



**RICHTLINIEN**  
zum  
Certified Disability Management Professional  
CDMP

*In der Fassung von Oktober 2019*

## **A. GRUNDSÄTZE**

### **1. Aufgabe der CDMP**

Die zertifizierten Disability Manager (CDMP) verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit (abilities) von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen zu erhalten und zu verbessern, um Arbeitsverhältnisse zu sichern. Das Spannungsfeld von wirtschaftlichen und sozialen Interessen kennzeichnet besonders ihre Tätigkeit.

Die zertifizierten Disability Manager haben im Wesentlichen zwei Aufgaben. Einerseits beraten und koordinieren sie Maßnahmen zur beruflichen Reintegration im Sinne eines Case Management und darüber hinaus entwickeln sie Konzepte und Strategien, um über den Einzelfall hinausgehende betriebsnahe Strukturen einzuführen und nachhaltig zu sichern.

### **2. Tätigkeitsfeld**

Im Regelfall sind die zertifizierten Disability Manager entweder im Unternehmen selbst beschäftigt oder, meist in kleineren und mittleren Betrieben, als externe Dienstleister tätig. Dazu zählen besonders die Rehabilitationsträger, Versicherungen und weitere Dienstleister.

Die zertifizierten Disability Manager unterstützen die Unternehmen als besondere Experten bei der Ein- und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß §167 Abs. 2 SGB IX und helfen darüber hinaus allen oben genannten Dienstleistern dabei, die im Wesentlichen im Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitationsrecht) vorgesehenen Leistungen zur beruflichen Teilhabe zu erbringen. Das Tätigkeitsfeld geht also über das Schwerbehindertenrecht hinaus und stellt trotz des Schwerpunkts in der Rehabilitation die Bezüge zu Präventionskonzepten im Unternehmen im Sinne eines übergreifenden Gesundheitsmanagements her.

Unternehmen und deren Dienstleister erhalten durch die zertifizierten Disability Manager geprüfte Experten, die ihre Qualität in neun wesentlichen Kompetenzen nachgewiesen haben und sich darin Jahr für Jahr weiterbilden.

### **3. Internationale Dimension**

Die vorliegenden Richtlinien umfassen neben den neun wesentlichen Kompetenzen die Regeln für die Zertifizierung und die Zertifikatsnutzung. Sie basieren auf den Vorgaben des „National Institut of Disability Management and Research“ (NIDMAR), Kanada. Die Nutzungsrechte für dieses weltweit verbreitete Zertifikat und für das Curriculum hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung für den deutschsprachigen Raum, inklusiv Österreich und der Schweiz, erworben und damit die Federführung für die Prüfung und die Zertifikatserhaltung übernommen.

Die Trennung von Bildung und Prüfung gehört zu den wesentlichen Grundprinzipien.

Zum Disability Management gibt es derzeit 17 Module, die von mehreren Anbietern im Rahmen eines Bildungsverbundes angeboten werden. Dieses Curriculum, das zur Vorbereitung auf die Prüfung dient, unterliegt den internationalen Lizenzrechten und den Vorgaben von NIDMAR (Kanada) und ist, ebenso wie die Prüfung, an die deutsche Rechts- und Sozialordnung angepasst.

### **4. Rechtsquellen**

In der DGUV kümmert sich ein Prüfungsgremium um die Verleihung und Erhaltung des Zertifikats. Einzelheiten der Geschäftsordnung und der Prüfungsordnung sowie wichtige Informationen zum Disability Management finden sich auf der Homepage [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de).

## **B. WESENTLICHE KOMPETENZEN**

Die zertifizierten Disability Manager sollen folgende **neun wesentliche Kompetenzen** nachweisen. Darauf basieren die CDMP-Prüfungsfragen und an ihnen orientieren sich die Maßnahmen zur Weiterbildung im Rahmen der Zertifikatserhaltung. Sie stellen also den Kernbereich sowohl aller Bildungsmaßnahmen als auch der Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Disability Management dar. Darüber wacht das o.g. Prüfungsgremium in der DGUV. Veränderungen müssen im internationalen Gremium für Standards im Disability Management abgestimmt werden ([www.idmsc.ca](http://www.idmsc.ca)).

