

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit

VDSI-Positionspapier

„Weiterentwicklung des Arbeitssicherheitsgesetzes und der DGUV Vorschrift 2“



VDSI-Positionspapier

Weiterentwicklung des Arbeitssicherheitsgesetzes und der DGUV Vorschrift 2

Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell. Die Grundlagen, die zu Beginn der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts im Arbeitssicherheitsgesetz in Form gegossen wurden, haben gemeinsam mit den Anstrengungen der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Aufsicht¹ zu einem starken Rückgang der Arbeitsunfälle geführt. Bei den Berufskrankheiten sind die Effekte nicht so deutlich, da leider noch heute die „Sünden“ von früher spürbar sind. Ursache und Wirkung liegen teilweise Jahrzehnte voneinander entfernt. Langfristig sind jedoch auch bei den arbeitsbedingten Erkrankungen positive Trends durch die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung zu erwarten.

Diese positive Entwicklung gilt es zu stärken und weiterzuentwickeln.

Die beiden Akteure des Arbeitssicherheitsgesetzes, Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit – wengleich selbst ohne Verantwortlichkeit eines Arbeitgebers oder einer Führungskraft – nehmen eine wichtige Stellung im Betrieb ein, um Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen weiter zu senken und unwirtschaftliche Zustände durch instabile Prozesse zu verringern. Ihr zentraler Beratungsauftrag² – zum einen aus der Sicht des technisch Möglichen, zum anderen aus der Perspektive des arbeitenden Menschen – hilft Führungskräften und Arbeitgebern, die richtigen Entscheidungen zum Wohle ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Verbesserungsgedankens aus dem Arbeitsschutzgesetz zu treffen.

¹ Leider wurde die Wirksamkeit der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht in einigen Bundesländern aus Einspargründen stark zurückgefahren. Das hat auch Auswirkungen auf den Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes. Bei Unfallversicherungsträgern sind vereinzelt auch Einsparmaßnahmen spürbar, wengleich hier noch besser kompensiert werden konnte.

² Zusammenfassung aus § 3 ASiG: Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen, insbesondere

- zu beraten (bei Planung, Beschaffung, Unterhalt, Ergonomie, Arbeitsphysiologie, -psychologie, -hygiene, Erste Hilfe, (Wieder-)Eingliederung, Gefährdungsbeurteilung, ...),
- die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten,
- die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten
 - die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen,
 - auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen,
- darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten.

Zusammenfassung aus § 6 ASiG: Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen, insbesondere

- zu beraten (bei Planung, Beschaffung, Unterhalt, Ergonomie, Arbeitssystemgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, ...),
- die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel sicherheitstechnisch zu überprüfen,
- die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten
 - die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen,
 - auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen,
- darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten.

Arbeitswelt im Wandel

Zukünftige Entwicklungen, neue Arbeitsformen und der technische Fortschritt³ führen zu einer Verschiebung der Belastungssituation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinzu kommt die verstärkte Zusammenarbeit von Betriebsärztinnen bzw. -ärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit mit dem betrieblichen Umweltschutz sowie – im Rahmen integrierter Managementsysteme – die interdisziplinäre Kooperation mit anderen Fachdisziplinen. Beispielhaft sind hier das Risikomanagement, das Qualitätsmanagement, das Energiemanagement, das Compliancemanagement oder das Gesundheitsmanagement zu nennen.

Eine Weiterentwicklung der Kompetenzen im Hinblick auf diese Veränderungen ist daher erforderlich.

Das erfolgreiche und keineswegs überholte Betreuungsmodell zur Herstellung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gilt es zukunftsfähig zu machen. Dies sollte in erster Linie durch eine Stärkung der Kompetenzen, wie es zum Beispiel mit der Harmonisierung und Weiterentwicklung der künftigen Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit geschehen soll, erfolgen. Aber auch die betriebliche Stellung muss gestärkt werden. Hier können die Aufsichtsbehörden einen wichtigen Beitrag leisten, um ineffektive oder gar nicht stattfindende Betreuung aufzudecken und auf Verbesserungen zu drängen.

