigen Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber*innen, können gehörlose Mitarbeiter*innen ihr volles Potential am Arbeitsplatz entfalten. Spezielle (vernünftige) Arbeitsplatzanpassungen oder Änderungen, zusammen mit größerem Verständnis und Unterstützung, wenn es gehörlose Arbeitnehmer*innen benötigen, werden nicht nur die die Produktivität der Mitarbeiter*innen erhöhen, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Atmosphäre am Arbeitsplatz, die Beziehungen zwischen Arbeitgeber*in und Mitarbeitern*innen sowie unter den Mitarbeitern*innen selbst haben.

Wenn die entsprechenden Maßnahmen einmal umgesetzt sind, wird das Unternehmen langfristig davon profitieren:

- Arbeitnehmer*innen fühlen sich in ihrem Arbeitsumfeld sicher
- Arbeitnehmer*innen fühlen sich respektiert
- Zufriedene Mitarbeiter*innen (hörend und gehörlos) und auch zufriedene Arbeitgeber*innen
- Gute Stimmung in der Belegschaft
- Weniger Unfälle (was auch weniger Krankenstände bedeutet)
- Geringerer Personalwechsel
- Zufriedene Arbeitnehmer*innen werden im Unternehmen bleiben
- Erfahrene Arbeitnehmer*innen werden im Unternehmen verbleiben
- Weniger Kosten für Arbeitgeber*innen



Ein Mangel an Verständnis über Hörbeeinträchtigung, kombiniert mit fehlender Unterstützung am Arbeitsplatz (aber nicht nur hier), kann für gehörlose Menschen schwerwiegende Folgen haben. Wie bereits erwähnt, gibt es Maßnahmen, die sicherstellen, dass gehörlose Mitarbeiter*innen ihre vollen Fähigkeiten entfalten und somit ein wertvoller Bestandteil des Unternehmens sein können. Am Arbeitsplatz aufgrund seiner Fähigkeiten respektiert und akzeptiert zu werden und nicht nur als Person mit einer Behinderung definiert zu werden, ist ein Booster für das Selbstwertgefühl mit positiven Folgen auf mehreren Ebenen. Beispielsweise werden Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz mehr miteingebunden und sie werden sicherer, was zu verringerten Problemen führt, inklusive einer Reduktion gesundheitlicher Probleme.

7 Unterstützung während der betrieblichen Ausbildung und am Arbeitsplatz für gehörlose und hörbeeinträchtigte Arbeitnehmer*innen

Während ihrer Ausbildung und am Arbeitsplatz erhalten Gehörlose und hörbeeinträchtigte Arbeitnehmer*innen in unterschiedlichem Ausmaß Unterstützung: Es gibt Unternehmen, die sich sehr engagieren, andere sind weniger engagiert und viele haben kein wirkliches Interesse, in diesem Bereich etwas zu verändern. In diesem Abschnitt werden einige Best-Practice-Beispiele gegeben, aber auch welche, die nicht sehr vorbildlich sind. Der Fokus liegt vorwiegend auf Beispielen aus Österreich und einigen zusätzlichen aus Großbritannien. Wichtig ist, dass alle Unternehmen in Europa von diesen Best-Practice-Beispielen lernen und sie implementieren können, ebenso wie sie von den Fehlern und dem schlechten Urteilsvermögen von Betrieben lernen können, die einen negativen und regressiven Ansatz zu diesem Thema verfolgen.

7.1 Konventionen zur Einhaltung von Beschäftigungsstandards

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden als "UN-Konvention" bezeichnet) und das dazugehörige Fakultativprotokoll wurden im Dezember 2006 verabschiedet. Bis Dezember 2015 haben 25 EU-Länder sowie die EU selbst die UN-Konvention ratifiziert und sich damit völkerrechtlich verpflichtet, die Artikel der Konvention einzuhalten. Artikel 27 befasst sich mit "Arbeit und Beschäftigung" und enthält 11 Richtlinien, die "das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, gleichberechtigt mit anderen", sicherstellen sollen.

7.2 Gesetzliche Regelungen in Österreich

*7.2.1 Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber*innen*

Entsprechend dem Behinderteneinstellungsgesetz (§1, Abs. 1), sind alle Arbeitgeber*innen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer*innen beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einen/eine begünstigte Behinderte(n) einzustellen. Wenn diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht zur Gänze eingehalten wird, hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin pro offener Pflichtstelle und Monat eine Ausgleichstaxe zu bezahlen[21]:

[21] Quelle: https://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2019/05/20190508-Zusammenfassung-Infonachmittag-Behinderteneinstellungsgesetz.pdf; die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2019.

- € 262,- bei 25 bis 99 Beschäftigten pro Monat und offener Pflichtstelle
- € 368,- bei 100 oder mehr Beschäftigten pro Monat und offener Pflichtstelle
- € 391,- bei 400 oder mehr Beschäftigten pro Monat und offener Pflichtstelle

Obwohl Unternehmen Anspruch auf unterschiedliche finanzielle Unterstützung[22] für die Beschäftigung beeinträchtigter Menschen haben, bevorzugt es der Großteil, die Ausgleichstaxe zu zahlen, da der Betrag relativ gering ist. Das kann als schlechtestes Vorgehen betrachtet werden. Aber es gibt auch kleinere und größere Unternehmen, die ihre Verantwortung hinsichtlich der Inklusion ernst nehmen[23].

Best Practice

Unternehmen in dieser Kategorie übernehmen aktiv Verantwortung für die Bedürfnisse ihrer gehörlosen und hörbeeinträchtigten Mitarbeiter*innen. Eines dieser Unternehmen ist der ÖAMTC (www.oeamtc.at), der in der Region Wien 10 gehörlose Arbeitnehmer*innen angestellt hat. Sensibilisierungstraining wird auf allen Hierarchieebenen durchgeführt, für einige Mitarbeiter*innen wurden barrierefreie Arbeitsplätze eingerichtet und einige hörende Mitarbeiter*innen haben Gebärdensprachkurse besucht. Es gibt auch andere Unternehmen, die stark auf die Bedürfnisse ihrer gehörlosen Mitarbeiter*innen achten und verschiedene Maßnahmen implementieren; eines davon hat für die interne Sicherheit ein Video in Gebärdensprache produziert. Hier einige andere Unternehmen, die mit gutem Beispiel vorangehen:

- H&M (https://www2.hm.com/de_at/index.html),
- L'Osteria (www.losteria.net; Restaurantkette),
- McDonald's (www.mcdonalds.at)
- REWE (www.rewe-group.at)
- Firma Reisswolf (https://www.reisswolf.at/),
- Sonnentor (www.sonnentor.com;)
- Fa. Ströck (www.stroeck.at)

Eine ausführlichere Liste mit Unternehmen, deren Vorgehensweise in diesem Bereich positiv hervorzuheben ist, findet sich hier: www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice.

---

[22] Details siehe https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html oder https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/)

[23] Die folgenden Informationen wurden hauptsächlich von equalizent und WITAF zur Verfügung gestellt.

Weniger engagierte Unternehmen

Es gibt Unternehmen mit gehörlosen Mitarbeiter*innen, die immer wieder daran erinnert werden müssen, nicht auf die Bedürfnisse dieser Mitarbeiter*innen zu vergessen. Nach Auskunft einer in diesem Bereich tätigen Arbeitsassistentin verbessert sich die Situation für einige Zeit nach der Erinnerung, aber das dauert nicht allzu lange an.

Schlimmste Vorgehensweise

In dieser Kategorie findet man die folgenden beiden Vorgehensweisen:

1. Unternehmen, die keine Absicht haben, gehörlose Arbeitnehmer*innen aufzunehmen, und es bevorzugen, die Ausgleichstaxe zu bezahlen. Laut den Erfahrungen von auTark fallen leider auch Unternehmen in diese Kategorie, auf deren Homepage die Diversity-Richtlinien zu finden sind.
2. Unternehmen, die gehörlose Arbeitnehmer*innen anstellen, aber keine Maßnahmen für ihre Inklusion setzen. Das ist für die Arbeitnehmer*innen eine sehr belastende Situation und kann so weit gehen, dass sie den Arbeitsplatz verlieren.

Beide Vorgehensweisen müssen als Diskriminierung und soziale Exklusion betrachtet werden.

7.2.2 Berufsausbildung

Die Situation, in der sich Gehörlose in Ausbildung befinden, ähnelt jener von gehörlosen Arbeitnehmer*innen. Es gibt Unternehmen, die sich verpflichtet fühlen, auf die Bedürfnisse ihrer gehörlosen Arbeitnehmer*innen einzugehen. Andere Unternehmen machen das auch, allerdings mit weniger Engagement, und wiederum andere beschäftigen sich überhaupt nicht mit dieser Frage.

Auch hier gibt es wieder verschiedene Möglichkeiten, Lehrlinge in die Belegschaft zu inkludieren: es können eine oder mehrere der oben erwähnten Maßnahmen umgesetzt werden – entweder dauernd oder zeitlich beschränkt –, aber es kann auch externe Hilfe in Anspruch genommen werden[24]:

[24] Für mehr Informationen siehe: https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Arbeitsassistenz/Arbeitsassistenz.de.html

- Arbeitsassistenz:
  ein Schwerpunkt der Arbeitsassistenz ist die berufliche (Erst-)Inklusion einer Person, die Unterstützung benötigt. Arbeitsassistenz wird von verschiedenen Firmen zur Verfügung gestellt wie z. B.: WITAF (Wien) oder auTark (Kärnten)
- Job Coaching:
  Arbeitnehmer*innen mit einer Beeinträchtigung werden von einer/einem externen Betreuer*in individuell im Unternehmen eingearbeitet und entlasten so die internen Mitarbeiter*innen. Die neuen Mitarbeiter*innen werden so in die Strukturen und Kultur der Unternehmen eingeführt und der Kontakt mit Kolleg*innen wird hergestellt.
- Berufsausbildungsassistenz:
  Die Berufsausbildungsassistenz unterstützt junge Menschen mit Beeinträchtigung oder anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation. Sie unterstützt die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule.

Bevor Unternehmen jemanden einstellen, haben sie die Möglichkeit, eine gewisse Zeit zu prüfen, ob der/die Arbeitnehmer*in persönlich und beruflich für den Job geeignet ist. Auf der anderen Seite hat der/die Arbeitnehmer*in die Möglichkeit zu überprüfen, ob der Job der passende ist. Das Ziel dieser Probezeit ist es, letztendlich eine Festanstellung zu erhalten. Diese Möglichkeit für beide Seiten (Unternehmen und Arbeitnehmer*in) zu überprüfen ob die Arbeit passend ist, wird vom AMS organisiert.

Ein Best-Practice Beispiel aus diesem Bereich ist die Firma Siemens (www.siemens.com). Sie bilden seit 1996 hörbeeinträchtigte Menschen nach dem Modell einer vollintegrativen Lehre als Elektrotechniker*in aus. Um Verständigungsschwierigkeiten zu vermeiden, sind während der ersten zwei Lehrjahre vier Gebärdensprachdolmetscher*innen anwesend. Ab dem 3. Lehrjahr nimmt diese Unterstützung kontinuierlich ab. Für besondere Fachausdrücke, die nicht im Gebärdensprachrepertoire vorhanden waren, wurden spezielle Gebärden entwickelt, die inzwischen zum Standard geworden sind.

Eine Klasse besteht aus maximal neun gehörlosen Teilnehmer*innen. Seit Beginn dieser Lehrlingsausbildung im Jahr 1996 haben zwischen 90 und 95 Teilnehmer*innen mit einer Hörbeeinträchtigung diese Ausbildung zu qualifizierten Elektrotechniker*innen erfolgreich abgeschlossen.

Es ist wichtig, dass Unternehmen, die eine hörbeeinträchtigte Person anstellen möchten, externe Hilfe wie z. B. die Arbeitsassistenz miteinbeziehen. Ihr Fachwissen auf diesem Gebiet hilft einerseits den Arbeitgeber*innen dabei, auf die verschiedenen

(finanziellen) Unterstützungen zugreifen zu können, und andererseits, die Probleme hörbeeinträchtigter Menschen zu verstehen. Dies wirkt sich langfristig positiv auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter*innen aus und verbessert die Atmosphäre in der Belegschaft.

7.3 Situation in Großbritannien – Gesetzliche Regelungen

Das Regierungsprogramm "Access to Work" bietet finanzielle Unterstützung für die Kosten der Anpassung des Arbeitsplatzes für Menschen mit einer Beeinträchtigung oder einem Gesundheitsproblem. Weitere Informationen zu diesem Programm findet man hier: https://www.gov.uk/access-to-work.

Die allgemeine Situation in Großbritannien scheint der in Österreich recht ähnlich zu sein. Es gibt Unternehmen, die sich bemühen, den Bedürfnissen ihrer gehörlosen und hörbeeinträchtigten Mitarbeiter*innen gerecht zu werden, aber auch solche, die wenig oder gar keine Anstrengungen unternehmen. Hier einige praktische Beispiele aus Großbritannien[25], sowie einige Probleme, auf die die verantwortliche Person des Doncaster Deaf Trust während ihrer Arbeit in diesem Bereich gestoßen ist:

Probleme auf der Seite der Arbeitgeber*innen

Allgemein ist es Arbeitgeber*innen nicht bewusst, dass ein Kommunikationsproblem besteht. Daher wird bei der Ausbildung das Englischniveau/-verständnis von BSL-Verwender*innen nicht berücksichtigt.

An temporeichen Arbeitsplätzen bleibt keine Zeit, den Unterstützungsbedarf während der Schulung zu personalisieren. Wenn Unternehmen Schulungen für alle Mitarbeiter*innen anbieten, berücksichtigen sie meist nicht den Lernunterstützungsbedarf einer gehörlosen Person. Ein Beispiel:

Ein potenzieller Mitarbeiter musste vor Beginn der Beschäftigung eine Einführungs-beurteilung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchführen. Die Arbeitsmappe war lang und enthielt viele Wörter, die Gefahren und sichere Praktiken beschrieben - viele der Formulierungen verstehen Gehörlose normalerweise nicht.

Lösung: Der Inhalt wurde vom Doncaster Deaf Trust gehörlosenfreundlich gestaltet, indem gewisse Formulierungen geändert und selbsterklärende Bilder hinzugefügt wurden.

[25] Diese Information wurde von einer verantwortlichen Person des Doncaster Deaf Trust zur Verfügung gestellt.

Probleme auf der Seite der Arbeitnehmer*innen

Oft machen diese Arbeitnehmer*innen in der Ausbildung keine Fortschritte, da sie die englischen Inhalte nicht verstehen. Wie bereits erwähnt, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, um diese Situation zu verbessern:

Gebärdensprachdolmetscher*innen

Schulungsorganisationen müssen ihr Lernmaterial anpassen und BSL (British Sign Language) und Wörter/Bilder verwenden. Dies ist zwar kein schwieriger Prozess, kann aber je nach Umfang des Lernmaterials zeitaufwendig sein. So hat der Doncaster Deaf Trust ein 98-seitiges Booklet über Gesundheit & Sicherheit unter Verwendung einer hörenden und einer gehörlosen Person angepasst.

Sensibilisierungstraining für alle Arbeitnehmer*innen

Abhängig von der Situation können alternative Kommunikationsmethoden verwendet werden, z. B. aufschreiben oder Skizzen anfertigen, kurze Texte, kurze Sätze in E-Mails. Gehörlose und Hörende können dazu angeregt werden, diese alternativen Kommunikationsmethoden zu verwenden. Als positiver Nebeneffekt kann bei Hörenden das Interesse geweckt werden, einige Gebärden lernen zu wollen.

Die verantwortliche Person vom Doncaster Deaf Trust hat auch einige Auswirkungen, die eine schlechte Kommunikation für gehörlose Arbeitnehmer*innen haben kann, angeführt, wobei die meisten davon sich mit den bereits erwähnten decken:

- Gehörlose Mitarbeiter*innen, die sich aufgrund fehlender Kommunikation mit Kolleg*innen isoliert fühlen
- Schlechtere Aufstiegschancen
- Im schlimmsten Fall Verlust des Arbeitsplatzes
- ein Mangel an Ausbildung und Kommunikation, was dazu führen kann, dass die gehörlose Person als "nicht in der Lage, die für die Stelle relevanten Aufgaben zu erfüllen" angesehen wird.

Es gibt zahlreiche Informationsquellen im Internet, wie man Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung unterstützen kann. Es scheint jedoch so zu sein, dass selbst Arbeitgeber*innen mit einer positiven Einstellung zur Inklusion sich oft nicht der vollen Auswirkungen bewusst sind, die eine Hörbeeinträchtig für eine Person haben kann.

