

## **Chancen und Grenzen der Zertifizierung von Personen aus Sicht der Prävention**

### *Positionspapier der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)*

4.4.2017

#### **1. Ziel des Positionspapiers**

Die Zertifizierung von Personen kann einen positiven Beitrag zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bieten. Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es aber auch klare Grenzen für derartige Zertifizierungen.

Das vorliegende Positionspapier beschreibt das Grundverständnis und die Chancen und Grenzen der Personenzertifizierung als Mittel der Prävention. Es zeigt auf, welche Kriterien bei der Einführung von Personenzertifizierungsprogrammen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung erfüllt sein sollen.

#### **2. Einleitung**

Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfordert Menschen, die *kompetent* ihren Tätigkeiten mit Bezug zur Prävention nachgehen. Dies betrifft nicht nur Fachkräfte in der Prävention, sondern viele Berufsfelder – von Ausbildern für Staplerfahrer/-innen über Demografieberater bis hin z.B. zu Managern für raumluftechnische Qualität.

Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, Wissen und bestimmte Fertigkeiten zielgerichtet zur Lösung von Problemen anzuwenden<sup>1</sup>, weswegen sie vielfach als „Handlungskompetenz“ bezeichnet wird. Bei der Auswahl von Bewerbern, geeigneten internen Mitarbeitern sowie von Dienstleistern spielt es eine große Rolle, ob diese für die Aufgabenwahrnehmung im jeweiligen Tätigkeitsfeld tatsächlich kompetent sind.

Während in der dualen Berufsausbildung der Kompetenzaspekt fest verankert ist und die Ausbildungsinhalte dank der Beteiligung der Sozialpartner an ihrer Erarbeitung auch die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfassen, ist dies im Rahmen anderer formaler Qualifikationen<sup>2</sup>, z.B. bei Hochschulabschlüssen, noch nicht in einem befriedigenden Ausmaß der Fall.

Welche Kompetenzen für die wirksame Aufgabenwahrnehmung in einem Tätigkeitsfeld wichtig sind und wie Kompetenzen nachgewiesen werden können, ist somit eine wichtige Frage

---

<sup>1</sup> Vgl. DIN EN ISO/IEC 17024:2012 - „Konformitätsbewertung - Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren“, Abschnitt 3.6. Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) – S.8 - bezeichnet Kompetenz die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

<sup>2</sup> Qualifikation: dargelegte Ausbildung, Schulung und ggf. Berufserfahrung (DIN EN ISO/IEC 17024:2012-11, Abschnitt 3.7)

bei der Auswahl von Personen für entsprechende Tätigkeiten. Hier spielt unter anderem eine Rolle, dass wegen der schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt Kompetenzen ständig angepasst oder neu erworben werden müssen, damit sie den Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen. Mit dem digitalen Wandel der Arbeitswelt („Arbeiten 4.0“) ist hier eine weitere Beschleunigung zu erwarten. Ein vor längerer Zeit erworbener Abschluss kann damit nur begrenzt als Kompetenzbescheinigung verwendet werden. Der Nachweis vorhandener Kompetenzen über ein Zertifikat wäre somit sehr hilfreich.

### **3. Nutzen von Personenzertifizierung für die Prävention**

Ausbilder von Staplerfahrer/-innen, die über Unfallursachen und Gesundheitsgefahren gut informiert sind und Maßnahmen zur sicheren und gesundheitsgerechten Bedienung gut fördern können; Manager für raumluftechnische Qualität, die bei der Auswahl, Installation und Wartung von raumluftechnischen Anlagen wissen, worauf es aus Präventionsicht ankommt und dies auch umsetzen: Zwei Beispiele, wie die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch kompetent handelnde Personen positiv beeinflusst werden können.

#### **a) Festlegung von Kompetenzanforderungen**

Durch die Beschreibung und Festlegung von Kompetenzanforderungen kann die gesetzliche Unfallversicherung Maßstäbe setzen. Dies ist insbesondere dort eine gute Hilfe, wo es trotz Präventionsinteresses keine beschriebenen Anforderungen gibt oder Anforderungen unterschiedlichen Inhalts und Qualität nebeneinander bestehen.