Aus Sicht des VDSI dürfen Veränderungen an den Rahmenbedingungen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nicht zu einer Aufweichung durch unklare und/oder zu offene Formulierungen führen. Ferner sollte auch stets daran gedacht werden, wie diese Bedingungen überwacht werden können.

Funktion als Stabsstelle

Es ist in diesem Zusammenhang zu betonen, dass es eine notwendige, aber noch lange nicht hinreichende Voraussetzung ist, dass Betriebsärztin bzw. -arzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit als Stabsstelle bei der Leiterin oder dem Leiter des Betriebes und/oder direkt bei der Geschäftsführung – bei mehreren Geschäftsführerinnen bzw. -führern sollte es eine zentrale Ansprechperson geben – angesiedelt sind⁴. Fehlt diese juristisch einklagbare Stabsfunktion, vermindert sich die Wirksamkeit des Handelns stark, indem relativ einfach der Informationskanal abgeschnitten werden kann. Ohne formelle Struktur wird nicht zwingend eine effektive Struktur geschaffen, aber ohne formale Anbindung fehlt den Funktionen die Durchsetzungskraft. Die Sifa-Langzeitstudie der DGUV bestätigt, dass die Wirksamkeit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zentral von der Akzeptanz und Kommunikation mit der Unternehmensleitung abhängt.

Dies gilt auch oder erst recht für die öffentliche Hand. Aus Sicht des VDSI ist es denkbar, neben der verantwortliche Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter, die bzw. der in einem Wahlamt tätig ist (z. B. Bürgermeisterin bzw. Bürgermeister), eine zusätzliche zweite Ansprechperson zu benennen, die nicht von Wahlzyklen abhängig ist. Keinesfalls darf aber die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter aus ihrer bzw. seiner Verantwortung entlassen werden. Ein direkter Zugang von Betriebsärztin oder -arzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu ihr bzw. ihm muss sichergestellt bleiben.

³ wie z. B. Digitalisierung, Crowd-Working, Laptop-Nomadeninnen bzw. -nomaden, Smart-Phone, Tablets, Erreichbarkeit, Entgrenzung Arbeit/Privatleben, Arbeit 4.0, Schnittstelle Security/Safety inkl. IT-Sicherheit, Selbst- und Fremdbestimmtheit der Tätigkeit, Work-Life-Balance, Alterspyramide, Verschiebung der Lebensarbeitszeit, Managementsysteme, Unternehmenskultur, Präventionskultur etc.

⁴ Siehe hierzu auch Positionspapier des VDSI „Rechtliche Stellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit“, Stand: 30.09.2016, zu finden unter: www.vdsi.de, Webcode: 1515.

Beschäftigtenbegriff im Arbeitssicherheitsgesetz

Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung darf nicht nur auf Beschäftigte im festen Anstellungsverhältnis oder im Beamtenverhältnis beschränkt sein. Es hat sich gezeigt, dass auch ein Bedarf für die Betreuung von Schülerinnen und Schülern (denkbar wäre hier ein Einsatzzeitkontingent für das Schulgebäude) und für Studierende, gerade in naturwissenschaftlichen Praktika, besteht.

Ferner muss eine Betreuung für ehrenamtliche Kräfte sichergestellt sein, die im allgemeinen öffentlichen Interesse tätig sind. Zu nennen sind hier beispielsweise ehrenamtliche Kräfte der Feuerwehren, der Rettungsdienste und anderer Hilfsorganisationen, in Flüchtlingsunterkünften, bei der Wahlhilfe, etc. Mit einem entsprechend angepassten Zeitschlüssel ist eine derartige Betreuung realistisch.

Hinzugekommen sind Beschäftigungsverhältnisse wie Crowd-Working und andere neue Arbeitsformen. Hier gilt es noch die entsprechenden arbeitsrechtlichen Rahmen abzuwarten, aber es muss sichergestellt werden, dass kein Mensch ungeschützt arbeitet. Die menschlichen und volkswirtschaftlichen Folgen wären fatal.