### **Überblick:**

1. Theoretische und praktische Grundlagen kennen
2. Rechtsordnung und Sozialleistungen kennen
3. Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner fördern
4. Strategien und Techniken kommunizieren und Probleme lösen
5. Methoden im Case-Management nutzen
6. Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz analysieren und sichern
7. Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen
8. Ergebnisse bewerten und Qualität sichern
9. Eigenes soziales Verhalten zeigen

### **Im Einzelnen:**

#### **1. Theoretische und praktische Grundlagen kennen**

- 1.1. Bestandteile eines effektiven Disability Managements kennen
- 1.2. Vorteile und Ziele des Disability Managements präsentieren
- 1.3. Wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen des Disability Managements analysieren
- 1.4. Prinzipien effektiver Disability Management-Programme anwenden
- 1.5. Disability Management für unterschiedliche Betriebsgrößen beschreiben
- 1.6. Aufgaben und Funktionen von Fachleuten im Bereich Disability Management beschreiben
- 1.7. Arbeitsaufwand eines Disability-Managers kalkulieren
- 1.8. Konzepte für das Disability Management entwickeln
- 1.9. Kontakte mit Fachkräften aus verschiedenen Berufsgruppen aufbauen und pflegen und Kenntnisse weitergeben

#### **2. Rechtsordnung und Sozialleistungen kennen**

- 2.1. Gesetze und Verordnungen im Rahmen des Disability Managements (z.B. Arbeits- und Sozialgesetze, Arbeitsschutzvorschriften, Datenschutz) kennen. Insbesondere ist die Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention zu berücksichtigen.
- 2.2. Leistungs- und Entschädigungssysteme kennen und für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Angehörige nutzen
- 2.3. gesetzliche und private Leistungsansprüche für behinderte Menschen in Bezug auf die betriebliche Eingliederung ermitteln
- 2.4. Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Gesundheitsförderung und zu Berufskrankheiten kennen
- 2.5. medizinische Atteste und Gutachten rechtlich einordnen
- 2.6. Gesetze und Verordnungen zur Entscheidungsfindung im Einzelfall nutzen

### **3. Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner fördern**

- 3.1. Erfahrungen mit betrieblicher Eingliederung analysieren
- 3.2. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Schwerbehinderten und Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Arbeitnehmervertretung/Schwerbehindertenvertretung in Bezug auf die Umsetzung des Disability Managements kennen
- 3.3. unterschiedliche betriebliche und überbetriebliche Strukturen beachten
- 3.4. Aufbau eines betrieblichen Eingliederungsteams unterstützen
- 3.5. Vorbildlichkeit der Ziele und Regeln im Disability Management fordern (z.B. Betriebs/Dienstvereinbarung, Integrationsvereinbarung)
- 3.6. Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung/Schwerbehindertenvertretung fördern
- 3.7. Verantwortlichkeiten im Rahmen von Tarif-, Betriebsverfassungs-/Personalvertretungs- und Arbeitsvertragsrecht beachten
- 3.8. mit Beschwerden umgehen und den Ablauf von Schlichtungsverfahren kennen
- 3.9. mit den betrieblichen Sozialpartnern Prinzipien, Strukturen und Strategien zur Beilegung von Konflikten entwickeln

