



## **Die Ausbildung zum Certified Disability Management Professional – CDMP®**

Stand Juli 2018

## Impressum

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)  
Glinkastraße 40, 10117 Berlin  
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)  
Fax: 030 13001-6132  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Mit Ihren Bildungsverbundpartnern:**

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz)  
gemeinnützige GmbH  
DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige GmbH

Ausgabe: Juli 2018

Ansprechpartner: Oliver Fröhlke  
E-Mail: [oliver.froehlke@dguv.de](mailto:oliver.froehlke@dguv.de)  
Internet: [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de)

Satz und Layout: Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Titelbild: ©pikolorante-AdobeStock.com

Bezugsquelle: [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen), Bestellnummer 12694

# **Die Ausbildung zum Certified Disability Management Professional – CDMP<sup>®</sup>**

Stand Juli 2018



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausbildung zum CDMP</b>	<b>7</b>
1.1	Hintergrund der Ausbildung zu zertifizierten Disability Managerinnen und Managern	7
1.2	Nutzen von Disability Management	7
1.3	Aufgaben der Disability Managerinnen und Manager	8
1.4	International Labour Organization (ILO), National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) und Internationaler CDMP-Verein	9
1.5	Zielgruppen und Ausbildungsmodule	9
<b>2</b>	<b>Inhalte der Ausbildungsmodule</b>	<b>11</b>
2.1	Einführung in das Disability Management und Diversity im Arbeitsleben	12
2.2	Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	13
2.3	Körperliche Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung	14
2.4	Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 1	15
2.5	Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 2 (Sucht)	16
2.6	Analyse der Arbeitstätigkeit und Beurteilung der Leistungsfähigkeit	17
2.7	Gesprächsführung im Fallmanagement	18
2.8	Arbeitsrechtliche Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	19
2.9	Konfliktmanagement und Moderation im BEM	20
2.10	Leistungen der Kostenträger – Teil 1	21
2.11	Leistungen der Kostenträger – Teil 2	21
2.12	Betriebswirtschaftliche Aspekte im BEM	22
2.13	Führungs- und Organisationskompetenzen der Disability Managerinnen und Manager	23
2.14	Arbeitsschutz und Ergonomie	24
2.15	Evaluation und Auditierung	25
2.16	Betriebliches Gesundheitsmanagement	26
2.17	Ethische Grundsätze im Disability Management und Prüfungsvorbereitung	27
<b>3</b>	<b>Weiterführende Informationen</b>	<b>29</b>



# 1 Ausbildung zum CDMP

## 1.1 Hintergrund der Ausbildung zu zertifizierten Disability Managerinnen und Managern

Als Partner im Bildungsverbund der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bieten ausgewählte lizenzierte Bildungsdienstleistende seit 2006 die Ausbildung zu zertifizierten Disability Managerinnen und Managern – Certified Disability Management Professional (CDMP) an. Ziel der Ausbildung ist es, die Absolvierenden zu befähigen, als zentrale Ansprechpersonen für alle übergeordneten organisatorischen und die fallbezogenen Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements kompetent zur Verfügung zu stehen.

Das Bildungsprogramm beruht auf den Leitlinien der International Labour Organization (ILO). Als Lizenznehmer des National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) garantieren die Bildungsdienstleistenden die qualitätsgesicherte Weiterbildung zum CDMP.

Durch die geforderte regelmäßige Rezertifizierung des Titels Certified Disability Management Professional werden die künftigen Disability Managerinnen und Manager dazu aufgefordert, ihr Wissen ständig zu aktualisieren und neue Erkenntnisse in ihre Dienstleistung mit aufzunehmen.

### **Präventionsvorschrift nach § 167 Abs. 2 SGB IX**

Hintergrund dieser Ausbildung sind die Vorgaben nach § 167 Abs. 2 SGB IX (vor dem 1.1.2018 § 84 Abs. 2 SGB IX), wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, Beschäftigten, die

länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst dabei den gesamten betrieblichen Prozess von der Verhinderung von Krankheiten und Unfällen über die Früherkennung von gesundheitlichen Risiken bis zur Reintegration gesundheitlich beeinträchtigter Personen. Durch proaktive Maßnahmen soll die individuelle Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten und verbessert werden.

## 1.2 Nutzen von Disability Management

Der Nutzen von Disability Management liegt in der Erhaltung der Arbeitskraft der Einzelnen. Durch den damit verbundenen Rückgang von Erkrankungen und Frühverrentungen werden die Sozialsysteme entlastet und die betroffenen Menschen werden unterstützt, ihren Lebensstandard zu erhalten.

Der Vorteil für Unternehmen und Behörden liegt auf der Hand: Durch eine frühe Intervention kann die berufliche Reintegration vorangetrieben werden. Dadurch reduzieren sich krankheitsbedingte Fehltagel sowie damit verbundene Kosten und organisatorische Belastungen. Außerdem bleiben Wissen und Erfahrung der Beschäftigten dem Unternehmen erhalten. Aufgrund des demographischen und technologischen Wandels wird auch die Bedeutung der Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens weiter steigen.