Stichwort Arbeitsmedizin

Der Begriff der arbeitsmedizinischen „Untersuchung“ im Aufgabenkatalog der Betriebsärztinnen und -ärzte (§ 3 Abs. 1, Nr. 2 ASiG) sollte an den heutigen Stand der ArbMedVV angepasst werden (arbeitsmedizinische „Vorsorge“).

Der VDSI unterstützt ausdrücklich Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität der betriebsärztlichen Ausbildung. Die Zusammenarbeit von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin bzw. -arzt ist nicht nur besonders wirkungsvoll, sondern auch interessant und spannend.

Bei allen Engpässen in den Kapazitäten: es darf nicht dazu kommen, dass die Arbeitsmedizin zur reinen „Untersuchungsmedizin“ degradiert wird. Für eine erfolgreiche betriebsärztliche Betreuung ist die Kenntnis der betrieblichen Vor-Ort-Situation zwingend notwendig.

Eine Delegation ärztlicher Leistungen auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder andere Fachdisziplinen, wie z. B. Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. -psychologen, ist rechtlich nicht möglich, da jede bzw. jeder auf ihrem bzw. seinem Gebiet frei von Weisungen Dritter tätig ist, eine Delegation aber Weisungsgebundenheit voraussetzt.

Die Kooperation zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin bzw. -arzt sowie anderen Disziplinen muss jedoch gestärkt werden.

Qualität

Die Qualitätssicherung der sicherheitstechnischen Betreuung ist durch konkrete Forderungen für die Weiterbildung verbindlich zu gestalten (vgl. hierzu auch VDSI-Punktesystem⁵). Dies ist insbesondere vor den anstehenden Veränderungsprozessen im Zusammenhang mit Arbeiten 4.0 notwendig. Dabei werden nicht nur Risiken für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesehen, sondern auch enorme Chancen, etwa im Zusammenhang mit ergonomischen Fragestellungen (z. B. Assistenzsysteme).

Anerkennungsverfahren und Qualitätssicherung müssen für innerbetriebliche und überbetriebliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit gleichermaßen gelten. Dieselben Prinzipien der Anerkennung und Qualitätssicherung sollten auch für die arbeitsmedizinische Betreuung und ggf. bei anderen Professionen angewendet werden.

⁵ Informationen unter www.vdsi.de, Webcode: 1489.0.

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

In Bezug auf die Häufigkeit der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ist für kleine Betriebe mehr Flexibilität sinnvoll. Denkbar ist eine Staffelung in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten. Bei mehr als 250 Beschäftigten wären dies mindestens vier Sitzungen pro Jahr, bei einer Anzahl zwischen 250 und 50 Beschäftigten mindestens zwei Sitzungen und bei 20 bis 50 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mindestens eine Sitzung im Jahr.

Wichtig ist vor allem, dass zwischen den Mitgliedern des ASA eine permanente Kommunikation sichergestellt wird.

Die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 4, SGB 9, sollte in den Mitgliederkatalog des ASA aufgenommen werden.

Zulassungsvoraussetzung und Ausbildung

Es ist eine Überwachung der Zulassungsvoraussetzungen für die Qualifizierungsmaßnahmen notwendig. Derzeit ist ein beginnender „Wildwuchs“ durch diverse Ausbildungsträger zu beobachten. Eine technisch-naturwissenschaftliche Ausgangsqualifizierung oder ein sicherheitstechnisches Studium ist unabdingbar für die Bewältigung der verschiedenen Fragestellungen im Arbeitsschutz – auch in heutigen modernen Zeiten. Bei Zulassung nicht-technischer Eingangsqualifikationen sollte zumindest eine Restriktion der Tätigkeit auf genau diese Branche erfolgen (siehe hierzu auch die Anlage „Vorschläge des VDSI zur Eingangsqualifizierung“).