### **4. Strategien und Techniken kommunizieren und Probleme lösen**

- 4.1. zur Konfliktlösung im Umgang mit verschiedenen Interessenvertretern beitragen
- 4.2. Eingliederungspläne verhandeln
- 4.3. Probleme analysieren und Lösungsansätze entwickeln
- 4.4. Führungsstile kennen und mit ihnen im Konflikt umgehen können
- 4.5. Verständnis für das Disability Management fördern
- 4.6. Effektives Krisenmanagement
- 4.7. Moderations- und Präsentationstechniken anwenden
- 4.8. aktive Teilnahme am Disability Management unterstützen
- 4.9. Kontakte mit Arbeitnehmern/Angehörige herstellen
- 4.10. mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen Kontakte herstellen und kommunizieren
- 4.11. Einfühlungsvermögen gegenüber Betroffenen zeigen
- 4.12. Sensibilität gegenüber den Angehörigen wahren
- 4.13. Arbeitnehmer beim Umgang mit den Auswirkungen von Verletzungen bzw. Behinderungen unterstützen
- 4.14. Teams leiten und Gruppendynamik verstehen
- 4.15. schriftliche Berichte erstellen
- 4.16. Referate erstellen und moderieren
- 4.17. Interessenvertreter über Grundsätze des Disability Management unterrichten
- 4.18. über das Leistungsspektrum des Disability Managements öffentlich informieren
- 4.19. für das Disability Management mit verschiedenen Medien werben
- 4.20. für das Disability Management bei Arbeitgeber-/Interessenverbände, Gewerkschaften und Leistungserbringern werben

### **5. Methoden im Case Management nutzen**

- 5.1. Aufgaben und Funktionen fachübergreifender Leistungsanbieter im Gesundheitswesen kennen und nutzen
- 5.2. Maßnahmen zur Eingliederung frühzeitig einleiten
- 5.3. die arbeitsbezogene Leistungsfähigkeit bewerten
- 5.4. Umgang des Arbeitnehmers mit seiner Behinderung beurteilen
- 5.5. individuellen Eingliederungsbedarf ermitteln
- 5.6. arbeitsplatzbezogene Faktoren bewerten
- 5.7. Motivation zur Eingliederung einschätzen
- 5.8. förderliche und hinderliche Faktoren des Eingliederungsplans feststellen

- 5.9. Ziele und Ablauf des Eingliederungsplans gemeinsam mit dem Beschäftigten entwickeln und festlegen
- 5.10. interne und externe Ressourcen zur Umsetzung von Eingliederungsplänen einbinden und koordinieren
- 5.11. Vor- und Nachteile externer Dienstleister kennen und berücksichtigen
- 5.12. Zusammenarbeit mit Sozialleistungsträgern und Leistungsanbietern im Gesundheitswesen aufbauen und pflegen
- 5.13. Kriterien für die Auswahl von Leistungsanbietern entwickeln, um Qualität und Effektivität bewerten zu können
- 5.14. technische Hilfsmittel ermitteln und Aufwand kalkulieren
- 5.15. Finanzierungsmöglichkeiten ermitteln
- 5.16. Kontakte im Betrieb aufbauen und pflegen
- 5.17. Kontakte zu anderen Organisationen aufbauen
- 5.18. finanzielle Mittel effektiv einsetzen
- 5.19. persönliches Zeitmanagement entwickeln
- 5.20. den zeitlichen Ablauf der Eingliederung planen und überwachen
- 5.21. Prioritäten setzen

## **6. Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz analysieren und sichern**

- 6.1. persönliche Bedürfnisse und arbeitsplatzbezogene Anforderungen bewerten
- 6.2. funktionale Leistungsfähigkeit des Beschäftigten bewerten
- 6.3. arbeitsplatzbezogene Pflichten und Anforderungen analysieren
- 6.4. funktionale Tätigkeitsanalyse anregen
- 6.5. Grundkenntnisse in Ergonomie
- 6.6. Anforderungsprofile erstellen, um präventive Maßnahmen für Beschäftigte mit Behinderungen einleiten zu können
- 6.7. Rehabilitationsmaßnahmen einleiten und die Eingliederung koordinieren
- 6.8. Methodenkompetenz bei den Vorgesetzten entwickeln
- 6.9. Hindernisse bei der Eingliederung erkennen und ausräumen
- 6.10. Ablauf der stufenweisen Wiedereingliederung abstimmen
- 6.11. Arbeitsplatzgestaltung, Umsetzung des Beschäftigten und technische Hilfen anregen
- 6.12. Leistungsanbieter im Gesundheitswesen über Möglichkeiten der betrieblichen Eingliederung im erforderlichen Umfang informieren
- 6.13. Feedback geben
- 6.14. Wiedereingliederungsplan zusammen mit Beschäftigten, Beschäftigtenvertretern, Vorgesetzten und Versicherer / Anbietern von Leistungen zur sozialen Sicherung
- 6.15. Wiedereingliederungsplan umsetzen
- 6.16. individuelle Wiedereingliederungspläne überwachen und anpassen
- 6.17. Prinzipien der Konfliktlösung bei Wiedereingliederungsmaßnahmen nutzen
- 6.18. Methoden im Case-Management dokumentieren
- 6.19. Dienstleister wie etwa Reha-Einrichtungen und Physiotherapeuten sowie Programme zur Unterstützung von Beschäftigten und Familien bewerten
- 6.20. Beratungskompetenz im Bereich Disability Management erlangen