Svinndal et al. (2020) zeigen in ihrer Studie, dass selbst Arbeitgeber*innen, die sich der mündlichen Kommunikationsschwierigkeiten ihrer Mitarbeiter*innen bewusst sind, diese als

"als sehr gut funktionierend ansehen und daher ihre Kommunikationsbedürfnisse leicht vergessen".

Um einen guten Start an einem neuen Arbeitsplatz zu haben, sollten

- hörbeeinträchtigte Personen Arbeitgeber*innen während des Bewerbungsgesprächs über ihre Hörprobleme und Bedürfnisse informieren.
- Alle Arbeitgeber*innen sollten von der Expertise und den Angeboten externer Expert*innen profitieren, um im vollen Ausmaß zu verstehen, was eine Hörbeeinträchtigtung bedeutet – unabhängig davon, wie leicht oder schwer diese ist. Das wird einen positiven Effekt auf die gesamte Belegschaft haben.

Abschließend kann also festgehalten werden, dass Gehörlose, wenn sie die richtige Unterstützung/Materialien bereitgestellt bekommen, vollwertige Mitglieder jeder Belegschaft sein können.

8 Karriereentwicklung im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wege für Mitarbeiter*innen mit Hörbeeinträchtigung definieren

8.1 Einleitung

Spezielle Informationen über die Karriereentwicklung für Gehörlose und hörbeeinträchtigte Menschen sind sehr schwer zu finden, besonders im Produktionsbereich und im Baugewerbe. Die Daten sind verstreut, und die Gehörlosenvertretungen kämpfen ständig darum, diese Informationen von den nationalen Organisationen zu erhalten, die eigentlich statistische Daten über Beeinträchtigungen sammeln sollten. In Italien handelt es sich dabei um das Nationale Italienische Statistikinstitut (Istituto Nazionale di Statistica – ISTAT), welches wenig bis keine Daten bezüglich gehörloser Erwachsener und ihrer Beschäftigungsfähigkeit sammelt. Einige Daten sind über die Nationale Arbeitsversicherungsgesellschaft (INAIL – Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) verfügbar, die hauptsächlich Daten von Menschen sammelt, die aufgrund eines Arbeitsunfalls ihr Gehör verlieren. Die Situation scheint in Großbritannien besser zu sein, wo aus Daten hervorgeht, dass nur 48 % von gehörlosen Menschen derzeit berufstätig sind (siehe weiter unten – „andere Quellen“).

Diese Richtlinien wurden ausgehend von den Erfahrungen des Staatlichen Instituts für Gehörlose (ISSR, in Italien) bei der Beschäftigung von Gehörlosen, sowie der Zusammenarbeit mit externen Verbänden und verfügbaren Online-Informationen über Sicherheitsverfahren für Gehörlose erstellt. Seit 2010 hat das ISSR die Anzahl der gehörlosen Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen erhöht (Wissenschafter*innen, Techniker*innen, Gebärdensprachlehrer*innen, Administration und Sekretariat, Kommunikationsfachleute). Dafür hat das ISSR schrittweise die Arbeitsumgebung, Verfahren und Methoden angepasst, um allen gehörlosen Menschen, die im Gebäude arbeiten, das bestmögliche Maß an Inklusion zu gewähren.

Zu dem Netzwerk von Menschen und Verbänden, dass das ISSR aufgebaut hat, gehört auch Emergenza Sordi als einziger nationaler Verband, der von Gehörlosen gegründet und geleitet wird und dessen Schwerpunkt im Bereich Gesundheit und Sicherheit sich speziell an Gehörlose richtet. Der Verband wurde 2016 gegründet, im selben Jahr, als Amatrice (eine kleine, aber sehr bekannte Stadt in der Region Lazio, Italien) durch eine Serie von schweren Erdbeben zerstört wurde, was Tod und Zerstörung in allen Stadtteilen mit sich brachte. Zu dieser Zeit wurden viele Menschen in der Region Lazio dazu bewegt, den Menschen von Amatrice zu helfen, aber es wurde nichts unternommen, um gehörlose Menschen, die sich in der gleichen verzweifelten Lage befanden, zu informieren. Luca

Rotondi und Marta Zuddas begannen, diese Menschen durch kurze und regelmäßige Videouploads auf YouTube über das Erdbebengebiet zu informieren. Was einst eine kleine Gruppe von hilfsbereiten Menschen war, wurde 2018 zu einer formellen Vereinigung, die ihre Zeit und Energie für die Einbeziehung von Gehörlosen in notfallbezogene Kommunikation investiert. Spezielles Augenmerk wurde auf die Erste-Hilfe-Erziehung gelegt (Herz-Wiederbelebung und Gebrauch eines Defibrillators, Brandbekämpfung mit niedrigem/mittlerem/hohem Risiko und Schulung zum Thema „Blutstillung“).

Die Gruppe wird hauptsächlich von drei Gehörlosen geführt:

- Luca Rotondi ist der Präsident: Er ist auch ein Spezialist für CBRN-Biologie, ein Fachberater für den Notfall von Gehörlosen, sowie im Bereich der institutionellen Kommunikation und der öffentlichen Verwaltung tätig.
- Marta Zuddas ist Biologin mit den Schwerpunkten Mikrobiologie und Virologie.
- Davide Mauri ist ein Defibrillator-Spezialist (BLSD) und Freiwilliger im Corpo Italiano di Soccorso dell'Ordine di Malta - CISOM, mit Sitz in Monza und Brianza.

Dieser Verein (im Jahr 2021 einzigartig) unterstützt und berät das Projekt *Signed Safety at Work* (SSaW) seit dessen Beginn im November 2018 und stellt speziell für diesen wichtigen Teil des Projekts seine Erfahrungen als gehörlose Fachleute zur Verfügung. Tatsächlich hat jeder von ihnen zu diesem Bericht beigetragen, indem er/sie einige Fragen zu seinen/ihren Erfahrungen als Gehörlose*r und Expert*in für Sicherheit und Gesundheitsschutz beantwortet hat.

Hier die Antworten auf Fragen, die wir in unserem Projekt gestellt haben, als es darum ging, die Wege für die berufliche Entwicklung von Mitarbeiter*innen mit Hörbeeinträchtigung zu definieren. Es gibt auch einige Informationen von Emergenza Sordi.

Die Tabelle zeigt die Hindernisse für das berufliche Fortkommen von gehörlosen und hörbeeinträchtigten Menschen und wie Mitglieder der Gemeinschaft diese Hindernisse überwinden.

Hindernisse	Überwinden der Hindernisse der Gemeinschaft
Die meisten Arbeitsumgebungen sind nicht auf die Bedürfnisse Gehörloser ausgerichtet, d. h. sie berücksichtigen nicht den visuellen Zugang zu mündlichen/akustischen Inhalten; Schwierigkeiten beim Multitasking, besonders wenn ein Teil davon die Wahrnehmung akustischer Signale beinhaltet; unterschiedliches Zeitmanagement und die Notwendigkeit der Zugänglichkeit zu allen gesprochenen Inhalten in jeder möglichen Situation.	Wenn sie mit der Arbeitsumgebung/Chef*innen vertraut sind, würden Gehörlose oft gerne nach einer Anschaffung alternativer visueller Signalsysteme fragen. In Anbetracht der beruflichen Hierarchie und der Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, akzeptieren viele Gehörlose die Situation jedoch einfach so, wie sie ist, oder wenden sich an Arbeitnehmervertretungen, um ihre Interessen zu wahren. Außerdem bedeutet die Schaffung von visuellem Zugang und/oder die Änderung von Arbeitsabläufen für den/die Arbeitgeber*in Kosten in Form von Zeit und personellen Ressourcen[26.]
Inhalte werden nur in gesprochener Form zur Verfügung gestellt - Audio oder nicht untertitelte Videos; daher sind sie nicht zugänglich	Normalerweise werden Freunde/Familienangehörige gebeten, ihnen Inhalte in Gebärdensprache oder schriftlich zu erklären. In letzter Zeit werden Vertretungsgremien gebeten, sich für mehr Zugänglichkeit einzusetzen. Speziell die jüngere Generation möchte einen alternativen Zugang zu den Inhalten, indem dieselben Inhalte entweder in SL zur Verfügung gestellt oder untertitelt werden. Diese Dolmetschungen werden oft freiwillig von Student*innen übernommen. Das kann jedoch nicht als professionelle und ständig verlässliche Dienstleistung angesehen werden.
Konferenzen finden oft ohne Gebärdensprachdolmetscherin oder Echtzeit-transkription statt.	
Gebührenfreie Nummern/Notrufnummern können von gehörlosen Menschen nicht verwendet werden;	
Wenn Lehrer*innen im Klassenzimmer auf die Tafel schreiben (mit dem Rücken zu den Schüler*innen) oder beim Sprechen herumgehen, geht den gehörlosen Schüler*innen Information verloren.	Kolleg*innen oder Freund*innen bitten, ihre Notizen zu teilen; Beantragung von Gebärdensprachdolmetscher*innen oder Lippenlesediensten. Wenn die Lehrkraft Wissen über Gehörlosigkeit hat, werden im Unterricht normalerweise mehr visuelle Inhalte verwendet, wobei bei Bedarf auch zusätzliche Unterstützung für die gehörlose Person angeboten wird.
In Meetings und gesellschaftlichen Treffen werden Informationen über den beruflichen Aufstieg mündlich weitergegeben. Gehörlose Menschen verpassen diese Informationen und die damit verbundenen Chancen.	Menschen, die über Gehörlosigkeit Bescheid wissen, informieren ihre Kolleg*innen über solche Möglichkeiten. Das könnte allerdings nicht der Fall sein, wenn sie sich um die gleiche Position oder Aufstiegsmöglichkeit bewerben möchten. Gehörlose Mitarbeiter*innen bestehen darauf, Informationen über die verfügbaren Möglichkeiten zu erhalten.

[26] In Großbritannien gibt es einen speziellen Zuschuss für diese Kosten: https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers

Hindernisse	Überwinden der Hindernisse der Gemeinschaft
Bei präverbal ertaubten Menschen könnte auch die Schriftsprache ein Hindernis sein, da viele nicht das gleiche Lese- und Schreibniveau erreichen wie ihre hörenden Altersgenossen.	Gehörlose akzeptieren oft Arbeiten mit geringerer Qualifikation und/oder setzen ihre Fähigkeiten nur in einem von Gehörlosigkeit geprägtem Umfeld ein.
Im Fall von postverbaler oder posttraumatischer Gehörlosigkeit könnten Schwierigkeiten bei der Bewältigung die Grundlage für soziale Ausgrenzung sein.	Gehörlose Menschen isolieren sich selbst von den Hörenden

8.2 Fragen, die die Interessensvertreter*innen der Gehörlosengemeinschaft in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung aufwerfen und mit denen sich Arbeitgeber*innen und Institutionen beschäftigen sollen:

- Erhöhung des Zugangs zu Informationen durch die Verwendung von Alternativen zur mündlichen Kommunikation (z. B.: geschriebene Texte, Mitteilungen, Verwendung von Gebärdensprache);
- Verbesserung der Notfallsignale durch Einsatz von visueller Notfallkommunikation wie z.B. Notfalllampen, Kameras in Aufzügen, die mit dem Bildschirm in Notdiensträumen verbunden sind; visuelle Kommunikationssysteme einführen, wo es möglich ist; oder anderes;
- Schulungen von gehörlosen und schwerhörigen Mitarbeiter*innen für Notfälle und wie sie sich verhalten sollen;
- Notfall-Kommunikationssysteme sollten "redundant" sein: Die Nachricht sollte an so viele Personen und in so vielen Formaten wie möglich gesendet werden (über Fernsehen, Radio, Telefon/Schreibtelefon, Computer, Mobiltelefon, Textnachrichten, Pager und andere Mittel). Diese Systeme können eine schnelle Übermittlung wichtiger Informationen an Personen mit den entsprechenden Geräten und aktualisierte Kontaktinformationen bieten. Informieren Sie alle Mitarbeiter*innen regelmäßig über die verfügbaren Geräte;
- Wenn möglich, Schulung des lokalen Notfallpersonals darüber, wie sie mit Gehörlosen in einem Notfall umgehen sollen.

8.3 Aktueller und möglicher Einsatz einer visuellen Sprache am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen.

Offizielle Daten stehen nicht zur Verfügung. Entsprechend unserer Erfahrung werden visuelle Sprachen hauptsächlich unter Gehörlosen verwendet und nur in einer Arbeitsumgebung, in der vorwiegend Gehörlose und/oder Gebärdensprachverwender*innen arbeiten. In einer Umgebung, in der man sich der Bedürfnisse Gehörloser bewusst ist, erhöht der Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher*innen zur Vermittlung wichtiger Informationen auch den Anteil der verwendeten visuellen Sprache. In regulären Bildungseinrichtungen besteht für

Schüler*innen die Möglichkeit, "Kommunikationsassistent*innen" oder "Bildungsdolmetscher*innen" für den Zugang zu Unterrichtsinhalten anzufordern. In der Hochschulbildung können Gehörlose Gebärdensprachdolmetscher*innen beantragen, die für sie den Unterricht dolmetschen; allerdings liegt die Anzahl der Dolmetscher*innenstunden, die Gehörlosen zur Verfügung stehen, oft unter den wirklich benötigten. Wenn keine Dolmetscher*innen zur Verfügung stehen und ihnen dadurch viele Inhalte nur teilweise zugänglich sind, bedeutet das Stress für gehörlose Student*innen.

8.4 Wie *Signed Safety at Work* einen Weg zur Maximierung des Potenzials von Gehörlosen und Hörbeeinträchtigten durch für sie zugängliche und formalisierte Schulung bietet.

Die Bereitstellung der gleichen Inhalte für alle Mitarbeiter*innen in Bezug auf Notfallverfahren und Sätze, die im Bedarfsfall zu verwenden sind, bringt alle Mitarbeiter*innen auf dieselbe Ebene. Dazu trägt auch die Bereitstellung einer gemeinsamen Sprache, die in einer Belegschaft verwendet werden kann, bei.

Das Lernsystem ermöglicht den Zugang zu Informationen - die sonst nur schwer zugänglich sind - auf visuelle und intuitive Weise. Normalerweise sind Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften oft Spezialist*innen vorbehalten und für Gehörlose nicht verständlich. Das Angebot eines E-Learning-Bildungssystems ist eine gute Möglichkeit, sowohl hörenden als auch gehörlosen Mitarbeiter*innen einen Zugang zur Sprache und zum Glossar für Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bieten. Die beste Vorgehensweise wäre, das derzeitige Angebot zu verbessern und es zu einer vollständigen Ausbildung auszubauen, die sowohl für Gehörlose als auch für Hörende voll zugänglich ist: Die Plattform bietet Zugang zu speziellen Inhalten für Gehörlose (in Verbindung mit einer visuellen Sprache) sowie zu Inhalten für Hörende, die mit ihnen zusammenarbeiten.

8.5 Wie der E-Learning Kurs als Module für Gehörlose und Hörbeeinträchtigte eingesetzt werden kann.

Der E-Learning-Kurs enthält eine große Menge an visuellen Informationen und ist so gestaltet, dass auch die Navigation visuell ist. Das ist ein gutes Beispiel dafür, wie man E-Learning-Kurse und deren Inhalte für Gehörlose gut zugänglich machen kann (siehe auch Punkt 8.4).

Die Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfelds für Gehörlose sollte Sensibilisierungsschulungen über Gehörlosigkeit im Weiterbildungsangebot des/der Arbeitgeber*in beinhalten. Dadurch wird das Verständnis des gesamten Personals für die

Bedürfnisse von gehörlosen Mitarbeiter*innen verbessert. Auf diese Weise werden sie das Selbstvertrauen entwickeln, verschiedene Kommunikationsformen zu nutzen und sie werden sich in Notfällen sicherer fühlen.

Menschen, die aufgrund eines Arbeitsunfalls gehörlos wurden, könnten darunter leiden, dass sie sich in einem Übergangsprozess von „hörend“ zu „gehörlos“ befinden. Daher ist es möglich, dass sie nicht bereit sind, Anpassungsstrategien, die von Gehörlosen verwendet werden, zu akzeptieren. Das kann dazu führen, dass sie sich isoliert fühlen, da sie nicht mehr in der Lage sind, mit anderen hörenden Kolleg*innen so zusammenzuarbeiten, wie sie es bisher gewohnt waren. Sensibilisierungstraining kann auch in dieser Situation helfen.

Drei Anmerkungen von Emergenza Sordi (IT) über die Erfahrungen von Gehörlosen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit *(Alter: 40–50 Jahre)*

Was ist Ihre höchste Ausbildung?