Zudem erfahren Beschäftigte durch das Disability Management die Wertschätzung ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wodurch sich Einsatzbereitschaft und Engagement erhöhen.

### 1.3 Aufgaben der Disability Managerinnen und Manager

Disability Management definiert den Prozess, der darauf abzielt, die Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch koordiniertes Vorgehen zu erleichtern und dabei die individuelle Bedarfssituation, die Arbeitsumwelt, die Unternehmensanforderungen sowie die rechtlichen Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Es geht beim Disability Management nicht mehr um die reine Rehabilitation, sondern aktiv um die Prävention, d. h., das Verringern der Entstehung von Krankheiten und Behinderungen im Unternehmen durch sichere und gesunde Arbeitsplätze.

In Unternehmen sorgen Disability Managerinnen und Manager dafür, dass Beschäftigte nach einer längeren Krankheit oder einem Unfall möglichst früh wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren können. Dazu gehört die Kontaktaufnahme zu Versicherungsträgern, Ärztinnen und Ärzten und betrieblichen Fachleuten wie Vorgesetzten, Betriebs- und Personalräten. Neben solchen Aufgaben kümmert sich das Disability Management beispielsweise auch um Fördermittel.

### Ausbildung zu Disability Managerinnen und Managern (CDMP)

Im Wesentlichen geht es in der Ausbildung um die Vermittlung eines sozialpartnerorientierten Denkens und Handelns. Disability Managerinnen und Manager müssen für die Eingliederung der Betroffenen sorgen, wobei es grundlegend ist, wirtschaftlich und sozial zu denken. Dabei sind psychologisches und pädagogisches Einfühlungsvermögen gefragt, da sie in der Lage sein müssen, Betroffene und Beteiligte aller Seiten zu motivieren, gemeinsam an der beruflichen Wiedereingliederung zu arbeiten.



#### Kernkompetenzen von Disability Managerinnen und Managern

Theoretische und praktische Grundlagen kennen

Rechtliche Grundlagen und Sozialleistungen kennen

Zusammenwirken der betrieblichen BEM-Akteurinnen und -Akteure fördern können

Lösungsorientiert kommunizieren können

Methoden im Fallmanagement nutzen

Methoden kennen, um Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer messen zu können

Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen

Ergebnisse bewerten und Qualität sichern können

Eigenes soziales Verhalten zeigen



## 1.4 International Labour Organisation (ILO), National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) und Internationaler CDMP-Verein

### *International Labour Organization (ILO)*

Die grundlegende Zielsetzung der ILO ist in ihrer Verfassung fixiert: Durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen soll soziale Gerechtigkeit für alle Menschen erreicht werden.

Seit der Gründung der ILO durch die UN 1919 gehört die Setzung von Arbeitsnormen (Arbeitszeiten, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Beschäftigungspolitik etc.) zu deren Aufgaben.

In Deutschland liegen in aller Regel die geltenden Arbeits- und Sozialstandards über den in den Übereinkommen festgeschriebenen ILO-(Mindest-)Standards.

Web: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

### *National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR)*

NIDMAR (Kanada) wurde auf Initiative von Unternehmen und Gewerkschaften 1994 gegründet und hat sich zur Aufgabe gemacht, die weitreichenden Konsequenzen von Behinderung zu reduzieren. Als eine Bildungs-, Ausbildungs- und Forschungseinrichtung widmet sich das NIDMAR der Erstellung arbeitsplatzorientierter Reintegrationsprogramme für behinderte Beschäftigte. NIDMAR begann 2003 damit, ein Bildungsangebot und ein Prüfungsverfahren zum Disability Management zu entwickeln.

Web: [www.nidmar.ca](http://www.nidmar.ca)

### *Nationaler CDMP-Verein (VDiMa e. V.)*

Der Verein der zertifizierten Disability-Manager Deutschlands e. V. ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Berlin. Im Verein engagieren sich Versicherer und leitende Angestellte, Gewerkschafter und Berufsgenossenschaftler, Soziologen und Arbeitsvermittler, Fachärzte und Rehafachleute.

## 1.5 Zielgruppen und Ausbildungsmodule

Die Ausbildung steht allen Berufsgruppen offen. Angesprochen sind alle Personen, die betriebliche Eingliederungsprozesse begleiten, insbesondere:

- Personalverantwortliche
- Betriebsräte, Personalräte
- Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter
- Betriebs- und Werksärzteschaft
- Fachkräfte der Rehabilitation und Teilhabe
- Mitarbeitende der Integrationsämter

Die Ausbildung ist in 17 Module gegliedert und findet in mehreren Ausbildungsblöcken statt, wobei die Reihenfolge der Module in der Durchführung flexibel ist.

Nachfolgend finden Sie eine inhaltliche Zusammenfassung der einzelnen Module.