## **7. Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen**

- 7.1. medizinische, körperliche und funktionale Fähigkeitsbewertungen bei der Planung im Disability Management verwenden
- 7.2. Verständnis für behinderte Menschen entwickeln
- 7.3. Verständnis für wichtige Gründe von Behinderungen, u.a. wiederkehrende Belastungen und Stress am Arbeitsplatz, fördern
- 7.4. medizinische Informationen bei akuten und chronischen Erkrankungen und Behinderungen mit Arbeitsanforderungen verbinden
- 7.5. Informationen aus medizinischen Untersuchungen zur Koordination des Behandlungsplans verwenden

- 7.6. Umgang der Beschäftigten mit der Behinderung bewerten
- 7.7. persönliche und arbeitsbezogene Anpassungsbedürfnisse bewerten
- 7.8. Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten fördern
- 7.9. Einflüsse der beruflichen Umgebung berücksichtigen
- 7.10. Verständnis für Prinzipien und Praktiken zur Unfallverhütung nachweisen

## **8. Ergebnisse bewerten und Qualität sichern**

- 8.1. Ergebnisse des Disability Managements messen und bewerten
- 8.2. Kosten von Disability Management ermitteln
- 8.3. realistische Strategien zur Kosteneinsparung durch Disability-Manager feststellen und umsetzen
- 8.4. qualitative Bewertungen durchführen
- 8.5. quantitative Bewertungen durchführen
- 8.6. Zufriedenheit von Arbeitnehmern und Vorgesetzten mit dem Programm zum Disability Management bewerten
- 8.7. Effektivität der Leistungen und Ressourcen von Anbietern von Leistungen in der sozialen Sicherung bewerten
- 8.8. Schlüsselbestandteile eines effektiven EDV-gestützten Daten- bzw. Programmmanagementsystems feststellen
- 8.9. grundlegende Computerkenntnisse nachweisen
- 8.10. Vertraulichkeit bei der Weitergabe und Speicherung von Daten im Disability Management sichern
- 8.11. Berichtserstattungssystem für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten mit dem Disability Management-Informationssystem verbinden
- 8.12. Audits im Unternehmen initiieren und begleiten

## **9. Eigenes soziales und ethisches Verhalten zeigen**

- 9.1. einen Plan zur Stärkung der eigenen Arbeitsleistung erstellen und umsetzen
- 9.2. an Fortbildungsmaßnahmen zur Kompetenzerweiterung teilnehmen
- 9.3. ethisches und soziales Verhalten gegenüber Beschäftigten, Arbeitgebern, Gesundheitsanbietern und anderen Interessenvertretern vorleben
- 9.4. zur Entwicklung und dauerhaften Qualitätsverbesserung im Disability Management beitragen
- 9.5. gleichberechtigten Zugriff auf Dienstleistungen fördern
- 9.6. Vertraulichkeit von Informationen im Sinne der Gesetze und Bestimmungen einhalten
- 9.7. Konflikte über ethisches Verhalten lösen
- 9.8. Einzelheiten ergeben sich aus dem nachfolgenden Katalog zum sozialen und ethischen Verhalten unter C. dieser Richtlinien.

## **C. SOZIALES UND ETHISCHES VERHALTEN**

### **Präambel**

Zertifizierte Disability- Manager (CDMP) handeln in einem Aufgabengebiet, dessen zentrales Merkmal Spannungsverhältnisse zwischen unterschiedlichen Werten, Interessen und Einstellungen sind.