1. *Master in internationaler Sicherheit, globalen Strategien und sanitären Notfällen: Analyse und Management bei nicht-konventionellen Ereignissen (ISSMM delta)*
2. *Hochschulabschluss in Biowissenschaften,*
   Master in: (1) Klinische Tests, (2) Forensische Genetik,
   (3) Schutz vor CBRN-Ereignissen, (4) Qualitätskontrolle,
   (5) internationale Sicherheit, globale Strategien und maxi-sanitäre Notfälle: Analyse und Management bei nicht-konventionellen Ereignissen (ISSMM delta);
3. *Bachelor in Buchhaltung.*

Wie viele gehörlose Personen kennen Sie, die im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz arbeiten?

1. 'Null'; 2. 'Null'; 3. 'Null'

Wie viele gehörlose Personen kennen Sie, die mit den erforderlichen Abläufen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vertraut sind?

1. 'Drei'; 2. 'Sehr wenige'; 3. 'Null'

Wie viele gehörlose Personen kennen Sie, die im Baugewerbe arbeiten?

1. 'Null'; 2. 'Null'; 3. 'Null'

Wie viele gehörlose Personen kennen Sie, die im Produktionsbereich arbeiten?

1. 'Einen'; 2. 'Über 10'; 3. 'Zwei'

Welche Ausbildung haben Sie, um Expert*in im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu werden?

Berufsausbildung nach dem Gesetz 81/2008 [zweimal genannt];
Keine formale Ausbildung [einmal genannt].

Was waren die größten Schwierigkeiten, die Sie während Ihrer Ausbildung hatten?

*Generell hatte ich keine Schwierigkeiten, außer wenn die Lippen der/des Lehrer*in nicht sichtbar waren.* [zweimal genannt];
Ich hatte keine Schwierigkeiten, da ich in der Schule Unterstützung hatte [einmal genannt].

Quellen

Engelman, A., Ivey, S.L., Tseng, W. et al. 'Responding to the deaf in disasters: establishing the need for systematic training for state-level emergency management agencies and community organizations'. BMC Health Serv Res 13, 84 (2013). https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-84

Holzinger, D., Fellinger. J., Strauß, U. & Hunger, B. (2006): *Chancen Hörgeschädigter auf Eine Erfolgreiche Schulische Entwicklung* (CHEERS).

Herbig, R. (2018): 'How does hearing loss impact employee safety?' EHS Daily Advisore, https://ehsdailyadvisor.blr.com (7. 10. 2020)

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et ensécurité du travail (IRSST) (2018): *Hearing Aid Use in Noisy Workplaces*, https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1015.pdf?v=2020-11-04 (4.11.2020)

Ross, M. (2011): 'The Effects of an Untreated Hearing Loss on Workplace Compensation'. In: Hearing Loss Magazin, May/June 2011, pp. 26-28. https://www.hearingloss.org/wp-content/uploads/HLM_MayJune_2011_Workplace_MarkRoss.pdf (11.11.2020)

Svinndal, E. V. & J. Solheimc, & M. By Rised & C Jensen (2018): 'Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway'. In: International Journal de Audiology 2018, VOL. 57, NO. 9, 646—656.
Online: https//doi.org/1 0.1080/14992027.2018.1464216

Svinndal, E. V., C. Jensen & M. By Rise (2020): 'Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences', Disability and Rehabilitation, 42:13, 1855-1862, DOI: 10.1080/09638288.2018.1541101,
Online: https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101 (10.11.2020)

Weitere Quellen:

Access Ambassadors (UK)
https://www.access-ambassadors.co.uk/deaf-employees

Resources and Funding for Inclusion (UK)
https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers

Deaf Emergency Information in AUSLAN (Australia)
http://deafemergencyinfo.com.au/

National Association of the Deaf (U.S.A.)
https://www.nad.org/resources/emergency-preparedness/

Viscardi Center (U.S.A.)
https://www.viscardicenter.org/6-ways-to-create-a-welcoming-productive-workplace-for-employees-with-hearing-loss/

Inclusive Communication Systems
https://inclusiveasl.com/top-reasons-to-hire-deaf-employees/

Websites

auTark:
www.autark.co.at

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://www.ams.at/

EFHOH: European Federation of Hard of Hearing (2015): Hearing loss: the statistic:
https://efhoh.org/wp-content/uploads/2017/04/Hearing-Loss-Statistics-AGM-2015.pdf (17. 11. 2020)

equalizent:
www.equalizent.com

DGHU: Deutsche GesetzlicheUnfallversicherung (2011): Leitfaden für Betriebsärzte zur Beschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen:
https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf (17.11. 2020)

GOV.UK:
https://www.gov.uk/access-to-work

Hear-it:
https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe

HSE: Health & Safety statistics in the United Kingdom 2019:
https://www.hse.gov.uk/statistics/european/european-comparisons.pdf (7.10.2020)

NHS: What works: Hearing loss and employment (2017): A guide for employers to support people with hearing loss in the workplace:
https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2017/09/hearing-loss-what-works-guide-employment.pdf

RIND:
https://rnid.org.uk

Sozialministeriumservice:
https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/

https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Foerderungen.de.html

WHO:
https://www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf

WITAF:
www.witaf.at
workplaceASSURED:
https://www.workplaceassured.com.au/news/hearing-impaired-workers-what-are-your-obligation

Abschnitt 4

Ein inklusiver Zugang zu Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ausbildung und Praxis

9 Ein Plan für Anbieter*innen von Schulungsmaßnahmen, die mit Hilfe des SSaW-E-Learning-Materials soziale Kompetenz bei Fachpersonal im Sicherheitsbereich ausbauen wollen

Die E-Learning Materialien wurden vom Konsortium des *Signed Safety at Work*-Projekts mit dem Ziel erstellt, die Ausbildungsmöglichkeiten für Fachpersonal im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz insbesondere im Bereich Kompetenzausbau zu verbessern.

Das Projekt strebt eine bessere Kommunikation von Arbeitgeber*innen mit ihren Mitarbeiter*innen an, um so zufriedenere Arbeiter*innen zu haben, die wissen, was sie in einem Notfall zu tun haben. *Signed Safety* beinhaltet ein Gebärdensprachglossar von wichtigen Anleitungen und Warnhinweisen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit diesen Vokabeln wird erfolgreiche Kommunikation zwischen hörenden *Native Speakers*, hörenden Nicht-*Native Speakers*, Gehörlosen und hörbeeinträchtigten Personen am Arbeitsplatz ermöglicht. Diese Begriffe können mit dem im Rahmen des Projektes für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelten E-Learning-Kurs von allen Mitarbeiter*innen erlernt werden. So werden hohe Sicherheitsstandards erreicht, die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiter*innen an das Unternehmen maximiert und eine inklusive Arbeitsumgebung geschaffen.

Der E-Learning-Kurs ist online auf Stand- oder mobilen Geräten nutzbar und bietet Szenario-basiertes Lernen, bei dem Videos des Online-Glossars zum Lernen der Gebärdensprachvokabeln verwendet werden.

Das Signed Safety E-Learning besteht aus 14 Modulen in drei verschiedenen Sprachen, die den Lernenden zeigen, wie sie Kolleg*innen in (potenziell) gefährlichen Arbeitssituationen bestmöglich helfen können. Interessierte Personen lernen anhand von Videos in International Sign, wie sie sich sicher verhalten und gleichzeitig die Kommunikation mit gehörlosen / hörbeeinträchtigten Arbeiter*innen und Kolleg*innen mit anderer Erstsprache verbessern können.

Das E-Learning ist für PC, Laptop, Smartphone oder Tablet kostenlos verfügbar. Die produzierten Videos in International Sign sind frei zugänglich und basieren auf einfachen Konfigurationen. Durch ihren Aufbau auf Ikonizität und kulturelle Gesten können sie sofort für Schulungen verwendet werden.

Dieses E-Learning-Tool ist in erster Linie für Fachpersonal im Sicherheitsbereich vorgesehen. Es kann zu einer Ausweitung der Kommunikationsfähigkeit beitragen und damit

das berufliche Profil insgesamt bereichern. Wie viele Personen letztlich die von der Organisation vorgegebenen Ausbildungsziele erreichen, hängt von den Kommunikationsfähigkeiten der Mitarbeiter*innen in diesem Beruf und anderen Verantwortlich Beauftragten ab. Zwischenmenschliche Kommunikation zielt nicht auf reinen Austausch von Informationen ab. Durch den Informationsaustausch sollen weitere Handlungen und Reaktionen anderer beeinflusst werden. Am Arbeitsplatz (und vor allem in der Beziehung zwischen Sicherheitsfachpersonal und Mitarbeiter*innen) geht es um die Beeinflussung von Verhaltensweisen, um das Arbeitsumfeld sicher und ungefährlich zu gestalten. Störfälle sowie Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen sollen minimiert und allgemein ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheit abgesichert werden. Gleichzeitig ist ein optimales Niveau von Arbeits- und Gesundheitsschutz auch das Ziel der Organisation/des Unternehmens, für das die Sicherheitsexperten in diesem Bereich arbeiten.

Kommunikation umfasst Informationsübermittlung und Zuhören. Menschen kommunizieren Informationen verbal, nonverbal und durch schlüssiges Handeln; zugehört wird mit Augen und Ohren. Erfolgreiche Kommunikation erfordert, dass Menschen sich verstehen (können). Erschwernisse, die die Kommunikation zwischen zwei oder mehr Personen verhindern, werden als Kommunikationsbarrieren bezeichnet. Diese Kommunikationsbarrieren können sprachlicher Natur sein (wenn Personen sich in einer Sprache nicht ausdrücken können oder diese nicht verstehen), mentale oder bildungsbedingte Ursachen haben. Es ist auch möglich, dass Sinne, mit denen wir normalerweise kommunizieren (Sehen, Hören), fehlen oder beeinträchtigt sind. Es können körperliche Einschränkungen vorliegen, die zu einer sogenannten Sprachstörung führen. Die Kommunikationsbarriere kann „entfernt“ werden – beispielsweise durch Einsatz von Dolmetscher*innen, was sich in der Praxis oft als zu starr und oftmals als unrealistisch oder nicht auf Dauer einsetzbare Lösung erweist.

Am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung sind wir auch mit speziellem Vokabular konfrontiert, das Dolmetscher*innen nicht immer beherrschen; eine unmittelbare Interaktion könnte dringend erforderlich sein. Wenn Fachpersonal im Arbeits- und Gesundheitsschutz die Fähigkeiten hat, im Betrieb sofort und effektiv mit Mitarbeiter*innen, die nicht über ausreichende Sprachkenntnisse der Landessprache verfügen wie z. B. Gastarbeiter*innen oder Migrant*innen oder hörbeeinträchtigt sind, kommunizieren können, werden sie zu wertvolleren Mitarbeiter*innen für ihre Arbeitgeber*innen und

haben zudem Vorteile am Arbeitsmarkt. Diese Fähigkeit wertet das Portfolio der Fachkraft auf, vor allem im Bereich von spezifischen Soft Skills, die aktuell am Arbeitsmarkt sehr gefragt sind.

Der E-Learning-Kurs, der Gebärdensprache lehrt, wurde als Teil des *Signed Safety at Work*-Projekts kreiert, sodass Sicherheitsfachkräfte mit Spezialvokabeln zu Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung (im Allgemeinen und für gefährliche Situationen, Unfälle, etc.) kommunizieren können. Wie bereits angemerkt, will das Konsortium der Projektpartner von *Signed Safety* vor allem Personen erreichen, die großteils noch nicht mit Gebärdensprache vertraut sind und daher entsprechenden Lernbedarf haben. Das *Signed Safety*-E-Learning ermöglicht schnelle, visuelle Kommunikation. Die Entwickler*innen empfehlen den Kurs für Sicherheitsfachkräfte, Manager und andere Arbeiter*innen, die mit Mitarbeiter*innen in einer lärmbelasteten Umgebung oder mit hörbeeinträchtigten bzw. fremdsprachigen Personen kommunizieren. Grundsätzlich kann es von allen interessierten Personen erlernt und angewendet werden.

Der Erwerb von sogenannten Soft Skills ist üblicherweise kein verpflichtender Bestandteil der meisten Qualifikationen. Ähnlich ist es bei Fachpersonal im Arbeits- und Gesundheitsschutz - das betrifft auch den Bereich der Kommunikationsfähigkeiten. Nichtsdestotrotz empfehlen die Entwickler des E-Learning-Kurses Anbieter*innen von Schulungen das Einbinden dieser Lernressource in ihr Ausbildungsportfolio.

*Das ist eine signifikante Innovation, welche das Berufsprofil von Expert*innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erweitert. Diese neu erlernte Kompetenz kann deutlich positive Effekte auf die Schaffung von wesentlich sichereren Arbeitsplätzen haben: ebenso wird es einen Anstieg von Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen oder Minderheiten am aktiven Arbeitsmarkt bewirken.*

E-Learning schafft Zugang zu Gebärdensprachvokabeln zu Schulungszwecken für Fachkräfte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eines der Ziele beim Entwickeln der E-Learning-Module war, die Inklusion von hörbeeinträchtigten Personen am Arbeitsplatz zu fördern. Das Ergebnis des SSaW-Projektes ist ein E-Learning Modul, das in drei Sprachen (Englisch, Deutsch, Italienisch) entwickelt wurde. In den Ländern der SSaW-Partner (UK/Großbritannien, Österreich, Italien) kann das E-Learning als Modul in Schulungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz eingebaut werden.

Transferierbarkeit nach Projektende:

- Verwendung des E-Learning-Kurses in anderen europäischen Ländern, wo diese Sprachen gesprochen werden, z. B. Deutschland; oder auf anderen Kontinenten, z. B. Australien, etc.
- (Mögliche) Übersetzung des E-Learning-Kurses in andere europäische Sprachen, z. B. Spanisch, Tschechisch, etc.

Wenn es um den Einsatz von E-Learning in nationalen Ausbildungs- und Qualifizierungssystemen geht, ist die Freiwilligkeit jedoch wesentlich (wobei der E-Learning-Kurs z. B. ein optionales Modul von Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen werden kann).

Es ist wichtig, die Bedeutung der Implementierung des E-Learning Kurses in der Ausbildung von Sicherheitsfachkräften und Mitarbeiter*innen, vor allem für gehörlose, hörbeeinträchtigte oder Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund, als Nutznießer*innen, zu betonen.

Der Leitfaden wird es ermöglichen, den E-Learning-Kurs für weitere Einsatzzwecke zur Verfügung zu stellen, sodass es auch in besonderen Arbeitssituationen (1) einer viel größeren Zielgruppe das Erlernen von Gebärdenvokabeln ermöglicht und (2) Personen mit Hörbeeinträchtigung besonders geeignet werden, die Position von Sicherheitsfachpersonal zu übernehmen anstatt nur Adressat*innen der Gebärdenvokabeln in Situationen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sein. Der Leitfaden könnte so einen möglichen Karriereweg für Mitarbeiter*innen mit Hörbeeinträchtigung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufzeigen.

In vielen Produktionsbetrieben ist es sehr laut, oftmals sogar mit der Auflage Gehörschutz zu tragen, wodurch Handzeichen eine passende Kommunikationsmöglichkeit darstellen. Ein Gebärdenwortschatz könnte in diesen Arbeitsumgebungen besonders wertvoll sein, nicht nur für hörbeeinträchtigte Personen in ihrem täglichen Leben, sondern für alle Mitarbeiter*innen; ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz in solchen Fällen durch verbesserte Kommunikation für jede*n wäre wertvoll. Das würde bedeuten, dass Arbeitgeber*innen in diesem Bereich interessiert sind, dass so viele Personen wie möglich Gebärdenvokabeln lernen und dass es damit zugleich Grundvoraussetzung für Fachpersonal im Arbeits- und Gesundheitsschutz sein könnte.

Während hörbeeinträchtigte Personen verantwortliche Tätigkeiten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz in jeder beliebigen Umgebung übernehmen können, wäre das besonders für eine Arbeitsumgebung angemessen, wo ein großer Teil der Arbeiter*innen durch die Verwendung eines Gehörschutzes im Hörvermögen eingeschränkt wird. Die Projektpartner würden sich von den Richtlinien wünschen, einen Karriereweg zu

inkludieren, der es hörbeeinträchtigen Mitarbeiter*innen ermöglicht, im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz Fuß zu fassen und sich zu entwickeln, besonders (aber nicht nur) im Bereich der Produktionsbetriebe.

Die Richtlinien werden ebenso Manager*innen von Einrichtungen zur Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz in Produktionsbetrieben unterstützen, um eine Verbesserung für ihre Mitarbeiter*innen zu erreichen. Es könnte auch Anlass für eine Diskussion und ein gemeinsames Engagement der Projektpartner und Personen mit besonderen Aufgabenbereichen (darunter Verantwortliche für Organisationsstrategie, die Entwicklung von Curricula für Berufliche Bildung, Vorschriften im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, oder auch Institutionen, die die soziale Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern) bilden.