Module

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10/11

12

13

14

15

15

17

# Module der Ausbildung



## 2 Inhalte der Ausbildungsmodule

2.1	Einführung in das Disability Management und Diversity im Arbeitsleben .....	12
2.2	Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements .....	13
2.3	Körperliche Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung .....	14
2.4	Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 1.....	15
2.5	Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 2 (Sucht) .....	16
2.6	Analyse der Arbeitstätigkeit und Beurteilung der Leistungsfähigkeit .....	17
2.7	Gesprächsführung im Fallmanagement .....	18
2.8	Arbeitsrechtliche Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements .....	19
2.9	Konfliktmanagement und Moderation im BEM .....	20
2.10	Leistungen der Kostenträger – Teil 1 .....	21
2.11	Leistungen der Kostenträger – Teil 2 .....	21
2.12	Betriebswirtschaftliche Aspekte im BEM.....	22
2.13	Führungs- und Organisationskompetenzen der Disability Managerinnen und Manager.....	23
2.14	Arbeitsschutz und Ergonomie .....	24
2.15	Evaluation und Auditierung .....	25
2.16	Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	26
2.17	Ethische Grundsätze im Disability Management und Prüfungsvorbereitung.....	27

## 2.1 Einführung in das Disability Management und Diversity im Arbeitsleben

1

### Inhalt

#### Allgemeine Informationen zur Ausbildung und Prüfung

- + Aufbau und Inhalte der Module
- + Prüfungsanmeldung

#### Einführung in das Disability Management

- + Entstehung, Begriff und Bedeutung des Disability Managements
- + Einbettung in nationale und internationale Strukturen und Organisationen
- + Ziele und Vorteile des Disability Managements
- + Die Schlüsselprinzipien des Disability Managements
- + Disability Managerinnen und Manager: Anforderungen, Rolle und Aufgaben
- + Implementierung des Disability Managements in einem Unternehmen

#### Diversity im Arbeitsleben

- + Definition „Diversity“
- + Verschiedenartigkeit der interkulturellen Vielfalt der Beschäftigten eines Unternehmens
- + Die Charta der Vielfalt
- + Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- + UN-Behindertenrechtskonvention und Nationaler Aktionsplan
- + Die Bedeutung des Bundesteilhabegesetzes für BEM

Im ersten Modul werden alle Fragen rund um die Ausbildung und zur Prüfungsanmeldung beantwortet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, wie das Disability Management entstanden ist und wie es in nationale und internationale Strukturen und Organisationen eingebettet ist. Ziele des Disability Managements werden erarbeitet, die damit verbundenen Aufgaben vorgestellt und die für eine Implementierung notwendigen Schritte erläutert. Außerdem werden die Themen Diversity und Inklusion im Arbeitsleben behandelt.

## 2.2 Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

2

### Inhalt

#### Rechtliche Grundlagen des § 167 Abs. 2 SGB IX Teil 3 und Abgrenzung von Krankenrückkehrgesprächen

#### Ziele und Nutzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

#### Hindernisse und Erfolgsfaktoren beim BEM

#### Die Schritte des Wiedereingliederungsprozesses im Einzelfallmanagement

- + Interne und externe Beteiligte im BEM:
  - Integrationsteam
  - Netzwerke
- + 6-Wochen-Frist:
  - Identifikation berechtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Erste Kontaktaufnahme
- + Erstgespräch:
  - Vorbereitung
  - Durchführung
- + Überblick möglicher Maßnahmen im BEM
- + Individuelle Maßnahmenplanung, Festlegung von Fristen und Zuständigkeiten
- + Dokumentation und Datenschutz
- + Beendigung des BEM
- + Evaluation

#### Sicherstellung des Prozesses

- + Regelungsabsprachen
- + Betriebsvereinbarung zum BEM

Das Modul umfasst die praktische Ausgestaltung der Gesetzesvorgabe, d. h. den konkreten Prozessablauf und die Hauptaufgaben der Disability Managerinnen und Manager bei der individuellen beruflichen Wiedereingliederung und Begleitung von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden.

Anhand eines anschaulichen Ablaufschemas werden die einzelnen Schritte des Fallmanagements von der Identifikation der berechtigten Beschäftigten bis zur Beendigung des BEM-Verfahrens inklusive der entsprechenden Dokumentation dargestellt. Der Datenschutz und die Verankerung des Verfahrens, z. B. in Form einer Betriebsvereinbarung, werden ebenfalls thematisiert.