Spannungsverhältnisse können entstehen zwischen

- den Werten des CDMP und des Betriebes,
- den Werten des CDMP und des kranken Mitarbeiters und
- den Werten des CDMP und des sozialen Umfeldes des kranken Mitarbeiters sowie
- den Werten des CDMP und der Herstellung von Transparenz seiner eigenen Arbeit.

Unter Berücksichtigung allgemeiner Grundwerte wie Menschenwürde, Freiheit, Gerechtigkeit und Allgemeinwohl, auf denen die deutsche Gesellschaft beruht und besonderen Werten, die für CDMP handlungsleitend sind, sind diese Spannungsfelder zu überwinden. Dem dient die Ethik-Erklärung der CDMP (Anhang).

Mit der Formulierung und Vereinbarung nachfolgender Verhaltensnormen wird dieser Notwendigkeit Rechnung getragen, um ethische und professionelle Regeln festzulegen und darüber hinaus angemessene Schritte bei der Lösung ethischer Fragestellungen aus dem Tätigkeitsfeld zertifizierter Disability- Manager vorzuschlagen. Mit den ethischen und professionellen Verhaltensregeln werden zertifizierte Disability- Manager darauf verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf ethische Art und Weise anzuwenden, ethische Probleme und Fragestellungen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auftreten, als solche zu benennen und diese Richtlinien zur Findung ethisch vertretbarer und begründbarer Entscheidungen heranzuziehen.

### **Die ethischen Richtlinien**

- dienen dem Schutz der Personen, die Dienstleistungen von CDMP in Anspruch nehmen
- fördern professionelles Verhalten der CDMP und anderen Fachleuten, die mit ihnen zusammenarbeiten
- helfen, bei betrieblichen Interessenvertretern sowie der allgemeinen Öffentlichkeit Vertrauen in das Berufsbild des CDMP aufzubauen.

Die folgenden Ethikrichtlinien, die auf der von NIDMAR (Kanada) vorgegebenen englischen Version basieren, werden vom Prüfungsgremium in Anlehnung an die internationalen Richtlinien fortgeschrieben, laufend überprüft und an die Arbeitsrealität von CDMP und ihre ethischen Problemstellungen/ Fragen im deutschen Sprachraum angepasst.

### **1. Ethische Grundwerte: Würde, Integrität, Wohlergehen**

Zertifizierte Disability Manager achten und fördern in besonderer Weise die Würde und die Integrität des Menschen und schützen das Wohlergehen von Personen, mit denen sie zusammenarbeiten.

- 1.1. Sie handeln verantwortungsbewusst und zeigen professionelles sowie persönliches Engagement, um einen optimalen Standard beim Disability Management zu erreichen und aufrecht zu erhalten.

- 1.2. Sie stellen sicher, dass der Beschäftigte die Grenzen der Vertraulichkeit zu Beginn der Disability Management Planung kennt und versteht.
- 1.3. Sie besprechen die Weitergabe von Informationen vorab mit dem Beschäftigten und geben persönliche bzw. vertrauliche Informationen ausschließlich mit der schriftlichen Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters an Dritte weiter, es sei denn, es besteht eine unverkennbare und unmittelbare Gefahr für den Beschäftigten oder für Dritte oder es entstehen sonst Konflikte mit geltenden Gesetzen.
- 1.4. Disability Manager schützen alle Informationen, schriftlichen Unterlagen oder Datenträger in angemessener Weise, um zu gewährleisten, dass kein Zugriff auf diese Informationen durch unbefugte Dritte erfolgt.
- 1.5. Sie erstatten ggf. einer autorisierten Stelle Bericht über Aktivitäten des Beschäftigten, die zu Verletzungen des Mitarbeiters selbst bzw. von Dritten führen können.
- 1.6. Sie setzen sich dafür ein, Hürden im gegenseitigen Umgang abzubauen, wie etwa das Verbreiten von Klischees und die Diskriminierung von Beschäftigten mit Behinderungen. Beim Erbringen von Disability Management Dienstleistungen verhalten sie sich neutral hinsichtlich Behinderung, Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter bzw. sexueller Orientierung.
- 1.7. Sie berücksichtigen, dass die kulturellen und sozioökonomischen Hintergründe des Beschäftigten Einfluss auf die Art und Weise haben, wie die Probleme des Mitarbeiters definiert werden. Im Umgang mit dem Mitarbeiter berücksichtigen Disability Manager dessen sozioökonomischen und kulturellen Hintergrund.
- 1.8. Sie wissen um die Bedeutung der Familie und weiterer, auch unterschwelliger Einflussfaktoren und wie sich diese Faktoren auf die wahrgenommene Beeinträchtigung bzw. Behinderung des Mitarbeiters auswirken können.
- 1.9. Sie erbringen dem Beschäftigten mit Behinderung professionelle Dienstleistungen und betrachten ihn als ein Individuum in einem ganzheitlichen Rahmen unter besonderer Berücksichtigung seiner funktionellen Fähigkeiten.
- 1.10. Sie unterhalten in keinem Fall eine sexuelle Beziehung zum betreuten Beschäftigten oder einem seiner Familienangehörigen.