Innovation

Die angeführten Auswirkungen sind besonders innovativ in Bezug auf die Projektziele. Erstens werden neue Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung von Personen mit Hörbeeinträchtigung eröffnet, wodurch die soziale Inklusion gefördert wird.
Zweitens besitzt der E-Learning-Kurs das Potenzial zur Übertragung auf weitere Bereiche. Diese Innovation ist direkt an die möglichen Auswirkungen auf die Zielpersonen gekoppelt, indem sie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigen können.

Der Signed Safety E-Learning Kurs wird Anfang 2021 verfügbar sein, frei zugänglich unter http://www.signedsafety.eu/e-learning

10 Untersuchung des Akkreditierungsprozesses für den SSaW-E-Learning-Kurs als anerkannter Schulungsbestandteil für Angestellte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

10.1 Vereinigtes Königreich

Unter dem Vereinigten Königreich (UK) versteht man die Einheit von Großbritannien (England, Schottland, Wales) und Nordirland. Auch wenn es Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen gibt, werden wir versuchen darzustellen, wie generell der Prozess für das gesamte Land aussehen könnte.

Im Vereinigten Königreich gibt es mehrere Akkreditierungsmöglichkeiten. Dadurch wird es möglich, die unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen in reglementierten und industriellen Ausbildungskontexten anzuerkennen, wobei der flexible Einsatz hier besonders vorteilhaft ist. Diese Möglichkeiten sind:

10.1.1 Akkreditierung durch einen Zertifizierungsdienst.

Die Projektpartner des *Signed Safety at Work*-Projektes (kurz „die Partner“) haben die Möglichkeit einer Akkreditierung des E-Learning Kurses durch den Zertifizierungsdienst CPD (Continuing Professional Development, https://cpduk.co.uk) für laufende berufliche Weiterbildung geprüft. Bei CPD handelt es sich um ein unabhängiges Akkreditierungszentrum, das in allen Sektoren, Disziplinen und weiterführenden Lernanwendungen seit 1996 tätig ist. Lernaktivitäten werden auf höchstem Niveau evaluiert und ihr Zertifizierungssymbol wird von Hunderttausenden anerkannt. Das Qualitätssiegel ist durch internationales Urheberrecht geschützt. Einreichungen werden bewertet und mittels einer strukturierten Checkliste von universeller Gültigkeit, die CPD im Lauf der letzten 20 Jahre entwickelt hat, akkreditiert. Dieser Prozess folgt einem unvoreingenommenen und objektiven Schema von Struktur und Werten und sichert so die Konformität mit den CPD-Richtlinien.

Seitens des Konsortiums wird berücksichtigt, dass der E-Learning-Kurs eine Lernaktivität zur Entwicklung und Verbesserung beruflicher Fähigkeiten ist und als laufende berufliche Weiterbildung anerkannt werden könnte. Weiters entspricht die Struktur hauptsächlich einer praxisorientierten Schulungsform, fokussiert auf tatsächlichen Lernzuwachs auf beruflicher Ebene. Die Vorstellung des Konsortiums wäre es, die Inhalte so aufzubereiten, dass diese über die Projektlaufzeit hinaus akkreditiert werden.

Dazu sind folgende Projektschritte im Vereinigten Königreich erforderlich:

- Vollständige Einreichung für das CPD Zerfizierungsformular.
- Kursstruktur/Überblick, sodass klar erkennbar ist, wie der Kurs strukturiert sein wird.
- Skript/Storyboard für die Online-Schulung.
- Mechanismus für Teilnehmer*innenfeedback.
- Teilnehmer*innenevaluation - falls vorgesehen.
- Wissensüberprüfungen/Quizzes, die alle Fragen und korrekten Antworten enthalten und übergreifende Kriterien für positive/negative Beurteilung.
- Bei Live-Abhaltung des Kurses - Zugangsdaten assessments@cpduk.co.uk zuordnen.
- Bei Live-Abhaltung des Kurses – Menüführung für einfachen Zugriff auf die einzelnen Fenster (wenn verfügbar).

Selbst wenn eine CPD-Akkreditierung außerhalb des unmittelbaren Projektzieles und Projektbudgets liegt, setzen sich die Partner dennoch mit dieser Möglichkeit auseinander, um dies langfristig zu erreichen. Eine externe CPD-Akkreditierungsstelle hat bestätigt, das eine solche Akkreditierung des E-Learning-Kurses möglich sein sollte, weil der Kurs strukturell und qualitativ entspricht.

Dennoch müssten die Entscheidungen auf Basis der sehr flexiblen Kursstruktur getroffen werden, was auf Grund des möglichen Zeitaufwandes innerhalb der Projektlaufzeit vermutlich nicht abgeschlossen werden kann. Die Partner hoffen, dass sich langfristig eine Organisation finden wird, die die entsprechende Zeit für diesen Bewerbungsprozess aufbringen kann, wenn der E-Learning-Kurs den internen Ausbildungszielen dient. In Verbindung mit der positiven Rückmeldung, die wir bereits erhalten haben, sollte eine positive Akkreditierung in absehbarer Zeit möglich sein.

10.1.2 Reglementierte Qualifikation

Wenn eine Qualifikation Teil des im Vereinigten Königreich geltenden Qualifikationsrahmens ist, spricht man von einer reglementierten Qualifikation. Zunächst können die Ergebnisse des SSaW-Projekts an sich aus verschiedenen Gründen nicht in eine national gültige Qualifikation inkludiert oder umgerechnet werden. Erstens wurde der Kurs nicht ausschließlich von einer Vergabestelle entwickelt und zweitens fehlen klare Vorgaben zu Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen, welche für den Kurs erforderlich sind.

Für die Zukunft wird es eine Option geben, die in diesem Projekt entwickelten Inhalte in reglementierte berufliche Module überzuleiten. Zusätzlich ist zu beachten, dass der Projektkoordinator (University of Wolverhampton) eine bedeutende englische Bildungsinstitution und gleichzeitig eine Vergabestelle ist. Das heißt, die University of

Wolverhampton könnte entscheiden, den E-Learning Kurs in ihr Kursangebot aufzunehmen unter Einhaltung der üblichen internen Vorgehensweise.

10.1.3 Beitrag zu reglementierten Qualifikationen

Die Ergebnisse des SSaW-Projekts können eine unschätzbare Quelle für Lernmaterialien sein, die von Studierenden genutzt werden können, die Studien über Arbeits- und Gesundheitsschutz oder einer Reihe verwandter Qualifikationen durchführen. Das SSaW-Material kann einige Notwendigkeiten für Fachpersonal im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz abdecken. Tatsächlich bestand eine der Aktivitäten der Projektpartner darin, herauszufinden, welche Qualifikationen am relevantesten wären (aus über 15.000 technischen und beruflichen Qualifikationen im Vereinigten Königreich sowie 6.000 oder mehr akademischen Qualifikationen), um den E-Learning-Kurs von *Signed Safety at Work* als Teil des Lehrplans zu verwenden.

Ein zusätzliches Problem ist, dass dieses Material zwar für die Lernenden als Teil einer formalen beruflichen Qualifikation nützlich sein kann, aber die Lehrer*innen nicht zwingend das SSaW-Material verwenden oder in ihren Unterrichts einbeziehen, da es jeder Einrichtung in Großbritannien freisteht, beliebige Inhalte zu entwerfen und zu verwenden, um die vorgegebenen Lernergebnisse zu erreichen. Auch die Schüler können beliebige Lernressourcen wählen, um das erforderliche Wissen zu erwerben. Normalerweise werden in Großbritannien die Lernmaterialien oder -ansätze nicht vorgeschrieben, sondern nur die Fähigkeiten und Kenntnisse, die erworben werden müssen. Um den Einsatz des E-Learning-Kurses zu unterstützen, wird dieser an verschiedene von den Partnern ausgewählte Qualifizierungsorganisationen geschickt, die eine offizielle Qualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz im Vereinigten Königreich haben, einschließlich einer Anleitung, wie sie diese Ressource bei der Entwicklung ihrer Kurse verwenden können.

10.1.4 Arbeitgebervertretungen und Gewerkschaften

Organisationen außerhalb des Bildungssektors können die Inhalte des SSaW-Programms nutzen. Die SSaW-Materialien können in allen relevanten, nicht-reglementierten Fortbildungskursen eingesetzt werden, die Organisationen für ihre Mitglieder und ihre Arbeitnehmer*innen anbieten. Das bedeutet, dass dieses Material in verschiedenen Sektoren praktisch eingesetzt werden könnte und die Mitglieder es zum Wissenserwerb als Teil dieser Fortbildungskurse nutzen können.

Darüber hinaus wären diese Organisationen in der Lage, das Material angemessen und gut zu verbreiten. Hierfür haben die Partner eine Liste mit repräsentativen

Organisationen erstellt, die das Material entsprechend nutzen könnten. Diese Interessensvertretungen könnten sogar ein komplettes oder modulares Programm vorbereiten, das sie dann zertifizieren. Dies wäre zwar keine reglementierte Qualifikation auf Grund des nicht-reglementierten Trainingsprogramms, aber es könnte in einem bestimmten Bereich akzeptiert und anerkannt werden.

Um Kenntnis und Anwendung der Gebärdensprache als Qualifikationsbedarf in verschiedene Kurse zu Arbeits- und Gesundheitsschutz aufzunehmen, wäre es sehr wichtig, dass das Bildungsministerium oder das Ministerium für Innovation, Universitäten und Kompetenzen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Renten (DWP) diesen Qualifikationsbedarf in ihre Liste aufnehmen. Üblicherweise sind sie für das Sammeln und Analysieren von Arbeitsmarktdaten auf nationaler und lokaler Ebene zuständig und für die Evaluierung spezieller Ausbildungsprogramme und politischer Bildungsinitiativen verantwortlich. Die Ministerien führen Analysen von Arbeitsmarktdaten teilweise selbst durch, geben aber auch entsprechende Untersuchungen einschließlich der Prognosen über zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes bei anderen Organisationen in Auftrag.

10.2 Spanien

In Spanien gibt es verschiedene Levels für Schulungen im Bereich Risikoprävention. Grundsätzlich gibt es berufliche Fortbildungskurse, die als mittleres Niveau angesehen werden können, und Kurse an Universitäten, die als fortgeschrittenes Niveau angesehen werden können, jedoch in jeder Universität unterschiedlich sein können.

Hinsichtlich der beruflichen Ausbildung- und Weiterbildung verfügt die spanische Arbeitsverwaltung (SEPE) über einen Katalog von beruflichen Ausbildungsschwerpunkten, der im gesamten Staat gültig ist und nach Berufsgruppen unterteilt ist. Im Rahmen dieses Katalogs sind die autonomen Gemeinschaften für die Antrags- und Registrierungs- bzw. Akkreditierungskompetenz neuer Ausbildungsspezialisierungen durch die regionalen Arbeits- und Ausbildungszentren zuständig. Sobald die Spezialisierung in den Katalog aufgenommen ist, kann sie auf nationaler Ebene verwendet und anerkannt werden. In diesem Katalog gibt es eine Art von Spezialisierung, die als "experimentelle Spezialisierung" bezeichnet wird. Dabei handelt es sich um eine Ausbildungsspezialisierung, die von den regionalen Arbeits- und Ausbildungszentren für die Eintragung in den nationalen Katalog vorgeschlagen wird, basierend auf der besonderen Verknüpfung der Wirtschaftssektoren mit den jeweiligen autonomen Gemeinschaften. Zuerst muss die Berufsgruppe festgelegt werden, für die das

Programm amtlich zugelassen werden soll und zu der es in weiterer Folge gehören wird. Sobald die Berufsgruppe definiert ist, wird die SEPE aufgefordert, den gesamten Ausbildungsschwerpunkt oder einen Teil davon mittels eines speziellen Formulars zu registrieren.

Dazu sind in Spanien folgende Projektschritte erforderlich:

1. Erstellung eines Dokument mit allen Daten zur Spezialisierung des Trainingsprogramms. *(Dieser Anhang muss im Detail alle Anforderungen an Lehrer und Schüler, sowie die Aufteilung der Ausbildungsmodule, aus denen sich die Spezialisierung zusammensetzt, enthalten)*.
2. Sobald das Dokument ausgefüllt und vom stellvertretenden Ausbildungsleiter unterschrieben ist, sendet das regionale Arbeits- und Ausbildungszentrum den Registrierungsantrag an SEPE.
3. SEPE ist für die Prüfung des Antrags zuständig und wird erforderliche Anpassungen beim jeweiligen Arbeits- und Ausbildungszentrum anfordern. Das Programm wird dann in überarbeiteter Form wieder zurückgeschickt.
4. Nach der offiziellen Annahme durch SEPE erhält das Programm einen Spezialisierungscode und wird in den nationalen Katalog aufgenommen.

In Hinblick auf die Universitäten ist es notwendig, jene zu kontaktieren, die einen Master-Abschluss in betrieblicher Risikoprävention anbieten (Universität Murcia, Offene Universität Kataloniens, Universität Miguel Hernández, Fernuniversität, Europäische Universität, Universität Málaga, Universität Nebrija, Internationale Universität Valencia, Universität Isabel I...), um eine Aufnahme der Module in den jeweiligen Lehrgang vorzuschlagen.

In jeder Universität sind die Abläufe für die Annahme eines solchen Vorschlags und die Anpassung der Ausbildungsinhalte unterschiedlich - je nachdem, wie es die Statuten bzw. die Organisations- und Geschäftsstruktur vorsehen. Die regionalen Regelungen, die die akademische Autonomie der Hochschulen absichern, decken sich mit diesen Bestimmungen.

Wird der Vorschlag angenommen, so regelt das Königliche Dekret 1393/2007 vom 29. Oktober die Organisation der offiziellen Ausbildung in seinen Artikeln 25 bis 28, in denen das Überprüfungsverfahren und die Änderungen für offizielle Universitätsabschlüsse festgelegt sind. Wenn notwendige Änderungen den Inhalt der Einträge in Bezug auf offizielle Universitätsabschlüsse betreffen, die im Register der Universitäten, Zentren und Titel (RUCT) registriert sind, werden diese dem Rat der Universitäten über das Sekretariat dieser Einrichtung mitgeteilt. Der Rat wird sie dann für seinen Bericht an die Nationale Agentur für

Qualitätsbewertung und Akkreditierung Spaniens (ANECA) (http://www.aneca.es) schicken. Dieser Bericht ist verpflichtend und ausschlaggebend.

Wenn diese Änderungen keine Auswirkung auf Wesen und Ausrichtung des eingetragenen Titels haben, wird die ANECA oder das entsprechende Bewertungsgremium die vorgeschlagenen Änderungen akzeptieren und die antragstellende Hochschule, das Bildungsministerium und die entsprechende autonome Gemeinde innerhalb von drei Monaten ab Erhalt des Änderungsantrags informieren. Liegt nach Ablauf dieser Frist keine ausdrückliche Stellungnahme vor, wird die antragstellende Hochschule ihren Vorschlag als angenommen betrachten.

Wenn die akzeptierten Änderungen wesentlich sind und zentrale Elemente betreffen, muss der neue Studienplan gemäß den Bestimmungen von Artikel 26.3 des Königlichen Dekrets 1393/2007 offiziell veröffentlicht werden. Sollten die akzeptierten Änderungen die im Überprüfungsbeschluss enthaltene Titelbezeichnung betreffen, muss der/die Rektor*in die Veröffentlichung dieser Änderungen im Offiziellen Staatsanzeiger (BOE) und im Offiziellen Anzeiger der entsprechenden autonomen Gemeinschaft anordnen.

Falls die Änderungen nicht oder nur teilweise akzeptiert werden, sendet die ANECA oder das entsprechende Evaluierungsgremium binnen maximal drei Monaten den entsprechenden Bericht an den Universitätsrat, der aufgrund des Inhalts dieses Berichts handelt und den entsprechenden Beschluss an die Universität, die entsprechende autonome Gemeinschaft und das Bildungsministerium übermittelt.

Nach diesem Prozess wird das Bildungsministerium alle Änderungen, die in den Studienplänen akzeptiert wurden, an das RUCT weiterleiten, um mit der entsprechenden Registrierung fortzufahren. Offizielle universitäre Masterabschlüsse müssen ihre Akkreditierung innerhalb eines Zeitraums von maximal vier Jahren erneuern.