Bei einer technischen Ausgangsqualifizierung muss überlegt werden, ob das bisherige Modell der bereichsbezogenen Ausbildung (Ausbildungsstufe III), so wie es bisher gelebt wurde, nicht überholt ist, zumal die weiterentwickelte Ausbildung deutlich betriebsorientierter geprägt wird als bisher. Die Vorschläge für eine praktikable Verbesserung (d. h. einmalige Ausbildungsstufe III und danach individuelle Kompetenzermittlung und -stärkung) sind vorhanden, aber leider noch nicht umgesetzt.

Ein bundesweit einheitliches Zulassungs- und Anerkennungsverfahren der freien Bildungsträger für die Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder durch eine unabhängige Stelle, wie z. B. der GQA Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH, ist erstrebenswert. Dies entlastet die Länderverwaltungen und schafft Transparenz und Fairness im Wettbewerb auf dem Bildungsmarkt.

Studiengänge

Staatliche Hochschulen müssen im Rahmen ihres autonomen Bildungsauftrags selbst berechtigt sein, unter Nachweis entsprechender Qualifikationsziele eine Bestätigung über die sicherheitstechnische Fachkunde auszustellen und in das Verzeichnis der Bildungsträger der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aufgenommen zu werden.

Es ist nicht mehr zeitgemäß, von Absolventinnen und Absolventen sicherheitstechnischer Studiengänge neben der normalen Weiterbildung zusätzlich noch eine einjährige Berufserfahrung zu fordern – insbesondere dann nicht, wenn im Rahmen des Studiums diverse praktische Ausbildungen (Labor, Praxissemester, Projektarbeiten, Exkursionen etc.) stattgefunden haben.

Die Erfahrung zeigt, dass die Absolventinnen und Absolventen der entsprechenden Studiengänge häufig in leitender Stellung im Arbeitsschutz tätig sind. Der Erfolg dieser beruflichen Qualifizierung ist somit ausreichend belegt.

Weiterentwicklung DGUV Vorschrift 2

Im Rahmen der Evaluation der DGUV Vorschrift 2 stehen verschiedene Vorschläge zur Diskussion. Aus Sicht des VDSI sollten bei dieser Diskussion folgende Punkte beachtet werden:

- Insgesamt sollte die Vorschrift besser verständlich gestaltet werden. Für Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich mit der Materie nicht täglich beschäftigen, ist z. B. der rechtliche Unterschied zwischen „Anlage“ und „Anhang“ nicht nachvollziehbar.
- Aus Sicht des VDSI muss das Kopfzahlprinzip bei der Ermittlung der Grundbetreuung klar benannt und festgeschrieben werden. Man kann weder arbeitsmedizinisch noch sicherheitstechnisch Beschäftigte „anteilig“ betreuen (z. B. bei Teilzeitbeschäftigten).
- Eine Nachbesserung bei den Betreuungsgruppen (z. B. die zu niedrige Zuordnung beim Rettungsdienst) sollte ermöglicht werden. Erstens ändern sich die betrieblichen Bedingungen im Laufe der Geschäftstätigkeit und der industriellen Entwicklung und zweitens müssen Defizite korrigiert werden können. Eine Veränderung der Betreuungsgruppen muss aber qualitätsgesichert, unter Einbeziehung der Erfahrungen der Beteiligten, erfolgen. Hierbei können die arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Verbände Unterstützung leisten.
- Weitere Professionen, wie z. B. Arbeits- und Organisationspsychologinnen oder -psychologen bei der Anwendung spezieller Methoden zur Beurteilung von psychischen Belastungen, sind ausschließlich im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung sinnvoll. Dies ist auch heute schon möglich. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und -ärzte sind in der Lage zu erkennen, wann dem Arbeitgeber eine weitere Professionalisierung durch zusätzliche betriebsspezifische Betreuung, z. B. bei besonderen Gefährdungen, empfohlen werden kann. Dies gilt gleichermaßen für Gefahrstoffe, Vibrationen, Absturzgefährdung oder psychische Belastungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Es muss allerdings klar sein, über welche theoretische und praktische Kompetenzen die weiteren Professionen tatsächlich verfügen und ob diese im Einklang mit den erwarteten Aufgaben stehen. Im Bereich der Arbeitspsychologie gibt es Ansätze für eine Harmonisierung. Der Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (PASIG) sollte in diesen Prozess eingebunden sein.
Im Rahmen der Grundbetreuung sind die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin bzw. -arztes allerdings bereits so knapp bemessen, dass aus Sicht des VDSI eine verpflichtende Berücksichtigung weiterer Professionen unweigerlich dazu führen würde, die Grundbetreuungszeiten zu erhöhen.
Gerade KMU-Betriebe möchten möglichst wenige unterschiedliche Ansprechpersonen haben. Die Zulassung weiterer Professionen in der Grundbetreuung würde zu einer „Atomisierung“ der Betreuungszeiten führen sowie zu einer Verwirrung, wer wofür zuständig ist – bei den Unternehmerinnen und Unternehmern wie auch bei den Arbeitnehmervertretungen. Es wäre also eine Koordinationsschnittstelle zwingend erforderlich. Das zeigen auch negative Erfahrungen aus Österreich in Bezug auf fehlende Koordination, Kommunikation und Rollenverständnis.
- Im Rahmen der DGUV Vorschrift 2 sollten auch Aspekte wie Unternehmensgröße und Konzernstrukturen berücksichtigt werden, um eine bedarfsgerechte Umsetzung der Vorschrift zu erreichen. Konkret heißt das u. a., dass in Konzernen die Anbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin oder -arztes an die Betriebsleitung(en) oder eine Ebene darüber an die Konzernleitung erfolgen kann. Die Wahlmöglichkeit sollte auf Basis der gelebten Unternehmensstruktur erfolgen. Eine Anbindung an niedrigere Ebenen ist bereits heute, u. a. aus Gründen der Wirksamkeit, unzulässig (siehe oben).