Kompetenzanforderungen zu Aspekten der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind zunehmend in Normen enthalten. Aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung kann dies in Ausnahmefällen ein sinnvoller Weg sein. Sofern es ein Präventionsinteresse an der Beschreibung von Kompetenzanforderungen für bestimmte Tätigkeitsfelder gibt, sollte es jedoch Anliegen der gesetzlichen Unfallversicherung sein, derartige Festlegungen selbst zu entwickeln. Den Sozialpartnern wird dadurch die Möglichkeit gegeben, sich zu beteiligen.

Ausgangspunkt für jede Festlegung von Kompetenzanforderungen ist eine Tätigkeits- bzw. Aufgabenanalyse, aus der die konkreten Kompetenzanforderungen abgeleitet werden können. Ein solcher konsequent kompetenzorientierter Ansatz ermöglicht eine hohe, an den tatsächlichen Erfordernissen orientierte Qualität der Anforderungen aus Sicht der Prävention.

#### **b) Personenzertifizierung**

Bei der Personenzertifizierung bestätigt eine Zertifizierungsstelle, dass die zertifizierte Person die Kompetenzanforderungen eines Zertifizierungsprogramms erfüllt. Die Personenzertifizierung nach DIN EN ISO/IEC 17024 zeichnet sich durch einige grundlegende Elemente aus: Ableiten der Kompetenzanforderungen aus dem Aufgaben- und Tätigkeitsprofil, systematische Bewertung und Validierung des Zertifizierungsprogramms inkl. Durchführung der Prüfungen, Unparteilichkeit inkl. Trennung von Schulung, Prüfung, Zertifizierung, Forderung nach Aufrechterhaltung der Kompetenz durch Befristung der Zertifikate und Re-Zertifizierung.

Personenzertifizierung schafft Transparenz hinsichtlich der vorhandenen Kompetenzen und baut damit Vertrauen auf. Personen, die an einer bestimmten Tätigkeit und/oder einer Zertifizierung interessiert sind, haben klare Anhaltspunkte hinsichtlich einer möglicherweise notwendigen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen.

Die zertifizierte Person kann ihre nachgewiesenen Kompetenzen möglichen Auftrag- und Arbeitgebern darlegen; den Unternehmen erleichtern die Zertifikate die sachgerechte Auswahl von Dienstleistern und eröffnen intern Möglichkeiten der Personalentwicklung.

Aus Präventionssicht ist die Personenzertifizierung überall dort sinnvoll, wo es um Kompetenzanforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit geht. In der Regel betrifft das Multiplikatoren oder Spezialisten. Ein positiver Nebeneffekt für Aufsichtspersonen: In den Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ist es einfacher zu überprüfen, ob geforderte Kompetenzen vorhanden sind.

Personenzertifizierung bietet die Chance, zur Wende hin zu einer konsequenten Kompetenzorientierung beizutragen, indem Fachkräfte unabhängig von der Art und Weise der Aneignung ihrer Fachkenntnis, ihrer Kompetenzen und ihrer Berufserfahrung hinsichtlich ihrer Kompetenz überprüft werden. Non-formales und informelles Lernen wird hierdurch besser anerkannt – ein wichtiger Beitrag zur Förderung des lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung. .

#### **4. Grenzen der Personenzertifizierung**

Es ist notwendig zu entscheiden, in welcher Situation Personenzertifizierung einen positiven Beitrag zur Prävention liefern kann und in welcher Situation andere Mittel geeigneter sind.

Eine Grenze für die Personenzertifizierung ist immer dann zu ziehen, wenn sie in Konkurrenz zu einem Ausbildungsabschluss stehen würde. Gleiche Inhalte oder gar gleiche Bezeichnungen für die Personenzertifizierung wie für die duale Berufsausbildung würden die Berufsausbildung in Mitleidenschaft ziehen. Auch dürfen in den Ausbildungsabschlüssen bescheinigte Kompetenzen nicht in einzelne Zertifikate zersplittert werden.

Wichtig ist, den Nutzen gegen den Aufwand abzuwägen. Nicht jeder Lehrgang oder jede Tätigkeit/Aufgabe sind geeignet, in eine Personenzertifizierung zu münden. Eine Flut von Zertifizierungen ist zu vermeiden.