Für den Fall, dass der offizielle universitäre Master-Abschluss über Risikoprävention neu ist (z. B. durch Hinzufügen von Inhalten, die im SSaW-Projekt entwickelt wurden), entspricht das Verfahren dem Königlichen Erlass 1393/2007, wonach Universitäten Neuanträge für offizielle Abschlüsse zur Überprüfung an den Universitätsrat senden müssen. Um einen Verifizierungsbericht zu veröffentlichen, fordert der Hochschulrat einen Evaluierungsbericht des Neuantrags für den offiziellen Abschluss von ANECA an. Zu diesem Zweck hat die ANECA Bewertungskommissionen eingerichtet. Sobald der Evaluierungsprozess abgeschlossen ist, schickt ANECA den Bericht an die antragstellende Universität, den Hochschulrat und das Bildungsministerium. Wenn der Bericht beim

Hochschulrat eingegangen ist, wird dieser einen Verifizierungsbeschluss erlassen. Gegen den Verifizierungsbeschluss kann die Universität beim Präsidium des Hochschulrates Einspruch erheben. Nach der Genehmigung durch die Autonome Gemeinschaft und der Überprüfung des Studienplans durch den Universitätsrat legt das Bildungsministerium der Regierung den Vorschlag zur Feststellung des offiziellen Charakters des Studiengangs und seiner Eintragung in das Register der Universitäten, Zentren und Titel (RUCT) vor.

10.3 Italien

In Italien haben die nationalen und regionalen Institutionen, die in das Qualifizierungssystem eingebunden sind (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung, Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regionen), mehrmals versucht, einen rechtlich bindenden Normenkatalog zu erstellen, um Validierungspraktiken zu verbreiten und zu harmonisieren. Seit 1996 gab es dazu wichtige institutionelle Dokumente und Aufträge sowie zahlreiche spezifische Initiativen, die sich auf bestimmte Wirtschaftssektoren, Regionen oder Zielgruppen bezogen.

Das Referenzsystem der beruflichen Standards für das integrierte regionale System der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Arbeitsverwaltung umfasst regionale Verzeichnisse der Berufsbilder. Das regionale Verzeichnis der Berufsbilder enthält die regionalen Berufsstandards, die in Form von Berufsbildern definiert sind und nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsbereichen organisiert sind.

Jedes Berufsbild wird durch Tätigkeitsbereiche und für jeden dieser Bereiche wiederum durch Kompetenzeinheiten beschrieben, die als Kombination von Kenntnissen und Fertigkeiten gedacht sind, sowie durch Deskriptoren, die sich auf den Kontext und den Komplexitätsgrad der jeweiligen Tätigkeit beziehen.

Die Erstellung und Aktualisierung dieses Repertoires liegt in der Verantwortung der Region, die in der Regel einen Fachausschuss einsetzt. Wird eine inhaltliche Änderung des regionalen Berufsbildrepertoires beschlossen, muss diese nach definierten technisch-wissenschaftlichen Verfahren und Methoden ausgearbeitet und formalisiert werden.

Änderungsvorschläge für die im Verzeichnis geforderten beruflichen Standards sind gemäß den vom zuständigen regionalen Sektor festgelegten Verfahren mit den entsprechenden Formularen einzubringen.

Es ist möglich, die Einrichtung einer Kommission zu beantragen, welche das vorgeschlagene neue Berufsbild oder auch die Integration neuer Kenntnisse und Fähigkeiten

in ein bestehendes Berufsbild bewertet. Dem Antrag auf Änderung und Aufnahme in das Repertoire muss ein vordefiniertes Beschreibungsblatt beigefügt werden.

Eine andere Möglichkeit wäre das ISFOL (Nationales Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung und Sozialpolitik), das im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik handelt. Das ISFOL verwaltet und fördert ein Informationssystem zur Unterstützung von Maßnahmen zur Vermeidung von Fehlqualifikationen. Man könnte den Vorschlag einbringen, dass die betriebliche Risikoprävention die Gebärdensprache als Instrument zur Verbesserung der Kommunikation in lauten Umgebungen nutzen könnte.

Neben den genannten Optionen ist die verstärkte Nutzung des Ausbildungsmarktes in Italien erwähnenswert, insbesondere des privaten, nicht staatlich regulierten Sektors. Der Anstieg ist auf einen höheren Anteil von Unternehmen mit mindestens 10 Mitarbeitern zurückzuführen, die ihren Mitarbeitern direkt Schulungen anbieten. Der E-Learning-Kurs könnte von den privaten Anbieter*innen für berufliche Aus- und Weiterbildung ohne formales Prozedere angeboten werden.

11 Richtlinie zur Anwendung von ECVET und anderen Elementen der europäischen Lernstandards

Zuallererst ist es wesentlich, ECVET und seine Zielsetzungen zu verstehen.

ECVET ist das **Europäische Leistungspunktesystem für berufliche Aus- und Weiterbildung** und eine europäische Initiative. Es ermöglicht die Anrechnung und Übertragung von **Lernleistungen**, die durch die Anerkennung von Lernergebnissen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) in ganz Europa erworben wurden. ECVET wurde entwickelt, um die Anerkennung von Leistungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im formalen, informellen und nicht-formalen Lernen zu erleichtern.

Obwohl ECVET durch europäische Gesetzgebung untermauert wird, ist die Teilnahme freiwillig und nationale Protokolle werden respektiert.

Die Ziele sind:

- Entwicklung einer gemeinsamen Sprache, die von verschiedenen Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung verwendet werden soll, und Förderung des gegenseitigen Vertrauens innerhalb der allgemeinen Berufsbildungsgemeinschaft.
- Bereitstellung eines Rahmens für die Bewertung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen und zur Erleichterung der Validierung und Anerkennung der in verschiedenen Systemen und Ländern erworbenen Fähigkeiten und beruflichen Kenntnisse, damit die verschiedenen Parteien diese ordnungsgemäß in ihre beruflichen Qualifikationen einbeziehen können.
- Förderung der Integration von Bildungsmobilität in bestehende Lernpfade, um so die Attraktivität der Mobilität zwischen verschiedenen Ländern und Bildungsumgebungen zu erhöhen.
- Erhöhung der Kompatibilität zwischen den verschiedenen europäischen beruflichen Aus- und Weiterbildungssystemen und den Qualifikationen. ECVET erleichtert die Zusammenarbeit zwischen Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung und Unternehmen: Das bedeutet, dass ECVET die Verbindung zwischen Bildung und Arbeitsmarkt stärken kann.
- Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für Absolvent*innen einer beruflichen Weiterbildung und Schaffung von Vertrauen bei den Arbeitgeber*innen, dass jede Qualifikation in der beruflichen Ausbildung den Erwerb von spezifischen Fähigkeiten und Kenntnissen vorausgesetzt hat.

Es ist nicht das Ziel von ECVET, die nationalen Qualifizierungssysteme zu ersetzen, aber es soll eine Basis darstellen, geeignete Vergleiche zu ermöglichen und die Kompatibilität

zwischen den einzelnen Systemen zu erleichtern. Tätsächlich hat ECVET eine Empfehlung an alle europäischen Länder abgegeben, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, die dies ermöglichen.

Der Stand der ECVET-Umsetzung in den einzelnen europäischen Ländern im Jahr 2015 ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Dies stimmt mit dem letzten Monitoring-Bericht über ECVET überein, der vom **Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (CEDEFOP) erstellt wurde.

Laut der CEDEFOP-Analyse gibt es drei Gruppen von Ländern, die derzeit die ECVET-Prinzipien umsetzen, was zeigt, dass es noch keine Homogenität auf dem europäischen Kontinent gibt.

In Hinblick auf die SSaW-Partnerländer befinden sich in Gruppe 1 Länder, die über Leistungspunktesysteme verfügen, die mit ECVET kompatibel sind. Hier findet man das Vereinigte Königreich (England, Schottland, Wales und Nordirland) und Spanien. In Gruppe 2 sind Länder, in denen Leistungspunkte (Credits) nur in einigen Qualifikationen verwendet werden: Hier findet man Österreich, die Tschechische Republik und Italien. In Österreich und Italien werden einige technische Komponenten von ECVET getestet, während in der Tschechischen Republik ein mit ECVET kompatibles Leistungspunktesystem entwickelt wird.

Die EU-Institutionen in Brüssel empfehlen den europäischen Ländern, sich ECVET anzuschließen, da es allen Beteiligten eine Reihe von Vorteilen in Bezug auf die geografische Mobilität von Arbeitnehmer*innen und lebenslanges Lernen bringt. ECVET bietet einen Rahmen für die Bewertung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen sowie eine Reihe von gemeinsamen Werkzeugen und Instrumenten, die die Qualität der Arbeitnehmermobilität unterstützen können. ECVET stützt sich auf eine Reihe gemeinsamer Ziele, Grundsätze und technischer Komponenten, in deren Mittelpunkt die Anerkennung von Lernergebnissen und Leistungen europäischer Bürger*innen steht, die eine berufliche Aus- und Weiterbildung absolvieren, unabhängig von Lernkontext, Lernort oder Vermittlungsmethode.

Country	Direction of ECVET development	Do the answers apply to CVET?
Countries with a credit system in IVET that allows accumulating and/or transferring learning outcomes of individuals		
Belgium-French Community	The system is ECVET-compatible.	No
Denmark	Some ECVET technical components are tested	Yes
Estonia	The system is ECVET-compatible.	Yes
Finland	The system is ECVET-compatible.	Yes
France	The system is ECVET-compatible.	Yes
Iceland	The system is ECVET-compatible.	No
Ireland	It may be possible to map elements of the well-established credit system to ECVET principles.	Yes
Luxembourg	The system is ECVET-compatible.	Yes
Malta	The system is ECVET-compatible.	Yes
Romania	Some ECVET technical components are tested.	No
Slovenia	The system is ECVET-compatible.	No
Spain	The system is ECVET-compatible.	No
Sweden	The system is ECVET-compatible.	No
UK-England	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Northern Ireland	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Scotland	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Wales	The system is ECVET-compatible.	Yes
Countries where credits are used in some qualifications		
Austria	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Bulgaria	A credit system compatible with ECVET is being developed.	Yes
Croatia	A credit system compatible with ECVET is being developed.	Yes
Czech Republic	A credit system compatible with ECVET is being developed.	No
Italy	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Lithuania	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Norway	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Countries with no credit system		
Belgium-Flemish Community	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Cyprus	A credit system compatible with ECVET is being developed.	No
Germany (*)	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Greece	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Hungary	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Latvia	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Liechtenstein	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Netherlands	Some ECVET technical components are tested.	No
Poland	Some ECVET technical components are tested.	No
Portugal	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Slovakia	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Switzerland	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes

Tabelle 1. ECVET (Europäische Leistungspunktesystem für berufliche Aus- und Weiterbildung) für Anrechnung und Übertragung von Lernleistungen, Stand 2015.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) arbeitet Hand in Hand mit ECVET, um mehr Transparenz bei europäischen Qualifikationen zu schaffen, die Mobilität von Arbeitnehmer*innen und Lernenden zu fördern und lebenslanges Lernen zu erleichtern. Ziel ist es, Qualifikationen über verschiedene Länder und Systeme hinweg klarer und verständlicher zu machen. Der EQR deckt Qualifikationen auf allen Ebenen und in allen Teilsystemen der allgemeinen und beruflichen Bildung ab und bietet einen umfassenden Überblick über die Qualifikationen in 39 europäischen Ländern.
Das Herzstück des EQR sind seine acht Referenzniveaus, die in Form von Lernergebnissen definiert und allgemein als "EQR-Niveaus" bekannt sind. Diese drücken aus, was der*die Einzelne am Ende eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse angeben, die für Qualifikationen auf diesem Niveau unabhängig vom Qualifizierungssystem relevant sind und in Form von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden. Der EQR beschreibt jedoch keine spezifischen Qualifikationen, sondern stützt sich stattdessen auf die Nivellierung von Qualifikationen und Auszeichnungen anhand bestehender **nationaler Qualifikationssysteme und -rahmen (NQR).**

	Kenntnisse Im EQR werden Kenntnisse als theoretisches und/oder Faktenwissen beschrieben.	Fertigkeiten Im EQR werden Fertigkeiten als kognitive (die den Einsatz von logischem, intuitivem und kreativem Denken beinhalten) und praktische (die handwerkliches Geschick und den Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten erfordern) Fertigkeiten beschrieben.	Verantwortung und Selbständigkeit Im EQR werden Verantwortung und Autonomie als Fähigkeit des*der Lernenden beschrieben, Wissen und Fertigkeiten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden.
Niveau 1	grundlegendes Allgemeinwissen	grundlegende Fertigkeiten, die zur Erledigung einfacher Aufgaben erforderlich sind.	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem strukturierten Kontext.
Niveau 2	grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung einschlägiger Informationen erforderlich sind, um Aufgaben zu erledigen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen.	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit.
Niveau 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich.	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden.	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen, bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen.
Niveau 4	breites Spektrum an Fakten- und Theoriewissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden.	selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei ein gewisses Maß an Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird.

Tabelle 2a. Deskriptoren zur Bestimmung der Referenzniveaus 1 bis 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)

	Kenntnisse Im EQR werden Kenntnisse als theoretisches und/oder Faktenwissen beschrieben.	Fertigkeiten Im EQR werden Fertigkeiten als kognitive (die den Einsatz von logischem, intuitivem und kreativem Denken beinhalten) und praktische (die handwerkliches Geschick und den Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten erfordern) Fertigkeiten beschrieben.	Verantwortung und Selbständigkeit Im EQR werden Verantwortung und Autonomie als Fähigkeit des*der Lernenden beschrieben, Wissen und Fertigkeiten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden.
Niveau 5	umfassendes, spezialisiertes Fakten- und Theoriewissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten.	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen unvorhersehbare Änderungen auftreten. Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen.
Niveau 6	fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten. Übernahme von Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.
Niveau 7	hoch spezialisierte Kenntnisse, die zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpfen, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren.	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern. Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams.
Niveau 8	Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen	im höchsten Maße fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Problemstellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis.	fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung.

Tabelle 2b. Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), Niveau 5-8

Der EQR wurde 2008 offiziell in Kraft gesetzt und orientiert sich nun an einer neueren Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates (2018), in der es heißt:

1. die Notwendigkeit, alle Arten und Niveaus von Qualifikationen zu referenzieren und zu vergleichen,
2. die Wichtigkeit einer erneuerten oder überarbeiteten Referenzierung der nationalen Rahmenwerke, und
3. das Bestreben, Verweise auf das entsprechende EQR-Niveau zu inkludieren

ist in alle neu ausgestellten Qualifizierungsdokumente aufzunehmen.

Die Zuordnung der verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme und -rahmen zum EQR läuft, wobei einige Länder diese Aktivität abgeschlossen haben und andere Länder weiterhin an Entwicklungs- und Referenzierungsmaßnahmen arbeiten. In den Fällen, in denen die Referenzierung abgeschlossen ist, wurden die Ergebnisse in das Portal der Europäischen Kommission für **Lernangebote und Qualifikationen in Europa** hochgeladen unter

https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_feld_entity_type:9

um den Vergleich verschiedener NQRs zu ermöglichen - zum EQR, aber auch untereinander.

Der EQR verfolgt die gleichen Transparenzziele wie ECVET, wobei beide Instrumente auf Lernergebnisse zurückgreifen. Im ECVET werden die Lernergebnisse als Grundlage für die Übertragung und Anrechnung von Lernleistungen verwendet. ECVET stellt jedoch keine Vorlage oder Taxonomie für die Entwicklung von Lernergebnissen zur Verfügung und stützt sich stattdessen auf Modelle, die bereits auf nationaler, regionaler oder systemischer Ebene verwendet werden (z. B. als Teil der bestehenden NQRs).

Wesentlich für ECVET ist die klare Identifizierung und Beschreibung von Lernergebnissen, um ein gegenseitiges Verständnis von Qualifikationen und Urteilen zu ermöglichen, ob:

- die im Rahmen einer Partnerschaft zur geografischen Mobilität abgedeckten Qualifikationen zu demselben oder einem ähnlichen Beruf führen.
- die in einem Rahmen oder Kontext beschriebenen Lernergebnisse mit denen vergleichbar sind, die in einem anderen Rahmen oder Kontext erreicht werden können.

Um die Synergie zwischen diesen beiden wichtigen Instrumenten zu fördern, haben viele europäische Länder dieselbe Stelle oder Organisation als nationale Kontaktstelle für EQR und

ECVET benannt. Beide Initiativen ermöglichen es den Bürgern der Europäischen Union, ihre Weiterbildung, Fertigkeiten und Kenntnisse in einem anderen EU-Land leichter anerkennen zu lassen.