Alternative Betreuungsmodelle

Die alternative Betreuung und das Zentrummodell lösen nicht die möglichen Kapazitäts-Engpässe einzelner Fakultäten bei der Betreuung (vor allem im KMU-Bereich).

Diese Modelle können aus Sicht des VDSI zwar eine Variante der Betreuung der KMU darstellen, dürfen aber nicht zu einem Verlust der Betreuungsqualität und zu einer Wettbewerbsverzerrung führen:

- Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass Schutzmechanismen gegen ein Dumping bei der Wertschätzung der Tätigkeit etabliert werden müssen.
- Es muss sichergestellt sein, dass eine Betreuung und Qualifizierung tatsächlich stattfindet und keine „Schein-Betreuung“ aufgebaut wird.
- Kleine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Dienstleister müssen sich weiterhin an Ausschreibungen, z. B. im Rahmen von Pool-Betreuungen oder Betreuungszentren, beteiligen können und dürfen nicht durch die Losgröße einer Ausschreibung benachteiligt werden.
- Es muss klar zwischen der Beratung und der Aufsicht getrennt werden. Eine kostentechnische Verknüpfung im Rahmen des berufsgenossenschaftlichen Beitragsverfahrens oder gar Quersubventionierung zwischen Nicht-Teilnehmern zu Teilnehmern am Zentrummodell hält der VDSI für kartellrechtlich bedenklich, da dies freie Anbieter benachteiligen würde. Zudem könnte dadurch ein Verdrängungswettbewerb initiiert werden.
- Es muss für diese alternativen Modelle eine von den Trägern unabhängige und neutrale Evaluation stattfinden.