## **2. Definition der Beziehungen: Professionelle Standards, Umfang und Grenzen der Arbeitsbeziehungen**

- 2.1. Professionelle Standards hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Beschäftigten: Zertifizierte Disability Manager bewahren in ihren Beziehungen zu den Beschäftigten, mit denen sie zusammenarbeiten, einen objektiven und professionellen Standard.
  - 2.1.1. Sie erbringen lediglich die Dienstleistungen, für die sie durch Ausbildung, Erfahrung und Schulung kompetent sind. Sie weisen auf die Einschränkungen hin, die sich aus ihrer Ausbildung in einem Fachgebiet ergeben und empfehlen gegebenenfalls, zusätzliche Meinungen einzuholen bzw. zusätzliche Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.
  - 2.1.2. Sie stellen sicher, dass die Beschäftigten, mit denen sie zusammenarbeiten, die rechtlichen Beschränkungen sowie den Umfang und das Spektrum der angebotenen und erbrachten Dienstleistungen verstehen. Damit fördern sie realistische Erwartungen und eine offene Kommunikation.
  - 2.1.3. Wenn der betroffene Mitarbeiter die Disability Management Dienstleistungen nicht länger zu seinem Vorteil nutzen kann, so stellen sie ihre Tätigkeiten in diesem Fall ein.
  - 2.1.4. Um Interessenskonflikte zwischen Management, Mitarbeiter, Vorgesetztem, betrieblichen Interessenvertretern, werks- oder betriebsärztlichem Dienst und ggf. weiteren Beteiligten möglichst gering zu halten, müssen sie ihre Pflichten, Verantwortlichkeiten und Loyalitäten in einem Prozess der Selbstklärung für sich definieren.

- 2.1.5. Wenn zu Beschäftigten oder anderen Personen, mit denen sie zusammenarbeiten, ein objektives, neutrales Arbeitsverhältnis nicht (mehr) möglich ist, verweisen sie diese an andere Fachkräfte.
  - 2.1.6. Sie vermeiden das Entstehen von Abhängigkeitsverhältnissen in der Beziehung mit dem von ihnen betreuten Beschäftigten bzw. seinen Familienmitgliedern.
- 2.2. Disability Management Leistungen im Rahmen von Arbeitsbeziehungen: Zertifizierte Disability Manager erbringen Disability Management Dienstleistungen im Rahmen einer Arbeitsbeziehung.
- 2.2.1. Sie klären die Arbeitsbeziehungen zwischen dem betreuten Beschäftigten und den weiteren beteiligten Personen und vermeiden doppelte Rollen und daraus entstehende Rollenkonflikte, die einer professionellen Bewertung bzw. Einschätzung von Risiken abträglich sind.
  - 2.2.2. Wenn die Umstände des Einzelfalls dies erforderlich machen, arbeiten sie kooperativ mit Angehörigen anderer Berufszweige zusammen und nehmen aktiv an interdisziplinären Teamprozessen teil.
  - 2.2.3. Sie respektieren die Stellung und Funktion von Fachkräften und Interessensvertretern und achten in ihren Arbeitsbeziehungen mit Fachkollegen, anderen Geschäftsbereichen und Organisationen auf integriertes Handeln.