Im Wesentlichen sind die ECVET-Prinzipien und technischen Komponenten die folgenden:

1. Qualifikationen sollten in Einheiten von **Lernergebnissen** (LO), einem zentralen Konzept der ECVET-Prinzipien, mit zugehörigen **ECVET-Punkten** beschrieben werden;
2. Es sollte einen Prozess für die Bewertung, Validierung und Anerkennung von LO-Einheiten sowie für deren Übertragung und Akkumulation geben;
3. ECVET-Partnerschaften werden durch ergänzende Dokumente unterstützt, wie z. B. Vereinbarungen wie "**Memoranda of Understanding**" (MoU) oder **Lernabkommen** (LA).

Eine erfolgreiche Umsetzung des ECVET erfordert, dass Qualifikationen in Form von Lernergebnissen beschrieben werden, wobei die Lernergebnisse in Einheiten zusammengefasst werden und die Einheiten häufig zusammengefasst werden, um die Grundlage für Qualifikationen oder Auszeichnungen zu bilden. Bewertungs-, Validierungs- und Anerkennungsverfahren müssen ebenfalls zwischen allen Beteiligten vereinbart werden und sollten bestehende nationale, regionale, sektorale oder institutionelle Praktiken berücksichtigen.

ECVET-Punkte sind eine numerische Darstellung des Gesamtgewichts von Lernergebnissen in einer Qualifikation und des relativen Gewichts von Einheiten in Bezug auf die Qualifikation. Zusammen mit Einheiten, Beschreibungen von Lernergebnissen und Informationen über das Qualifikationsniveau können ECVET-Punkte das Gesamtverständnis einer Qualifikation unterstützen. Die Anzahl der ECVET-Punkte, die einer Qualifikation zugewiesen werden, kann zusammen mit anderen Angaben darauf hinweisen, dass z. B. der Umfang der Qualifikation eng oder weit gefasst ist. Die Anzahl der ECVET-Punkte, die einer Einheit zugeordnet sind, gibt dem Lernenden Auskunft über das relative Gewicht dessen, was der Lernende bereits erarbeitet hat. Sie gibt dem Lernenden auch Aufschluss darüber, was noch vor ihm liegt.

Um einen einheitlichen Ansatz für die Verwendung von ECVET-Punkten zu ermöglichen, wurde vereinbart, dass 60 Punkte den Lernergebnissen zugewiesen werden, die in einem Jahr der formalen beruflichen Aus- und Weiterbildung in Vollzeit erreicht werden sollen. Bei ECVET erfolgt die Zuteilung der Punkte in der Regel in zwei Phasen: ECVET-Punkte werden zunächst einer Qualifikation als Ganzes und dann ihren Einheiten

zugewiesen. Für eine bestimmte Qualifikation wird ein formaler Lernkontext als Referenz herangezogen; auf Basis der Vereinbarung (1 Jahr = 60 ECVET Punkte) wird die Gesamtzahl der Punkte dieser Qualifikation zugewiesen. Von dieser Gesamtzahl werden die ECVET-Punkte dann jeder Einheit entsprechend ihrem relativen Anteil innerhalb der Qualifikation zugewiesen.

ECVET-Punkte sind nicht mit **Leistungspunkten** zu verwechseln. Während Leistungspunkte die Lernergebnisse bezeichnen, die der Lernende erreicht hat (siehe Abschnitt unten zu **Übertragung und Anrechnung von Leistungspunkten**), liefern ECVET-Punkte Informationen über die Qualifikation und die Einheiten. Mit anderen Worten: Während sich Leistungspunkte auf eine Person und ihre persönliche Leistung beziehen (Leistungspunkte existieren nicht für sich allein, ohne dass jemand sie erreicht hat), sind ECVET-Punkte mit der Struktur und Beschreibung der Qualifikation verknüpft (unabhängig davon, ob jemand die Qualifikation erreicht hat oder nicht).

Leistungspunkte können transferiert und angerechnet werden, wenn die zuständige Einrichtung anerkennt, dass die vom Lernenden erzielten Leistungspunkte relevant sind und als Teil der Qualifikation berücksichtigt werden können, auf die sich der Lernende vorbereitet (oder für die er eine Anerkennung anstrebt). ECVET-Punkte liefern Informationen über die vom Lernenden transferierten und angerechneten Leistungspunkte (z. B. welchen relativen Anteil die vom Lernenden bereits erreichten Lerneinheiten haben).

Der relative Anteil einer Einheit von Lernergebnissen in Bezug auf die Qualifikation sollte anhand der folgenden Kriterien oder einer Kombination davon ermittelt werden:

- die relative Bedeutung der Lernergebnisse, aus denen die Einheit besteht, für die Teilnahme am Arbeitsmarkt, für den Aufstieg in andere Qualifikationsstufen oder für die soziale Integration,
- die Komplexität, der Umfang und das Volumen der Lernergebnisse in der Einheit
- der Aufwand, den Lernende betreiben müssen, um die für die Einheit erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (d. h. die Lernergebnisse) zu erwerben.

Beim SSaW E-Learning-Kurs wenden die Partner das dritte Kriterium an, indem sie den zeitlichen Aufwand für den Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in jeder Einheit innerhalb des Kurses heranziehen und folgend der Vereinbarung von 60 ECVET-Punkten pro vollem Jahr (= 1500 Stunden) umlegen.

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein*e Lerner*in weiß, versteht und in der Lage ist, nach Abschluss eines Lernprozesses zu tun. Sie werden für eine Vielzahl von

Zwecken verwendet und haben direkten Einfluss auf die Art und Weise, wie wir Aussagen zu Lernergebnissen definieren und formulieren. Die europäische Definition für Lernergebnisse, die die Begriffe "Kenntnisse", "Fertigkeiten" und "Kompetenzen" verwendet (siehe die Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen - EQR in der Fassung von 2008), ist der gemeinsame Nenner, der zu den diversen Ansätzen der Beschreibung von Lernergebnissen passt:

- "Kenntnisse" sind das Ergebnis der Aufnahme von Informationen durch Lernprozesse. Kenntnisse umfassen die Gesamtheit der Fakten, Prinzipien, Theorien und Praktiken, die sich auf einen Arbeits- oder Studienbereich beziehen.
- „Fertigkeiten" bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zu nutzen, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen.
- "Kompetenz" meint die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zusammen mit persönlichen, sozialen und/oder methodischen Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen sowie für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen.

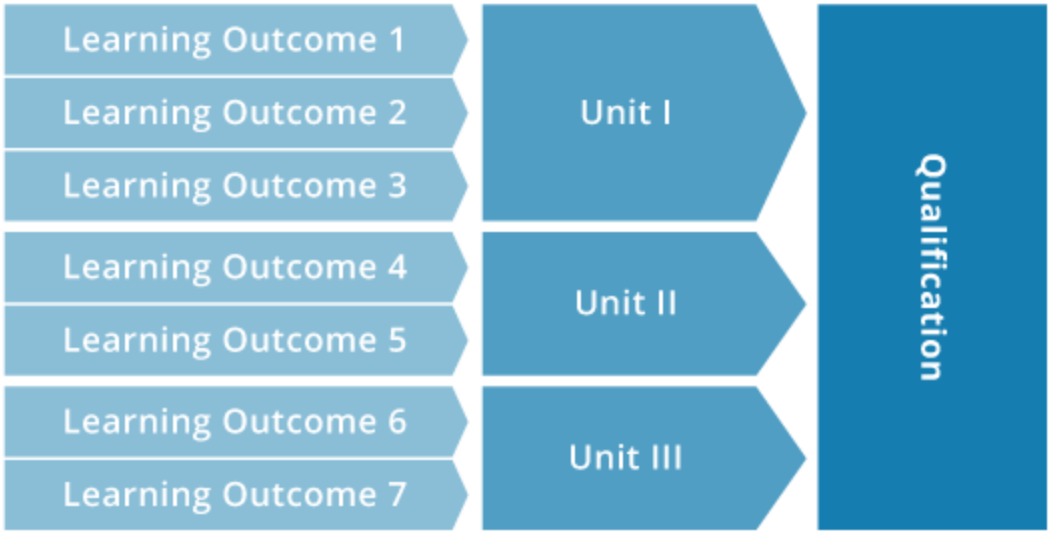
Normalerweise geben Qualifikationsrahmen das Gesamtniveau der Lernergebnisse einer Qualifikation an. Für ECVET-Zwecke wird der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) als Referenz für Niveaus verwendet.

Lernergebnisse können für verschiedene Zwecke verwendet werden, z. B. zur Erstellung von Deskriptoren von Qualifizierungsrahmen, zur Definition von Qualifikationen, zur Gestaltung von Lehrplänen, zur Bewertung usw. Die Lernergebnisse werden je nach Zweck und Kontext in verschiedenen Detaillierungsgraden dargelegt: Sie können über eine Vielzahl von Lernwegen, Vermittlungsformen (schulisch, betrieblich, am Arbeitsplatz usw.), in unterschiedlichen Lernkontexten (d. h. formal, nicht-formal und informell) oder Umgebungen (d. h. unterschiedliche Länder, Aus- und Weiterbildungssysteme) erworben werden.

Zur Umsetzung von ECVET ist es notwendig, dass Qualifikationen anhand von Lernergebnissen beschrieben werden und Lernergebnisse zu Einheiten zusammengefasst werden. Eine Einheit ist ein Bestandteil einer Qualifikation, die einen kohärenten Satz von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen umfasst, der bewertet und validiert werden kann. Einheiten ermöglichen das schrittweise Erreichen von Qualifikationen durch die Übertragung und Akkumulation von Lernergebnissen. Sie unterliegen einer Bewertung und Validierung, die überprüft und feststellt, dass der*die Lernende die erwarteten Lernergebnisse erreicht hat.

Abhängig von bestehenden Vorschriften können Einheiten zu mehreren Qualifikationen gehören oder spezifisch für eine bestimmte Qualifikation sein. Einheiten werden auf der Grundlage der Anforderungen zum Erreichen von Qualifikationen zusammengefasst. Diese Anforderungen können mehr oder weniger restriktiv sein, abhängig von der üblichen Vorgehensweise des Qualifikationssystems und der Art und Weise, wie die Qualifikationsstandards gestaltet sind.

Die Einheiten sollten in Bezug auf die Gesamtqualifikation kohärent aufgebaut und organisiert sein. Um die Lernergebnisse in Einheiten zusammenzufassen, ist es notwendig, diejenigen Lernergebnisse zu identifizieren, die sich aufeinander beziehen. Das gleiche Lernergebnis wird normalerweise nicht in mehrere verschiedene Einheiten integriert.



Quelle: https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/identify-units-learning-outcomes.

Die bereits erwähnten Leistungspunkte ("Learning Credits") zeigen an, dass der Lernende die erwarteten Lernergebnisse erreicht hat, diese positiv bewertet wurden, und dass das Ergebnis der Bewertung in einem persönlichen Leistungsnachweis dokumentiert wurde. Auf Grundlage dieser Dokumentation können andere Institutionen dann die Leistungspunkte von einzelnen Lernenden bzw. einen Transfer der Leistungspunkte anerkennen, d. h. den Prozess, durch den Lernergebnisse, die in einem Kontext erzielt wurden, in einem anderen Kontext angerechnet werden können. Der mögliche Transfer der Leistungspunkte basiert auf Bewertung, Validierung und Anerkennung.

In diesem Zusammenhang ist eine Vereinbarung (Memorandum of Understanding - MoU) von großem Wert: eine freiwillige Vereinbarung zwischen kompetenten Einrichtungen, die den Rahmen für die Übertragung und Akkumulierung von Leistungspunkten festlegt. Das MoU formalisiert die ECVET-Beziehung, indem es die gegenseitige Anerkennung des Status und der Verfahren einer "zuständigen Einrichtung" bestätigt. Dieser Begriff bezeichnet eine Einrichtung, die für die Gestaltung und Vergabe von Qualifikationen oder die Anerkennung von Einheiten oder anderen Funktionen im Zusammenhang mit ECVET verantwortlich ist. Dies könnte die Zuweisung von ECVET-Punkten zu Qualifikationen und Einheiten, die Bewertung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen nach den Regeln und Verfahren eines teilnehmenden Landes umfassen.

Hinsichtlich des **E-Learning-Kurses *Signed Safety at Work* (SSaW)** wurde eine Reihe der hier beschriebenen Elemente von den SSaW-Projektpartnern implementiert, um sicherzustellen, dass der Kurs alle Anforderungen der ECVET- und EQR-Empfehlungen der Europäischen Kommission erfüllt.

1. Die Einheiten werden in Form der angesprochenen Lernergebnisse in Bezug auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Der Kurs ist in 14 verschiedene Einheiten gegliedert.
2. Der Kurs wurde in Bezug auf die Zeit (Stunden) für jede der Einheiten gewichtet. Unter Berücksichtigung der festgelegten Gewichtung für jede Einheit wurden die ECVET-Punkte für die einzelnen Einheiten und für den Kurs als Ganzes geschätzt.
3. SSaW orientiert sich an Niveau 3 des EQR.

Die Umrechnung in ECVET-Punkte basiert auf der Annahme, dass ein vollständiger Kurs 60 ECVET-Punkten entspricht, dass 1 ECVET einem ECTS-Leistungspunkt entspricht, und 1 ECTS wiederum 25 Stunden Gesamtlernzeit entspricht und der vollständige Kurs 1500 Stunden entspricht. Diese Annahme wurde vom ECVET-Sekretariat und den meisten nationalen Behörden getroffen. Dies entspricht der Vorgehensweise, die bei ECTS und Hochschulabschlüssen verwendet wird, und sorgt somit für ein weiteres Maß an Vergleichbarkeit und möglicher Durchlässigkeit. Die Gesamtzahl der Lernstunden umfasst Studienstunden, "Vertiefung", praktische Übungen, dann Vorbereitung auf und die Prüfung selbst.

In Anbetracht der Tatsache, dass der E-Learning-Kurs zunächst für Lernende gedacht ist, die keine Erfahrung mit gebärdensprachlicher Kommunikation mit Mitgliedern der

Gehörlosengemeinschaft oder mit dem Erlernen eines gebärdeten/gezeigten Codes haben, der auf International Sign (IS) basiert, wird derzeit geschätzt, dass der gesamte E-Learning Kurs bestehend aus 14 Modulen mindestens 75 Stunden Lernzeit erfordert, damit Lernende die Handpositionen, Bewegungen und Sequenzen beherrschen, die Phrasen in Notfällen abrufen können und von anderen verstanden werden. Diese Schätzung entspricht einer Zuweisung von drei ECVET-Punkten.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens findet eine detaillierte Evaluierung der erforderlichen Stunden statt, die sich auf die Erfahrungen von Expert*innen stützt, die nicht tagtäglich mit dem SSaW-Projekt beschäftigt sind. Die Zahl von 75 Stunden ergibt sich aus der Erfahrung derjenigen, die den Kurs im Rahmen des Projekts entwickelt haben, und kann auf Grund der Expertise als valide Schätzung betrachtet werden. In naher Zukunft wird eine präzisere Zahl für die Anzahl der Stunden zur Verfügung stehen.

Diesbezüglich ist es wichtig, die klare Absicht zu erkennen, dass dieser E-Learning-Kurs an sich als eigenständiger Kurs für die berufliche Weiterbildung (CPD) konzipiert ist. Er kann allerdings auch - wie in der Einleitung erwähnt - problemlos als optionales Modul in einem längeren, detaillierteren und umfassenderen Kurs implementiert werden, der formale Qualifikationen für Fachpersonal im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt. Die Vergabe von ECVET-Punkten gilt in beiden Fällen gleichermaßen.

Die folgende Tabelle stellt die Lerneinheiten des Kurses im Detail dar. Daraus lässt sich ersehen, wie die Kursersteller*innen anhand der Kursbeschreibung (Lernergebnisse und Einheiten) der relativen Gewichtung der Module die Anzahl der ECVET-Punkte pro Einheit ermittelt haben.