Wiesbaden, 14.09.2017

Ansprechpartner für Rückfragen:

Prof. Dr. Rainer von Kiparski
Vorstandsvorsitzender
r.kiparski@vdsi.de

Michael Kloth
Vorstand Ressort Sicherheit
m.kloth@vdsi.de

Prof. Dr. Arno Weber
Vorstand Ressort Qualifizierung
a.weber@vdsi.de

Kontaktadresse: VDSI e.V., Geschäftsstelle, Schiersteiner Straße 39, 65187 Wiesbaden

Anlage:

Vorschlag des VDSI für Vorgehensweisen bei fehlender, dem ASiG entsprechender Eingangsqualifikation für die Sifa-Ausbildung (Stand 03.07.2014)

- Bei Erfüllung der „normalen“ Kriterien (Meisterin bzw. Meister, Technikerin bzw. Techniker oder Ingenieurin bzw. Ingenieur): unproblematisch, Handhabung wie bisher.
- Präzisierung der Formulierung in der DGUV Vorschrift 2 notwendig: was heißt,
 - der Ingenieurin/dem Ingenieur vergleichbar?
 - wie eine Technikerin/ein Techniker?
 - wie eine Meisterin/ein Meister?
 - in gleichwertiger Funktion wie eine Meisterin/ein Meister?
- VDSI-Vorschlag: vergleichbar zur Ingenieurin/zum Ingenieur heißt,
 - akademische Ausbildungen in den Gebieten
 - Physik, Chemie, Biologie, Geologie
 - andere naturwissenschaftliche Fächer,
 - Humanmedizin, Ergonomie,
 - Verhaltens- und Organisationspsychologie
 - sowie Kombinationen daraus
 - und pädagogische Ausbildungen in diesen Fächern.
 - Nicht vorstellbar sind: Wirtschaftswissenschaften (Ausnahme Wirtschaftsingenieurin bzw. -ingenieur), Rechtswissenschaften und Geisteswissenschaften.
- VDSI-Vorschlag: wie eine Technikerin/ein Techniker heißt,
 - Stellenbeschreibung über die letzten vier Jahre muss vorliegen, ggf. auch Arbeitszeugnisse, aus denen Vergleichbares hervorgeht.
 - technische Grundausbildung (z. B. Facharbeiterbrief in einem technischen Beruf),
 - technische Ausprägung der Tätigkeit muss erkennbar sein,
 - von Vorteil: Führungserfahrung, alternativ Tätigkeit mit größerem Verantwortungsumfang (z. B. Budget-Verantwortung).
 - Nicht vorstellbar sind: „Hobby-Keller“-Tätigkeiten.
- VDSI-Vorschlag: wie eine Meisterin/ein Meister oder vergleichbare Tätigkeit heißt,
 - Stellenbeschreibung über die letzten vier Jahre muss vorliegen, ggf. auch Arbeitszeugnisse, aus denen vergleichbares hervorgeht.
 - technische Grundausbildung (z. B. Facharbeiterbrief in einem technischen Beruf),
 - technische Ausprägung der Tätigkeit muss erkennbar sein,
 - von Vorteil: Führungserfahrung, alternativ Tätigkeit mit größerem Verantwortungsumfang (z. B. Budget-Verantwortung).
 - Nicht vorstellbar sind: kaufmännische Berufe, sozialwissenschaftliche Berufe, verwaltungstechnische Berufe, „Hobby-Keller“-Tätigkeiten.
- VDSI-Vorschlag: Sonderzulassungen mit anderen Grundausbildungen
 - sollten die Ausnahme sein
 - nur mit Zustimmung der staatlichen Arbeitsschutzorgane und dem zuständigen Unfallversicherungsträger erfolgen
 - eine klare, nur ingeschränkt erweiterbare Brancheneinschränkung
 - nur begrenzte Möglichkeiten zur Mitnahme der Qualifikation bei Arbeitsplatzwechsel bzw. zur überbetrieblichen Tätigkeit
- VDSI-Vorschlag: Klarstellung auf den Ausbildungsurkunden („sicherheitstechnische Fachkunde“)
 - nur wenn Eingangsqualifikation und Berufserfahrung vorliegen, darf die Formulierung „Fachkraft für Arbeitssicherheit“ verwendet werden.
 - bei nicht vorliegenden Voraussetzungen sollte es lauten „(...) an einer Arbeitsschulung Ausbildung in Anlehnung an den Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde (...)“ und „(...) die Ausbildung alleine berechtigt nicht zur Ausübung der Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (...)“.