Und nicht jedes „Zertifikat“ stellt eine Personenzertifizierung dar; hilfreich wäre eine bessere Klarheit in der Verwendung und Abgrenzung der Begriffe bei Teilnahmebescheinigungen („Teilnahmezertifikat“), und Bescheinigungen nach Seminaren oder Seminarreihen, die mit einer Prüfung abschließen, aber noch keine Personenzertifizierung mit den oben genannten Elementen darstellen („Zertifikat“ oder „Bescheinigung über die Prüfung“?).

#### **5. Personenzertifizierung durch die gesetzliche Unfallversicherung**

Jede Einrichtung der gesetzlichen Unfallversicherung kann eine Personenzertifizierungsstelle einrichten und Personenzertifizierung durchführen.

Um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, richtet sich die gesetzliche Unfallversicherung bei der Einführung und Durchführung von Personenzertifizierung an den Anforderungen der DIN EN ISO/IEC 17024 aus. Die gesetzliche Unfallversicherung verfügt so über die Voraussetzungen, hochwertige Personenzertifizierungen aus Sicht der Prävention anzubieten. Die DIN EN ISO/IEC 17024 wurde mit dem Ziel erarbeitet, eine weltweit anerkannte Vergleichbarkeit für Stellen, die Personen zertifizieren, zu erreichen. Die Norm legt Anforderungen fest, die sicherstellen sollen, dass Zertifizierungsstellen für Personen in einer

gleichbleibenden, vergleichbaren und zuverlässigen Art arbeiten, ihre Einhaltung schafft Vertrauen in die Zertifizierung.

Die gesetzliche Unfallversicherung führt Personenzertifizierungsprogramme – bei Beachtung der oben genannten Grenzen - nur dann ein, wenn

- Präventionsinteresse besteht
- Marktbedarf vorhanden ist
- der Arbeitsschutzbezug deutlich erkennbar ist und
- die Zielgruppe und das Zertifizierungsgebiet sich klar abgrenzen lassen.

Die Einbindung von interessierten Kreisen ist bei Einbeziehung der Selbstverwaltung und/oder bei Einbeziehung der Fachbereiche gegeben. Von Interesse kann die Zusammenarbeit mit (europäischen) Partnern im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein.

Sofern ein Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ein Zertifizierungsprogramm einführt, das auch für andere Träger der gesetzlichen Unfallversicherung relevant sein könnte, sollte die Zusammenarbeit zwischen den UVT gesucht werden. Zweckmäßig ist hier die Einbeziehung der Fachbereiche.

## 6. Personenzertifizierung im DGUV Test

Bereits bei der Einrichtung des Prüf- und Zertifizierungssystem der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV Test) im Jahr 1991 (damals: BG-PRÜFZERT) hat die Mitgliederversammlung die Zertifizierung von Personen als Aufgabenbereich des DGUV Test festgelegt.<sup>3</sup>

DGUV Test legt in eigenen Regelungen fest, wie die Fachbereiche und Sachgebiete und damit die Sozialpartner in die Erarbeitung von Personenzertifizierungsprogrammen eingebunden werden. Die Zertifizierungsprogramme werden mindestens alle fünf Jahre überprüft, ob

- der Zweck der Zertifizierung noch erfüllt,
- das Präventions- und der Marktbedarf weiterhin vorhanden und
- die Kompetenzanforderungen aktuell sind.

Plant eine Prüf- und Zertifizierungsstelle ein neues Zertifizierungsprogramm, legt sie es vorab dem Lenkungskreis DGUV Test (oder: den Präventionsgremien der DGUV?) zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Vor Aufnahme der Zertifizierungstätigkeit wird eine Kompetenzbeurteilung durchgeführt (Akkreditierung oder DGUV Test-interne Kompetenzbeurteilung).

---

<sup>3</sup> Beschluss der Mitgliederversammlung 2/91 vom 28./29. November 1991 über die Bildung eines Berufsgenossenschaftlichen Prüf- und Zertifizierungssystems BG-PRÜFZERT