Kurs:	SSaW		
TRAININGS-EINHEIT	**ZIELSETZUNG**	**LERNERGEBNIS**	**UMFANG**
1. HÖHE	Ziel dieser Einheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die der Kommunikation von Risiken, erforderlicher Schutzausrüstung (PPE) und möglicher Schwierigkeiten bei Arbeiten in Höhe dienen.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die der Kommunikation von Risiken, erforderlicher Schutzausrüstung und möglicher Schwierigkeiten bei Arbeiten in Höhe dienen. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Gefahren in der Höhe und dem ordnungsgemäßen Gebrauch von Schutzausrüstung. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Gefahrensituationen, die bei Arbeiten in Höhe auftreten, um andere Kolleg*innen zu verstehen oder mit ihnen zu kommunizieren.	5 Vokabel-abschnitte 9 Übungen
2. GRABUNGSARBEITEN	Ziel dieser Einheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die für die Übermittlung von Warnhinweisen oder für die Bitte um Hilfe bei Aufgaben im Zusammenhang mit Grabungsarbeiten verwendet werden können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die der Kommunikation von Warnhinweisen oder für die Bitte um Hilfe bei Aufgaben im Zusammenhang mit Grabungsarbeiten verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Grabungsarbeiten. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS bei Grabungsarbeiten, um Warnhinweise zu geben oder zu erhalten, oder um bei Kolleg*innen um Hilfe zu fragen.	2 Vokabel-abschnitte 2 Übungen

TRAININGS-EINHEIT	ZIELSETZUNG	LERNERGEBNIS	UMFANG
3. GESCHLOSSENE RÄUME	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, um Kolleg*innen verschiedene Probleme in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz in geschlossenen Räumen zu vermitteln.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), um Kolleg*innen verschiedene Probleme in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz in geschlossenen Räumen zu vermitteln. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu verschiedenen Problemen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz in geschlossenen Räumen. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS bei Problemen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz in geschlossenen Räumen.	1 Vokabel-abschnitt 1 Übung
4. ARBEITSPLATZ	Ziel dieser Einheit ist das Kennenlernen von Gebärden, um Hinweise zum Verlassen des Arbeitsplatzes und zur Bewältigung eventueller damit verbundener Herausforderungen geben zu können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die verwendet werden können, um Hinweise zum Verlassen des Arbeitsplatzes und zur Bewältigung eventueller damit verbundener Herausforderungen zu geben. **Skills:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Hinweisen zum Verlassen des Arbeitsplatzes, Evakuierung und verwandten Themen. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS bei Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Geben/Erhalten von Anweisungen zum Verlassen des Arbeitsplatzes und ähnlichen Problemsituationen.	2 Vokabel-abschnitte 3 Übungen

TRAININGS-EINHEIT	ZIELSETZUNG	LERNERGEBNIS	UMFANG
5. WASSER	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedingt durch Arbeiten in Wassernähe verwendet werden können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die bei Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedingt durch Arbeiten in Wassernähe verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Arbeiten in Wasser(nähe). **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS bei Gefahrensituationen bedingt durch Arbeiten in Wassernähe, sowie Erfassen und Kommunizieren verschiedener Anweisungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit anderen Kolleg*innen.	2 Vokabel-abschnitte 3 Übungen
6. (Teil 1&2) ERSTE HILFE	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die zur Kommunikation umfassender Konzepte zur Leistung von Erster Hilfe verwendet werden können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die zur Kommunikation von umfassenden Konzepten zur Leistung von Erster Hilfe verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign hinsichtlich der Leistung von Erster Hilfe. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Situationen, die eine Leistung von Erster Hilfe erfordern, um bestimmte Informationen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstehen und auszutauschen.	Teil 1 – 5 Vokabel-abschnitte 9 Übungen Teil 2 – 6 Vokabel-abschnitte 10 Übungen
TRAININGS-EINHEIT	**ZIELSETZUNG**	**LERNERGEBNIS**	**UMFANG**

7. ELEKTRIZITÄT	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die verwendet werden können, um Hinweise zu Elektrizität und Risiken bei Schweißarbeiten zu geben.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die verwendet werden können, um Hinweise zu Elektrizität und Risiken bei Schweißarbeiten zu geben. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Risiken in der Nähe von Stromquellen und bei Schweißarbeiten. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS zu Gefahrensituationen in Zusammenhang mit Elektrizität, um bestimmte Anweisungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstehen und mit anderen Kolleg*innen auszutauschen.	2 Vokabel-abschnitte 3 Übungen
8. WETTER	Ziel dieser Lektion ist das Kennenlernen von Gebärden, die verwendet werden können, um Vorfälle, Risiken, Warnungen oder besondere Wetterbedingungen zu kommunizieren.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die verwendet werden können, um Vorfälle, Risiken, Warnungen oder besondere Wetterbedingungen zu kommunizieren. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Vorfällen, Risiken, Warnungen oder besonderen Wetterbedingungen. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Zusammenhang mit wetterbedingten Gefahrensituationen, Vorfällen oder möglichen Risiken, um Informationen von Kolleg*innen zu verstehen oder zu kommunizieren.	5 Vokabel-abschnitte 8 Übungen

TRAININGS-EINHEIT	ZIELSETZUNG	LERNERGEBNIS	UMFANG
9. WARNUNGEN	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die für das Geben oder Empfangen von Warnungen für verschiedene Situationen verwendet werden können (z. B. extremes Wetter, umherfliegendes Material, gefährliche Maschinen, Naturphänomene).	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die für das Geben oder Empfangen von Warnungen für verschiedene Situationen verwendet werden können (z. B. extremes Wetter, umherfliegendes Material, gefährliche Maschinen, Naturphänomene). **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign, um bei erhöhtem Risiko Warnungen zu geben oder zu beachten. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS für das Geben oder Empfangen von Warnungen für verschiedene Situationen.	7 Vokabel-abschnitte 12 Übungen
10. SCHUTZ-AUSRÜSTUNG	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die verwendet werden können, um die Notwendigkeit der Verwendung von Persönlicher Schutzausrüstung (PPE) zu kommunizieren und einige Regeln oder damit verbundene Ratschläge.	**Kenntnisse:** Zeichen in International Sign (IS), die zur Kommunikation der Notwendigkeit der Verwendung von Persönlicher Schutzausrüstung (PPE) und einiger Regeln oder damit zusammenhängender Hinweise verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Persönlicher Schutzausrüstung (PPE) und damit verbundene Ratschläge. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS, um die Notwendigkeit der Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PPE) zu kommunizieren und einige Regeln oder damit verbundene Ratschläge.	5 Vokabel-abschnitte 9 Übungen

TRAININGS-EINHEIT	ZIELSETZUNG	LERNERGEBNIS	UMFANG
11. HAND-ZEICHEN	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden für grundlegende Informationen mittels Handzeichen, wie z. B. Befehle, Stop-und-Start, Geschwindigkeit, Entfernung und ähnliches.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die für die Kommunikation grundlegender Informationen mittels Handzeichen, wie z. B. Befehle, Stop-und-Start, Geschwindigkeit, Entfernung und ähnliches verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zur Kommunikation grundlegender Informationen. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS für grundlegende Handzeichen.	3 Vokabel-abschnitte 5 Übungen
12. FEUER	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Risiken in Zusammenhang mit Feuer verwendet werden können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Risiken in Zusammenhang mit Feuer verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Risiken in Zusammenhang mit Feuer aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Brandgefahr. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Gefahrensituationen in Zusammenhang mit Feuer um Anweisungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstehen oder anderen Kolleg*innen mitzuteilen.	2 Vokabel-abschnitte 2 Übungen

TRAININGS-EINHEIT	ZIELSETZUNG	LERNERGEBNIS	UMFANG
13. CHEMIKALIEN	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die bei Risiken in Zusammenhang mit chemischen Stoffen verwendet werden können.	**Kenntnisse:** Gebärden in International Sign (IS), die bei Risiken in Zusammenhang mit chemischen Stoffen verwendet werden können. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Risiken in Zusammenhang mit chemischen Stoffen. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Gefahrensituationen in Zusammenhang mit chemischen Stoffen, um entsprechende Hinweise zu verstehen oder andere Kolleg*innen auf Gefahren hinzuweisen.	2 Vokabel-abschnitte 4 Übungen
14. MASCHINEN	Ziel dieser Lerneinheit ist das Kennenlernen von Gebärden, die verwendet werden können, um anderen Mitarbeiter*innen in Arbeitssituationen mit Maschinen oder Fahrzeugen verschiedene Risiken, Gefahren oder Anweisungen zu kommunizieren.	**Kenntisse:** Gebärden in International Sign (IS), die verwendet werden können, um anderen Mitarbeiter*innen in Arbeitssituationen mit Maschinen oder Fahrzeugen verschiedene Risiken, Gefahren oder Anweisungen zu kommunizieren. **Fertigkeiten:** Erkennen, verstehen und gebärden von Begriffen basierend auf International Sign zu Risiken, Gefahren oder Anweisungen, die in Arbeitssituationen mit Maschinen oder Fahrzeugen entstehen können. **Kompetenzen:** Ordnungsgemäße und passende Verwendung von IS in Gefahrensituationen in Zusammenhang mit Maschinen oder Fahrzeugen, um verschiedene Risiken, Gefahren oder Anweisungen anderen Kolleg*innen mitzuteilen.	7 Vokabel-abschnitte 11 Übungen

Die folgende Tabelle stellt die wichtigsten Daten für jede Lerneinheit zur Beurteilung des Referenzniveaus dar.

SSaW E-Learning Kurs			
EQR Referenzniveau 3			
Trainingseinheit	**Dauer (Stunden)**	**Gewichtung innerhalb der Qualifikation (in %)**	**Anzahl von ECVET-Punkten**
Thema 1. Höhe	7	9.33	
Thema 2. Grabungsarbeiten	2	2.67	
Thema 3. Geschlossene Räume	1	1.33	
Thema 4. Arbeitsplatz	2.5	3.33	
Thema 5. Wasser	2.5	3.33	
Thema 6. Erste Hilfe	15	20	***)**
Thema 7. Elektrizität	2.5	3.33	
Thema 8. Wetter	7	9.33	
Thema 9. Warnungen	10	13.33	***)**
Thema 10. Schutzausrüstung	7	9.33	
Thema 11. Handzeichen	4	5.33	
Thema 12. Feuer	2	2.67	
Thema 13. Chemikalien	3	4	
Thema 14. Maschinen	9.5	12.67	***)**
Gesamt	**75 Stunden**	**100%**	

****) Die Themen 6, 9 und 14 sind als umfangreichste Themen mit den meisten ECVET dotiert. Sie können durchaus als Kernmodule betrachtet werden, die in einer Vielzahl von Arbeitsumgebungen einsetzbar sind.***

Der E-Learning-Kurs kann als Kurs auf Referenzniveau 3 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) angesehen werden, weil er die Inhalte so vermittelt, dass die Teilnehmer die folgenden Anforderungen an Fähigkeiten und Fertigkeiten erreichen:

	KENNTNISSE	FERTIGKEITEN	VERANTWORTUNG UND SELBSTÄNDIGKEIT
Niveau 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich.	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden.	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen, bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen.

Quellenangaben zu diesem Abschnitt

Dokumente und Artikel:

Dvořáková, Zuzana, IĽKO, Michael Dezider. 'Nové technologie v BOZP'. *Journal of Safety Research and Applications* [online]. 2019, vol. 12. Available at: https://www.bozpinfo.cz/josra/nove-technologie-v-bozp. ISSN 1803-3687.

Abschnitt 5

Erfolgreiches Lernen für den inklusiven Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

12 Entwicklung geeigneter Schulungsmethoden, Werkzeuge und Ressourcen zur Erlangung der Qualifikation als Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Gesellschaft und die Arbeitswelt sind ständig aktiv und in Veränderung begriffen. Speziell im 21. Jahrhundert sind sie vielen Veränderungen unterworfen. In der Arbeitswelt gibt es neben gesunden Arbeitnehmer*innen zunehmend auch benachteiligte Arbeitnehmer*innen: Für eine Arbeitskraft ist es üblich, entweder innerhalb des eigenen Landes oder innerhalb anderer Länder, verschiedener Gemeinschaften oder sogar über Kontinente hinweg zu übersiedeln. So bewegen sich Arbeiter*innen und Angestellte verschiedener Kulturen, Nationalitäten und mit verschiedenen Sprachen innerhalb eines großen globalisierten Arbeitsmarkts. Die heutige Arbeitswelt ist durch Kommunikationstechnologien verbunden, aber auch andere Technologien beeinflussen das persönliche und berufliche Leben.

Während der vierten industriellen Revolution ist insbesondere der Arbeitsbereich mit Herausforderungen wie Robotik, Digitalisierung und anderen technologischen Innovationen konfrontiert. Die Technologie verändert die Welt im Allgemeinen, aber speziell die Art und Weise, wie Arbeitsplätze und der globale Arbeitsbereich funktionieren. Dynamische Bereiche in der Arbeitswelt inkludieren:

- gesetzliche Vorschriften und Normen,
- Arbeitstätigkeiten und Arbeitsorganistion (inklusive Management- und Kontrollprozesse),
- Materialien,
- Produktionsmittel und Technologie, und
- die Arbeitsumgebung.

Diese sind mit den zuvor erwähnten Risiken und Herausforderungen verbunden, die Arbeitgeber*innen dazu zwingen, ihre derzeitige Herangehensweise an den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu ändern.

Flexibilität – jeder Art – wird zur meistgefragten Fähigkeit am Arbeitsmarkt.

Neben anderen Fähigkeiten hat die Fähigkeit von Arbeitnehmer*innen, während des Arbeitslebens auf solche Veränderungen zu reagieren, einen besonders hohen Stellenwert. Das kann im Rahmen des aktuellen Berufs sein, als freiwilliger Wechsel des Arbeitsschwerpunkts oder als erzwungener Wechsel der Arbeitsstelle. Es kann auch ein

Berufswechsel sein, der eine neue Qualifikation mit einer ganz neuen Spezialisierung mit sich bringt.

Der Zusammenhang mit der entsprechenden Flexibilität innerhalb der Arbeits- und Gesundheitsschutzqualifikationen und mit Änderungen hinsichtlich der Schulungsinhalte, Schulungsmethoden, Werkzeuge oder Ressourcen zum Erreichen der Berufsqualifikation im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist klar. Die Wahl der Schulungsmethoden, Werkzeuge oder Ressourcen hängt immer von den Schulungsinhalten ab. In diesem Zusammenhang gibt es weitere wichtige Faktoren:

- die Zielgruppe
  (wen wollen wir unterrichten und mit welchem Ziel),
- Art der Ausbildung
- das Niveau der Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen der Teilnehmer*innen oder Kandidat*innen,
- der erforderliche Grad der Innovation des Bildungsinhaltes
- (Abstufung der Schwierigkeit, Einbeziehung neuer Informationen usw.),
- die Beziehung zur Praxis, die der/die Teilnehmer*in ausüben soll
- (Bedarf an mehr Theorie, Praxis oder beidem),
- und die Form der Ausbildung
- (Vollzeit, Fernunterricht, Online oder eine Kombination).

Eine stark globalisierte und IKT[27]-verbundene Gesellschaft (Welt) nutzt zunehmend Online-Formen der Bildung, zusammen mit den Online-Kommunikationsformen. Diese können in Form von Online-Übertragungen einzelner Vorlesungen, Vorträge bei Fachveranstaltungen, die nicht vor Ort stattfinden, Verweise auf andere Informationsquellen (Texte, Audio- und Videodokumente oder eine Kombination) erfolgen. Als Technologie können Software-Tools im Internet, Kategorieprotokolle, Datenbanken anderer Datenspeicher, Dokumente oder Informationen oder verschiedene Formen / Varianten des E-Learnings miteinbezogen werden.

Die Entwicklung dieser Werkzeuge und Lösungen, die auch mit Hilfe von mobilen Anwendungen (d. h. mit Smartphones und Tablets) genutzt werden können, ist praktisch ein täglicher Bestandteil unseres Lebens. Die jüngere Generation lernt den Umgang damit in der Schule, andere lernen diesen intuitiv, mit der Hilfe von Freunden oder Bekannten oder im regulären Unterricht.

---

[27] Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)

Ein einheitliches Qualifikationsniveau für das Arbeiten mit digitalen Technologien kann in speziellen Ausbildungsprogrammen erlernt werden[28]. Das erfüllt teilweise das Niveau der allgemeinen Kompetenz, zu der Sprachkenntnisse oder die Fähigkeit, ein Auto zu fahren und auch Computer- und Internetkenntnisse zählen. Allerdings müssen Fachkräfte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes immer öfter in der Lage sein, innovative und effiziente Methoden und Werkzeuge im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement zu verwenden:

- Methoden, Werkzeuge und Software zur Vermeidung und Verringerung von Berufsrisiken im Arbeitsumfeld,
- Werkzeuge und Software zur Datenerfassung von Unfällen und Verletzungen und zu deren Auswertung,
- Neue Methoden der Ergonomie,
- Anwendungen im Zusammenhang mit dem Internet der Dinge (Internet of Things), oder
- Anwendungen im Zusammenhang mit der Sicherheit von Arbeitnehmer*innen, die Geräte verwenden, die mit Elektronik, Software, Sensoren, beweglichen Teilen und Netzwerkkonnektivität ausgestattet sind, die eine Verbindung untereinander und den Austausch von Daten über das Internet ermöglichen usw.[29].