## 2.3 Körperliche Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung

3

### Inhalt

#### **Sozialrechtliche und medizinische Definitionen von Gesundheit, Krankheit und Arbeitsfähigkeit**

#### **Krankheitsstatistiken**

#### **Darstellung der häufigsten körperlichen Erkrankungen im Arbeitsleben**

- + Krankheitsbilder
- + Ursache, Therapie und Prognose
- + Zu beachtende Faktoren bei der Wiedereingliederung

#### **Funktion und Aufgaben von Betriebsärztinnen und -ärzten im Rahmen der Wiedereingliederung**

#### **Medizinische Rehabilitation**

- + Mögliche Leistungen ambulant/stationär
- + Ablauf der medizinischen Rehabilitation
- + Schnittstellen medizinische Rehabilitation und Arbeitsfähigkeit
- + Stufenweise Wiedereingliederung

#### **Sozialmedizinische Beurteilung und Gutachten**

#### **Medizinische Terminologie**

#### **Das bio-psycho-soziale Modell nach International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)**

Inhalt dieses Moduls ist die Darstellung der am häufigsten im Arbeitskontext vorkommenden körperlichen Erkrankungen. Besonderer Wert wird darauf gelegt, die für die Wiedereingliederung relevanten Faktoren im Hinblick auf die vorhandenen Ressourcen und Einschränkungen der erkrankten Beschäftigten zu vermitteln. Ablauf und Leistungen der medizinischen Rehabilitation und die stufenweise Wiedereingliederung sowie die Funktion der Betriebsärztinnen und -ärzte bei der Wiedereingliederung werden ebenfalls ausführlich behandelt.

## 2.4 Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 1

4

### Inhalt

**Unterscheidung und Begriffsklärung: Belastungen, Befindlichkeiten und psychischen Erkrankungen/Störungen**

**Diagnostische Kriterien und Klassifikation psychischer Störungen**

**Darstellung der Symptomatik häufig vorkommender Krankheitsbilder**

- + Depressionen und Burn-out
- + Angst- und Zwangsstörungen
- + Posttraumatisches Belastungssyndrom

**Umgang mit akuten psychischen Krisen und Verlusterlebnissen**

**Entstehung psychischer Erkrankungen (Diathese-Stress-Modell)**

**Therapeutische Möglichkeiten bei psychischen Erkrankungen**

- + Medikamentöse Therapie, mögliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit
- + Psychotherapie: Therapieplatzsuche, Inhalte einer Therapie
- + Ergänzende unterstützende Maßnahmen

**Handlungsstrategien für die Wiedereingliederung nach psychischer Erkrankung**

**Selbstfürsorge und Abgrenzung für BEM-Fallmanagerinnen und -manager**

In diesem Modul werden die am häufigsten im Arbeitskontext auftretenden psychischen Störungen erläutert und diagnostisch eingeordnet. Auch der Umgang mit akuten Krisensituationen und Verlusterlebnissen wird mit einbezogen. Hilfreiche Handlungsstrategien zur Wiedereingliederung psychisch erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive der verschiedenen therapeutischen Möglichkeiten und der zu beteiligenden Netzwerkpartner werden dargestellt. Auch die Grenzen der Rolle der BEM-Fallmanagerinnen und Fallmanager und Tipps zur eigenen Gesundheitsprävention werden aufgezeigt.

## 2.5 Psychische Erkrankungen und berufliche Wiedereingliederung – Teil 2 (Sucht)

5

### Inhalt

**Zahlen, Daten und Fakten zu Abhängigkeitserkrankungen im Arbeitskontext (Alkohol, Medikamente, illegale Drogen)**

**Diagnosekriterien für schädlichen Konsum, Missbrauch, Abhängigkeit**

**Entstehung von Suchterkrankungen, Schwerpunkt Alkoholabhängigkeit**

**Erkennen und Ansprechen von Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten**

**Co-Abhängigkeit im Arbeitsumfeld**

**Therapeutische Möglichkeiten bei Suchterkrankungen**

**BEM-Verfahren bei Suchterkrankungen**

**Interventionsmöglichkeiten im Unternehmen**

- + Suchtprävention
- + Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
- + Betriebsvereinbarung Sucht

**Handlungsspielraum und Verantwortlichkeit des Disability Managements**

In diesem Modul werden als eigene Diagnosegruppe der psychischen Erkrankungen die Suchterkrankungen thematisiert. Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit verursachen in der Regel die meisten Probleme im Unternehmen und werden daher schwerpunktmäßig thematisiert. Neben der Darstellung der Entstehung, Diagnose und Behandlung von Suchterkrankungen werden die im Unternehmen vorhandenen Interventionsmöglichkeiten (Betriebsvereinbarung Sucht/Stufenplan/BEM-Verfahren) sowie die Verantwortlichkeiten der Beteiligten (Führungskräfte/Personalabteilung/betriebliche Suchtberatung/Disability Management) eingeordnet und voneinander abgegrenzt.



## 2.6 Analyse der Arbeitstätigkeit und Beurteilung der Leistungsfähigkeit

### Inhalt

#### Analyse der Arbeitstätigkeit

- + Definition und Ziele einer Arbeitstätigkeitsanalyse
- + Nutzung betrieblicher Routinedaten: Tätigkeitsbeschreibungen, REFA- und MTM-Messungen, Daten aus der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz

#### Verfahren zur Analyse der Arbeitstätigkeit

- + Unterscheidung zwischen subjektiven und objektiven Verfahren (Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung)
- + Arbeitsplatzbegehung, Beobachtung, Befragung, Checklisten
- + Mögliche sonstige Informationsquellen
- + Beschreibung von Arbeitsanforderungen in Form von Profilen (z. B. IMBA/MELBA)
- + Personen und Institutionen, die bei einer Arbeitsanalyse unterstützen können
- + Nutzung des Belastungs-Beanspruchungs-Konzeptes zur Verknüpfung der Themen Arbeitstätigkeit und Leistungsfähigkeit

#### Beurteilung der Leistungsfähigkeit

- + Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Informationsgewinnung
- + Verwendung vorhandener Daten (ärztliche Berichte, Gutachten, Atteste, o. Ä.)
- + Anlässe für die Nutzung von Testverfahren im BEM-Prozess
- + Gütekriterien von Testverfahren allgemein

#### Testverfahren zur Erhebung der Leistungsfähigkeit

- + Testung motorischer Funktionen, Darstellung ausgewählter Verfahren (FCE-Systeme: EFL, ERGOS)
- + Testung kognitiver Funktionen und persönlicher Fähigkeiten, Beispiele ausgewählter Verfahren
- + Quantitatives und qualitatives Leistungsvermögen
- + Beschreibung der Leistungsfähigkeit im arbeitsmedizinischen Leistungsbild
- + Praxistest im Betrieb, z. B. im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung

#### Ableich von Anforderungsprofil und Leistungsbild in der betrieblichen Praxis und Ableitung möglicher Maßnahmen

Der Abgleich der Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten der jeweiligen Mitarbeitenden bildet die Basis für die Maßnahmenentwicklung im BEM-Verfahren. In diesem Modul werden daher die Inhalte und Ziele der Analyse der Arbeitstätigkeit sowie die Erhebung von Informationen im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters erläutert. Für Disability Managerinnen und Manager ist es jeweils wichtig zu wissen, welche Informationen vorhanden sind, wer ggf. zusätzlich benötigte Informationen erheben kann und wie die erhaltenen Informationen im Wiedereingliederungsprozess berücksichtigt werden können. Neben den entsprechenden Zuständigkeiten werden Beispiele für Testverfahren vorgestellt und die Gütekriterien von Testverfahren thematisiert.

## 2.7 Gesprächsführung im Fallmanagement

7

### Inhalt

#### **Ebenen der Kommunikation (Sprache, Gestik, Mimik)**

#### **Gesprächsführung und Abgrenzung zum Coaching**

#### **Kommunikationsphasen im BEM**

**(Einstieg – Situation – Thema – Lösungssuche – Handeln/Abschluss)**

#### **Kommunikationsinstrumente in der BEM-Beratung, z. B.:**

- + Beobachten und Bewerten
- + Aktives Zuhören und Paraphrasieren
- + Erste „Problemanalyse“
- + Widerstände in der Kommunikation erkennen und auflösen
- + Lösungssuche und ressourcenaktivierende Fragen

#### **Mit Zielen BEM-Gespräche steuern, z. B. Prüfung mit der „3-dimensionalen Zielfindung“**

#### **Simulation von BEM-Gesprächen**

Die Führung von Gesprächen im Wiedereingliederungsprozess erfordert von BEM-Beraterinnen und -Beratern fundierte Beratungskompetenzen. Um die Gespräche im Fallmanagement steuern zu können, werden in diesem Modul sowohl Techniken aus Kommunikationsmodellen als auch Methoden des Coachings vorgestellt. Die vermittelten Gesprächswerkzeuge sollen die BEM-Beraterinnen und -Beratern befähigen, die Aspekte erfolgreicher Gesprächsführung umzusetzen, Veränderungen anzustoßen und zum effizienten, zielgerichteten Handeln zu motivieren.

## 2.8 Arbeitsrechtliche Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

8

### Inhalt

**Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein gesetzlicher Auftrag an alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.**

**Beteiligungsrechte der Interessensvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) und der Schwerbehindertenvertretung sind zu beachten.**

**Aus § 167 SGB IX abzuleitende Rechte und Pflichten und aktuelle Rechtsprechung**

- + 6-Wochen-Frist
- + Kontaktaufnahme und Informationspflicht
- + Durchführung des Fallmanagements
- + Grenzen der Unternehmenspflichten: Unzumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit
- + Beendigung des BEM-Verfahrens

**Datenschutz und Dokumentation im BEM**

**Rechte der schwerbehinderten Menschen**

- + § 164 SGB IX
- + UN-Behindertenrechtskonvention
- + Regelungen des Bundesteilhabegesetzes
- + Rechtsprechung des EuGH

**Die Kündigung als Ultima Ratio**

- + BEM als Instrument zum Erhalt des Arbeitsplatzes
- + Kündigungsarten
- + Besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX und AGG

Dieses Modul gibt einen Überblick über arbeitsrechtliche Aspekte der betrieblichen Eingliederung leistungsgeminderter oder (langzeit-)erkrankter Beschäftigter. Entlang der mittlerweile vorhandenen Rechtsprechung werden die Rechte und Pflichten aller Beteiligten sowie die einzelnen Schritte des BEM-Verfahrens anhand praktischer Beispiele veranschaulicht. Insbesondere werden die rechtlichen Vorgaben zum Datenschutz erläutert und Empfehlungen für die Dokumentation der erhobenen Daten gegeben. Da es in Ausnahmefällen trotz BEM zu einer Kündigung kommen kann, wird in diesem Modul auch auf die unterschiedlichen Kündigungsarten, den besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX und das AGG eingegangen.