Das erklärt das Wachstum solcher Qualifikationen und die Entwicklung innovativer Trainingsprogramme, die auf die Entwicklung von Humanressourcen, Technologien und Managementmethoden und -systemen abzielen. Die Implementation am Arbeitsplatz wird dabei helfen, die Zahl der Arbeiter*innen, die schädlichen, gefährlichen und belastenden Faktoren ausgesetzt sind, zu reduzieren und die damit verbundene Anzahl von

---

28 Das bekannteste und in Europa am weitesten verbreitete Konzept ist das ICDL-Konzept (International Certification of Digital Literacy), früher bekannt als ECDL (European Computer Driving License). ICDL-Zertifikate (ECDL) werden seit vielen Jahren als internationaler De-Facto-Standard empfohlen und verwendet, nicht nur in der Europäischen Union.

29 Das Internet der Dinge (IoT) nutzt tragbare Elektronik wie Armbänder, Schutzbrillen, Schutzhelme und tragbare Arbeitskleidungsstoffe mit Sensoren, die Gefahren am Arbeitsplatz erkennen und vor Risiken schützen. Diese IoT-Anwendungen werden jedem/jeder Mitarbeiter*in auf der Grundlage seiner/ihrer individuellen Rolle zugewiesen. Die Sensoren identifizieren potenzielle Sicherheitsprobleme, wie z. B. die Nähe zu einer Gefahr, Ermüdung von Arbeiter*innen oder Hitzestress. Sie leiten dann eine Vorsichtsmaßnahme ein, bevor ein unerwünschtes Ereignis eintritt. Anschließend werden Informationen über jedes Ereignis an das Sicherheitspanel gesendet, das Risiken überwacht und vor langfristigen Problemen warnt.

Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie die daraus resultierenden wirtschaftlichen und sozialen Verluste zu verringern. Institutionen, die sich um die Erhöhung des Niveaus von Gesundheit und Sicherheit in den einzelnen europäischen Ländern und in der gesamten Gemeinschaft bemühen, betonen systematisch die Notwendigkeit von Innovationen bei den Kommunikationsmethoden im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ein sich neu entwickelndes Werkzeug (und eine Trainingsmethode für den Erwerb besonders professioneller Fähigkeiten) ist das Training durch den Einsatz eines Virtual-Reality-Raums für das Training. Hier probiert der/die Teilnehmer*in individuell verschiedene Handlungen oder Verhaltensmuster an einem simulierten Arbeitsplatz oder Arbeitsplatz aus. Durch Virtual Reality ist es auch möglich, eine sichere oder ergonomische Lösung für den Arbeitsplatz zu entwerfen. Auch einige Soft Skills, einschließlich derjenigen, die wir als Voraussetzung für die Kompetenz im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz voraussetzen, können mit Hilfe innovativer Tools und Methoden erworben und entwickelt werden. E-Learning ist in diesem Bereich weitverbreitet: In der Regel betrifft ihr Einsatz jene Soft Skills, die durch Auswendiglernen oder mechanisches Lernen erworben werden können: z. B. Planung und Organisation von Arbeit oder Kommunikation. Zur Bewältigung der psychischen Belastbarkeit können sie sicherlich nicht in vollem Umfang genutzt werden.

Aus obigen Erkläuterungen wird deutlich, dass eine Reihe innovativer Trainingsmethoden und -tools in der Praxis bereits weit verbreitet sind (E-Learning), während andere der Entwicklung oder Innovation unterliegen und einige noch eine Frage für die Zukunft sind. Da sich alles weiterentwickelt, gibt es immer noch Raum für Verbesserungen im Bereich des Trainings: Es sollte immer noch Platz für Methoden und Tools geben, die sich bewährt haben und den notwendigen Effekt für die Teilnehmer*innen in den Trainingsprogrammen bringen (z. B. Methoden, die in der Tabelle in Abschnitt 5 oben vorgestellt wurden).

Das Thema dieses Abschnitts betrifft Kenntnisse und Fähigkeiten, die fast jede Person haben sollte, um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen und die Sicherheit am Arbeitsplatz bestmöglich zu schützen, wobei oft Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf eine bestimmte Spezialisierung angewendet werden. Fachleute befassen sich mit:

- Managementsystemen für Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Suche und Bewertung von Risiken und Schutz der Mitarbeiter*innen,
- Sicherheit von Maschinen und Anlagen,
- Sicherheit spezieller technischer Einrichtungen,

- Faktoren der Arbeitsumgebung,
- Arbeitstempo
- Arbeitsposition und
- Körperlichen Aktivitäten usw.

Die Ausbildung oder Abdeckung von Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz und das gesamte Spektrum ihrer Kompetenz muss den Sektor oder Bereich berücksichtigen, in dem die Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig ist, sei es im Ingenieurwesen, im Bauwesen, in der Landwirtschaft, im Energiesektor, in der chemischen Industrie, im Gesundheitswesen, im Bildungswesen, in der Sozialfürsorge/Arbeitswelt, in der Abfallwirtschaft oder in anderen Bereichen. Dies liegt daran, dass jeder Sektor seine spezifischen Risiken bei der Arbeit und in der Arbeitsumgebung mit sich bringt und mit verschiedenen Arbeitsmitteln, unterschiedlichen Substanzen und Materialien sowie unterschiedlichen Geräten und Technologien gearbeitet wird, die alle unterschiedliche Risikoniveaus aufweisen. Diese Qualifikationsaspekte sollten sich auch in den nationalen Qualifikationssystemen widerspiegeln, ebenso wie in den Fort- und Weiterbildungsprogrammen zur Erlangung der richtigen Qualifikation für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Obwohl das Angebot traditionelle und innovative Schulungsmethoden, Werkzeuge und Ressourcen umfassen kann, liegt es immer an den Qualifizierungsanbieter*innen oder Ausbilder*innen, welche sie für die jeweilige Zielgruppe wählen.[30]

[30] Wenn diese Wahl nicht durch verbindliche nationale (oder europäische) Anforderungen zur Sicherstellung der Ausbildung von qualifizierten Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz festgelegt/vorgegeben ist.

13 Technische Aspekte des SSaW E-Learning-Kurs

13.1 Technische Voraussetzungen

Der große Vorteil des SSaW E-Learning Kurses ist, dass dafür keine speziellen technischen Voraussetzungen notwendig sind, außer einer guten Internetverbindung.

13.2 Mit welchen Geräten kann der E-Learning Kurs verwendet werden?

Der E-Learning Kurs kann auf PC-Standgeräten, Smartphones und Tablets verwendet werden.

13.3 Wie kann der E-Learning Kurs installiert werden?

Der E-Learning Kurs und das Glossar können ganz einfach entweder über einen entsprechenden Link auf der Homepage eines Unternehmens oder direkt über die SSaW-Homepage https://www.signedsafety.eu geöffnet werden.

13.4 Entstehung des E-Learning Kurs

13.4.1 Auswahl eines passenden Programms

Da *Signed Safety at Work* einen E-Learning Kurs enthält, mit dem die verschiedenen Gebärden für die Sicherheit gelernt und geübt werden können, mussten sich die Partner über ein passendes Programm einigen. In die engere Auswahl kamen die Programme **Articulate Storyline** und **LearnDash.** Beide Programme wurden den SSaW-Projektpartnern mit ihren Vor- und Nachteilen präsentiert. Es wurde beschlossen, mit beiden Prgrammen einige Testübungen zu erstellen, um herauszufinden, welches besser für den E-Learning Kurs geeignet ist.

Die Partner entschieden sich für ***Articulate Storyline***, da es weniger auf Text, sondern mehr auf dem Visuellen basiert – das ist in Hinblick auf die Zielgruppe ein wesentlicher Vorteil (z. B. Gehörlose und Migrant*innen – beide können Probleme mit zu viel Text haben). Ein weiterer Vorteil von ***Articulate Storyline*** war, dass es über eine interne Übersetzungsfunktion verfügt. Innerhalb des Players kann der/die Designer*in mit einem Mausklick zwischen verschiedenen Sprachen für Beschriftungen und Rückmeldungen umschalten. Der Kurstext kann in eine Word-Datei exportiert werden. Die Texte können dann von den Partnern in die jeweilige Sprache übersetzt und wieder in den Kurs zurück importiert werden, wo die Texte automatisch ausgetauscht werden.

13.4.2 Die Vielseitigkeit nutzen

Articulate Storyline wurde wegen der Vielseitigkeit des Programmes gewählt: Figuren und Objekte können auf verschiedene Weise und mit frei definierbaren Bewegungspfaden animiert werden, eine Auswahl an Figuren wird sogar mit dem Programm mitgeliefert. Erfahrene Designer*innen können Variablen und "Trigger" verwenden, mit denen sie Bedingungen spezifizieren können: Zum Beispiel wird ein Video abgespielt oder eine spezielle Folie (ein "Leuchtkasten") eingeblendet, wenn der Benutzer auf eine bestimmte Schaltfläche klickt. Trigger werden auch verwendet, um die Reihenfolge der Folien zu ändern, indem festgelegt wird, wohin als nächstes gesprungen werden soll. Verschiedene 'Ebenen' können verwendet werden, um auf einzelne Szenarien zu reagieren, wie z. B. Erfolg oder Misserfolg bei einer Aufgabe oder verschiedene Auswahlmöglichkeiten (z. B. die Markierung eines Elements als 'angesehen', wenn ein Häkchen angezeigt wird).

Es stehen zwei Versionen von ***Articulate Storyline*** zur Verfügung:

- Eine computerbasierte Version, die der Benutzer herunterlädt:
  die aktuelle Version (im Februar 2021) ist **Articulate Storyline 3**, und
- Eine Online-Version, auf die der Anwender in der Cloud zugreifen kann:
  derzeit **Articulate Storyline 360**.

13.4.3 Bereit für Kreativität

Articulate Storyline ist ein Programm, das es Verwender*innen erlaubt, Online-Kurse ohne spezielle Programmiererfahrung zu entwickeln. Storyline basiert nicht nur auf PowerPoint, sondern ist auch so gestaltet, dass es damit interagiert (z. B. durch den Import von PowerPoint-Folien in Storyline, die dann animiert werden können). Kursentwickler*innen, die PowerPoint verwenden, werden viele Merkmale wiedererkennen, u. a. die Masterfolien. Sobald die Designer*innen sich mit den Möglichkeiten und Effekten von **Articulate Storyline** vertraut gemacht haben, können sie die volle Vielseitigkeit des Programmes nutzen und maßgeschneiderte Online-Kurse erstellen.

Das Programm ermöglicht es dem*der Designer*in, Medien wie Ton und Video einzubinden, und sie können auch aufzeichnen, was sie auf Computerbildschirm machen. Es stehen verschiedene Videobearbeitungsoptionen zur Verfügung, wie z. B. das Zuschneiden des Videos oder das Hinzufügen von Untertiteln. Ein Media-Player ist in das Programm integriert: Dieser kann nach individuellen Bedürfnissen umkonfiguriert werden - vom Hinzufügen eines Logos bis zum Ändern des Menüs oder der Beschriftungen oder sogar dem Einschränken von Teilen des Menüs.

Articulate Storyline bietet eine Reihe von vorgefertigten Übungen - darunter beliebte wie Drag-and-Drop und Multiple Choice - aber wenn diese nicht nach dem Geschmack der Entwickler*innen sind, können auch eigene entworfen werden, indem Elemente aus gewählten Folien integriert werden (z. B. ein Bild als Drop-Target oder Hot Spot definieren). Es werden auch Ergebnisfolien angeboten - für einzelne Übungen oder den gesamten Kurs. Diese können nach den Wünschen der Designer*innen modifiziert werden.

Im Programm entwickelt der*die Designer*in ein ‚Projekt', mit einer sogenannten Storyline. Eine ‚Storyline' ist eine Abfolge von Folien, die entsprechend den Wünschen der Entwickler*innen verlinkt werden können. Das Projekt kann in verschiedene ‚Szenen' unterteilt werden, innerhalb derer alles in der Vorschau angezeigt werden kann - von einzelnen Folien oder einzelnen Szenen bis hin zum gesamten Projekt. Wenn der*die Designer*in mit dem Projekt zufrieden ist, kann es in verschiedenen Formen veröffentlicht werden, z. B. so, dass die Benutzer*innen den Kurs mit einem einfachen Webbrowser ansehen können.

13.4.4 Zugänglichkeit und Nachhaltigkeit

Articulate Storyline-Kurse können auf elektronischen Geräten wie PC, Tablet oder Smartphone verwendet werden. Designer*innen können in der Vorschaufunktion zwischen den verschiedenen Ansichten wechseln, um zu prüfen, wie das Endprodukt auf jedem Gerät aussehen wird. Das Programm hat die Fähigkeit, die Inhalte jedem Gerät anzupassen.

Die technische Nachhaltigkeit der Ressource ist durch die Publikationsmöglichkeiten gegeben: Da die fertige ***Articulate Storyline***-Datei in HTML publiziert und dann in einen einfachen Internet-Link umgewandelt werden kann, kann sie mit dem Browser der Lerner*innen geöffnet werden. Der*die Lerner*in benötigt kein spezielles Programm.

13.4.5 Aussehen und Bedienung

UNI-KLU, federführender Partner bei der Gestaltung des E-Learning-Kurses und Bellyfeel als technischer Partner, haben das Aussehen des Kurses lange diskutiert und viel experimentiert. Schließlich entwarf Bellyfeel PowerPoint-Vorlagen für die verschiedenen Kursfolien und Übungen, die UNI-KLU als Grundlage für den E-Learning-Kurs verwendete. Während der Entwicklung des Kurses wurde jeder Schritt mit allen Partnern getestet und entsprechend ihrem Feedback kontinuierlich angepasst.

Eine Herausforderung war die Anforderung, dass der E-Learning-Kurs auf Smartphone-Bildschirmen genutzt werden kann - das Design musste die begrenzte Bildschirmgröße berücksichtigen, damit alles noch gut sichtbar ist. Das bedeutete, dass wir

die Animationen, die die Stärke von ***Articulate Storyline*** sind, reduzieren mussten und die Anzahl der Videos, die in einer einzelnen Übung verwendet werden konnten, auf maximal drei beschränken mussten.

13.4.6 Intuitive Navigation und offene Wahlmöglichkeiten

Die Navigation ist offen. Der Kurs ist in Themen unterteilt, so dass die Benutzer*innen auswählen können, welche sie benötigen und/oder welche sie ansehen möchten. Am Ende jedes Themas erhalten sie eine Rückmeldung über ihren Lernerfolg, einschließlich einer prozentualen Bewertung für den Grad der richtigen Antworten und die Anzahl der Punkte. Die Länge der Themen variiert je nach der Anzahl der Phrasen für jedes Thema; so kann es für einige Themen nur eine oder zwei Übungen geben und für andere mehrere.

Wenn man mit einem Thema beginnt, sehen die Benutzer*innen zunächst eine oder mehrere Seiten mit Vokabeln: Falls sie die Gebärden nicht im Glossar nachgeschlagen haben, haben sie hier die Möglichkeit, die entsprechenden Gebärden zu lernen und zu üben, bevor sie die Übungen machen.

Die meisten der Übungen sind selbsterklärend. Das SSaW-Team hat nur sehr kurze Anweisungen für jede Übung verwendet, da es weiß, dass die meisten Lerner*innen keine langen Texte lesen wollen. Allerdings wurde eine Schaltfläche für längere Anweisungen eingebaut; sollte die Testphase zeigen, dass die aktuellen Anweisungen mehr Erklärung benötigen, kann diese Schaltfläche aktiviert und ein längerer Text eingefügt werden.

Wenn die Symbole, die in einer Übung enthalten sind, sich sehr ähnlich sind, können die Benutzer*innen mit einem "Mouse-Over" die schriftlichen Glossareinträge sehen. Wenn die Benutzer*innen eine Übung falsch machen, können sie sich entscheiden, ob sie die Übung noch einmal machen möchten. Es liegt an den Benutzern*innen zu entscheiden, was sie lernen wollen und wie lange sie lernen wollen. Aufgrund des thematischen Ansatzes ist es sogar möglich, den Kurs immer dann zu nutzen, wenn ein/e Benutzer*in nur ein paar Minuten Zeit hat.

Auswahl von Institutionen und Gemeinschaften

American Society of Safety Professionals (ASSP)
https://www.assp.org

European Network Education and Training in Occupational Safety and Health (ENETOSH)
https://www.enetosh.net

European Union – Occupational Safety and Health Agency (EU-OSHA)
https://osha.europa.eu

Health and Safety Executive (HSE)
https://www.hse.gov.uk

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
www.dguv.de/iag

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)
https://iosh.com

Vault Intelligence Limited (VLT)
https://www.vaultintel.com