## 2.9 Konfliktmanagement und Moderation im BEM

9

### Inhalt

#### Grundlagen des Konfliktgeschehen:

- + Konfliktdefinitionen
- + Eskalation von Konflikten – neun Konfliktstufen nach Glasl
- + Grundsätze der Konfliktlösung
- + Sensibilisierung für Konfliktsachen anhand eines Persönlichkeitsmodells

#### Werkzeugkoffer Konfliktlösung:

- + Konflikte konstruktiv ansprechen
- + Mit Einwänden umgehen
- + Tipps für eine gesunde Streitkultur

#### Werkzeugkoffer Moderation:

- + Gesprächsrunden leiten
- + Zehn Gebote der Moderation
- + Moderation von Konflikten
- + Verhandlungstechniken nutzen am Beispiel des Harvard-Modells
- + Simulation einer BEM-Teamsitzung

#### Schlussfolgerungen für die Rolle des Disability Managements

- + Handlungsempfehlungen zum Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen und daraus resultierenden Konflikten

Dieses Modul gibt den angehenden Disability Managerinnen und Managern Handlungsempfehlungen für einen souveränen und professionellen Umgang mit Konflikten. Neben der Vermittlung von Basiswissen zu Konflikten und Persönlichkeitsmodellen, zu Techniken der Moderation und zur Gesprächsführung in Gruppen werden Techniken der Deeskalation sowie unterschiedliche Strategien zur Lösungsfindung trainiert, um der Vermittlungsrolle im ergebnisoffenen Suchprozess gerecht zu werden.

## 2.10 und 2.11 Leistungen der Kostenträger – Teil 1 und Teil 2

10/11

### Inhalt

#### Geldleistungen an Beschäftigte durch Unternehmen und Rehabilitationsträger

- + Entgeltfortzahlung durch Unternehmen
- + Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung – Krankengeld
- + Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung – Übergangsgeld, Erwerbsminderungsrente
- + Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung – Verletztengeld, Übergangsgeld
- + Leistungen der Agentur für Arbeit – Arbeitslosengeld I und II

#### Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

##### Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- + Leistungen an Unternehmen durch Rehabilitationsträger und die Integrationsämter/ Integrationsfachdienste
- + Leistungen an Beschäftigte durch Rehabilitationsträger und die Integrationsämter/ Integrationsfachdienste

#### Leistender Rehabilitationsträger und Zuständigkeitsregelungen nach § 14 SGB IX

##### Weitere Leistungen

- + Das Projekt „UV-Unterstützung BEM“
- + Präventionsangebote der Deutschen Rentenversicherung und der Krankenkassen
- + Der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung

Unser Sozialversicherungssystem bietet eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten, um die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu ermöglichen und finanziell abzusichern. In diesem Modul lernen die Teilnehmenden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die in Betracht kommenden Leistungen einschließlich der möglichen finanziellen Übergangslösungen kennen. Zusätzlich zu diesen Leistungen werden weitere Unterstützungsangebote der Kostenträger vorgestellt.

## 2.12 Betriebswirtschaftliche Aspekte im BEM

12

### Inhalt

#### **Betriebswirtschaftliches Denken**

- + Grundsätze der Unternehmensführung und -steuerung
- + Das ökonomische Prinzip

#### **Die betriebswirtschaftliche Sicht auf das BEM**

- + Einführung in die Kosten-Nutzen-Analyse
- + Kosten und Nutzen des BEM

#### **Betriebswirtschaftliche Anreize fürs BEM**

- + Budget im BEM
- + Prämiensysteme

#### **Betriebswirtschaftliche Bewertungsmethoden**

- + Kennzahl: Return on Investment
- + Ökonomische Evaluierung sozialpolitischer Maßnahmen
- + Betrieblicher Gesundheitsbericht der Krankenkassen
- + Kennzahlen im BEM
- + Berichterstattung

In diesem Modul werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern grundlegende Kenntnisse über die Kosten-Nutzen-Analyse vermittelt. Ziel ist, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach transparenten Kriterien bewerten zu können. So werden Nutzenpotentiale und betriebliche Ziele gegenübergestellt. Aus diesen Erkenntnissen lassen sich die Vorteile des BEM und sein positiver Einfluss auf das Betriebsergebnis darstellen. Dies liefert wertvolle Anreize für die dauerhafte Einführung des BEM im Unternehmen. Außer dem verminderten Krankenstand als Erfolgskriterium des BEM werden auch andere nichtmonetäre Faktoren betrachtet, die den Erfolg des BEM verdeutlichen.

## 2.13 Führungs- und Organisationskompetenzen der Disability Managerinnen und Manager

13

### Inhalt

#### Richtlinien der DGUV

#### Rollen und Aufgaben der Disability Managerinnen und Manager

#### Die Rolle als „Lotsen“ im BEM

#### Erforderliche Kompetenzen und Methoden

##### Aufgabe: Projekt-/Prozessmanagement

- + Kernaufgaben (inkl. SMARTe Ziele/Zieledefinition)
- + Prozessmanagement (P-D-C-A-Kreislauf)
- + Ressourcenmanagement
- + Zusammenarbeit mit den Beteiligten

##### Aufgabe: Fallmanagement

- + Umgang mit verschiedenen Persönlichkeitstypen (z. B. Modell nach Marston/Geier)
- + Führen ohne Weisungsbefugnis (laterale Führung)

##### Aufgabe: Change Management

- + Definition Change Management
- + Phasen der Veränderung
- + Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen

In diesem Modul werden die Teilnehmenden auf ihre Rolle als „Lotsen“ im BEM-Verfahren und die damit verbundenen Aufgaben (Projektprozessmanagement, Fallmanagement, Change Management) vorbereitet. Sie erwerben die dafür erforderlichen Kompetenzen und lernen hilfreiche Arbeitstechniken kennen und umzusetzen. Dazu gehören auch Steuermechanismen der lateralen Führung und Persönlichkeitsmodelle, um sich auf die unterschiedlichen Beteiligten vorbereiten zu können, sowie Kenntnisse zum Umgang mit Widerständen bei Veränderungsprozessen.

## 2.14 Arbeitsschutz und Ergonomie

14

### Inhalt

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz

- + **Begriffsklärung und rechtliche Grundlagen:**
  - EU-Rahmenrichtlinie
  - Arbeitsschutzgesetz und nachrangige Verordnungen
  - Arbeitssicherheitsgesetz
  - Berufsgenossenschaftliche Vorschriften
  - Geschützter Personenkreis
- + **Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz § 5:**
  - Potentielle Gefährdungen am Arbeitsplatz
  - Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung
  - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- + **Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes:**
  - Personenbezogene Einrichtungen und Beteiligte: Arbeitsschutzausschuss, Betriebsärzteschaft, Sicherheitsfachkraft, Ersthelfer und Ersthelferinnen, Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragte
  - Verwaltende Einrichtungen zur Unfallverhütung und Prävention: Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Betriebsvereinbarungen, Gefahrstoffverzeichnis, Lärmkataster, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheits- bzw. Vorsorgekartei
- + **Arbeits- und Wegeunfall, Berufskrankheiten, Definition, Zuständigkeiten und Verfahren**

#### Ergonomie

- + **Grundlagen der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen**
  - Beurteilungskriterien menschlicher Arbeit
  - Verordnungen (ArbStättV, LasthandhabV)
  - Darstellung beispielhafter Arbeitsplätze
- + **Datenbank REHADAT: Hilfsmittel, Maßnahmen, Praxisbeispiele**

In diesem Modul werden die rechtlichen Vorgaben, Aufgaben und Handlungsfelder des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt. Eine zentrale Bedeutung kommt der (Gefährdungs-)Beurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu. Im Seminar wird daher neben der Vermittlung der allgemeinen Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung vertieft auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingegangen. Anhand von Verfahrensbeispielen wird der Praxisbezug hergestellt. Ergänzend werden die ergonomischen Grundlagen der Gestaltung von Arbeitsplätzen und die mögliche behinderungsbedingte Ausstattung mit Hilfsmitteln thematisiert.



## 2.15 Evaluation und Auditierung

15

### Inhalt

#### Evaluation

- + Definition und Begriffsbestimmung im Kontext Disability Management
- + Nutzen einer Evaluation für das Disability Management und BEM
- + Hauptdimensionen der Evaluation
- + Zieldefinition und Zielformulierung
- + Zielwertkriterien (KPI) und Kennzahlen
- + Methoden zur Gewinnung von Daten

#### Qualitätsmanagement

- + Qualitätsmanagement und Standards im BEM
- + Erfolgskriterien für ein BEM
- + Beschreibung und Bewertung der Tätigkeit von Disability Managerinnen und Managern

#### Auditierung

- + Qualitätsstandards und Auditierungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)
- + Auditierung und Zertifizierung des BEM nach Consensus Based Disability Management Audit (CBMA)

Im Rahmen dieses Moduls sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den hohen Nutzen einer Evaluation und eines Qualitätsmanagements für ihre Tätigkeit erkennen. Wichtige Kriterien für eine Zieldefinition sowie mögliche Kennzahlen und Methoden zur Erhebung von Daten werden vorgestellt. Außerdem erfahren die Teilnehmenden, wie Ergebnisse rechtssicher dokumentiert und kommuniziert werden können, und lernen die Qualitätsstandards für ein zertifiziertes BEM nach CBMA kennen.

## 2.16 Betriebliches Gesundheitsmanagement

16

### Inhalt

#### **Einführung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement**

- + Grundlagen: Historie, Definitionen, Begriffe
- + Salutogenese
- + Haus der Arbeitsfähigkeit
- + Ganzheitliches 3-Säulen-Modell als integrative Betrachtung des BEM, des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung

#### **Strukturen und Organisationsformen (z. B. Steuerungskreis, Verzahnung mit dem Arbeitsschutz und BEM)**

#### **Rollen und Aufgaben (BGM-Beauftragte oder Team, Zusammenarbeit mit dem BEM-Team)**

#### **Aufbau eines BGM-Prozesses**

- + Strategische Zielsetzung
- + Bestandsaufnahme
- + Analysemethoden (Befragungen der Beschäftigten, Gesundheitszirkel, Interviews)
- + Operative Zielsetzung
- + Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Verhaltens- und Verhältnisprävention)
- + Dokumentation und Erfolgsmessung

#### **Mögliche Hürden bei der Umsetzung**

#### **Erfolgsfaktoren für das Gelingen eines BGM-Prozesses**

- + Beteiligungsorientierung
- + Die Rolle der Führungskraft im BGM
- + Krankenrückkehrgespräche als BGM-Maßnahme
- + Internes und externes Marketing

#### **Abgrenzung zum Disability Management**

In diesem Modul wird ein Überblick über die Entstehung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gegeben und es werden einige theoretische Konzepte sowie unterschiedliche Strukturen und Organisationsformen vorgestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, welche Rollen und Aufgaben die Beteiligten haben und wie ein BGM-Prozess aufgebaut werden kann. Außerdem erhalten sie Hinweise zur Dokumentation und es werden Erfolgsfaktoren, aber auch mögliche Hürden thematisiert. Dabei wird auch auf die wichtige Rolle der Führungskräfte im BGM eingegangen.

## 2.17 Ethische Grundsätze im Disability Management und Prüfungsvorbereitung

17

### Inhalt

#### Ethikrichtlinien für Disability Managerinnen und Manager

- + Ethische Standards
- + Rechtlich-ethischer Rahmen
- + Ethisch-moralische Anforderungen – die innere Haltung

#### Erwartungen an das Disability Management

- + Spannungsfeld: Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Humanität
- + Handlungsfelder und Kompetenzen

#### Anforderungen an professionelles Handeln

- + Qualitätsstandards bilden und erhalten
- + Regelmäßige Rezertifizierung
- + Einhaltung der Ethikrichtlinien

#### Prüfungsvorbereitung

- + Prüfungsinhalte
- + Prüfungsablauf
- + Art der Fragen
- + Tipps für die Prüfungsvorbereitung
- + Übungsfragen

Professionelles Handeln im Disability Management beruht wesentlich auf der gezielten Interaktion mit gesundheitlich eingeschränkten Menschen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren, die möglicherweise unterschiedliche Interessen vertreten. Den angehenden Disability-Fachleuten werden Richtlinien zur Findung ethisch vertretbarer und begründbarer Entscheidungen vermittelt, um in diesem Spannungsfeld handeln zu können. Im zweiten Teil des Moduls werden sie gezielt auf die Prüfung vorbereitet. Der Prüfungsablauf wird detailliert besprochen und es werden Tipps zum Umgang mit den Prüfungsfragen gegeben.



### 3 Weiterführende Informationen

#### *Wahlmöglichkeiten der Module*

Je nach individuellen Vorkenntnissen und Erfahrungen wird die Anzahl der zu absolvierenden Module nach § 2 der Prüfungsordnung von der DGUV festgelegt. Um eine kompetente Entscheidung treffen zu können, bieten wir eine kostenfreie Beratung an.

**Ansprechpartner:**  
Herr Oliver Fröhlke

Web: [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de)

#### *Prüfung*

Die schriftliche Prüfung besteht derzeit aus 300 Multiple-Choice-Fragen, die sich aus den genannten neun Kernkompetenzen ergeben. Die Prüfung wird zentral für Deutschland von der DGUV an der Universität Köln durchgeführt.

Nach bestandener Prüfung verleiht die DGUV das geschützte Zertifikat zum „Certified Disability Management Professional“ auf Zeit.

Das standardisierte Prüfungsverfahren stellt die internationale Vergleichbarkeit der Prüfungsergebnisse sicher. So ist garantiert, dass Disability Managerinnen und Manager (CDMP), die in Deutschland ihr Zertifikat erwerben, weltweit in den Wettbewerb treten können.

Einzelheiten des Prüfungszulassungsverfahrens, des Prüfungsablaufs und der Aufrechterhaltung des Zertifikats entnehmen Sie bitte der Prüfungsordnung.

Web: [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de)





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

Glinkastraße 40  
10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

Fax: 030 13001-6132

E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)

Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)