### **3. Aufgabenbereich Wiedereingliederungspläne: Wiedereingliederungspläne als Mittel zur Arbeitsplatzbeschaffung bzw. zum Arbeitsplatzerthalt**

- 3.1. Wiedereingliederungspläne, Beteiligung von Beschäftigten und Arbeitgeber: Zertifizierte Disability Manager unterstützen Beschäftigte mit Behinderungen bei der Wiedereingliederung durch das Erstellen von individuellen Plänen zum Disability Management, die auf die Fähigkeiten des Mitarbeiters abgestimmt sind, vertretbare Erfolgchancen haben und im Einklang mit Arbeitgeberinteressen stehen.
  - 3.1.1. Sie erstellen Wiedereingliederungspläne und setzen sich für Arbeitsplätze ein, die mit den Fähigkeiten, Einschränkungen, Interessen, Fachkenntnissen, Erfahrungen und der Ausbildung des jeweiligen Beschäftigten übereinstimmen und die geeignet sind, dessen berufliche Entwicklung zu fördern. Dabei berücksichtigen sie die Leistungsanforderungen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers.
  - 3.1.2. Um zu gewährleisten, dass für den Beschäftigten realistische Ziele gesetzt werden, arbeiten sie mit dem Beschäftigten, dem werks- oder betriebsärztlichen Dienst und dem Arbeitgeber zusammen.
  - 3.1.3. Sie stellen sicher, dass sämtliche Pläne mit angemessener Beteiligung des Beschäftigten und ggf. weiterer Bezugspersonen des Beschäftigten erstellt werden, und dass diese Pläne sowohl vom Beschäftigten als auch von allen anderen Beteiligten eindeutig verstanden werden.
  - 3.1.4. Sie stellen sicher, dass alle Leistungen, die im Rahmen des Disability Management-Plans erbracht werden, von kompetenten und effektiv arbeitenden Partnern erbracht werden, und dass die vereinbarten Qualitätsanforderungen und Ergebniserwartungen von allen gleichermaßen verstanden werden.
  - 3.1.5. Sie stellen sicher, dass der Beschäftigte umfassend über sämtliche Leistungen und Möglichkeiten informiert ist, die im Rahmen des Disability Managements verfügbar und in seinem Fall angemessen sind.
  - 3.1.6. Sie informieren den betreuten Beschäftigten und ggf. seine Familie über Nutzen, Folgen und Auswirkungen der Leistungen des Disability

Managements sowie, falls zutreffend, über Veränderungen im Beschäftigungsstatus, die sich aus der Durchführung der Disability Management Aktivitäten ergeben können.

- 3.1.7. Sie informieren Beschäftigte und gegebenenfalls ihre Familien über mögliche Konsequenzen, die aus einer Verweigerung der Teilnahme an Disability Management Aktivitäten für den Beschäftigten entstehen können.
- 3.2. Wiedereingliederungspläne, Fähigkeiten, Einschränkungen und Sicherheit des Mitarbeiters: Zertifizierte Disability Manager sind verpflichtet, die Beschäftigungsfähigkeit des Klienten dadurch zu fördern und zu schützen, dass seine individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen festgestellt und kommuniziert werden und dass sie einfließen in die Disability Management Pläne, die mit den Interessen des Beschäftigten und des Arbeitgebers in Einklang stehen und Sicherheit für den Beschäftigten gewährleisten.
  - 3.2.1. Sie erstellen Wiedereingliederungspläne, die mit der Qualifikation und Fähigkeit des Beschäftigten übereinstimmen, um an einem sicheren Arbeitsplatz die geforderte Leistung erbringen zu können.
  - 3.2.2. Sie überprüfen mit Hilfe von zuverlässigen Einschätzungs- oder Bewertungsverfahren die Bedürfnisse des Beschäftigten sowie die benötigten Ressourcen und Hilfsmittel, um auf dieser Grundlage einen individuellen, erfolgversprechenden Wiedereingliederungsplan zu erstellen.
  - 3.2.3. Sie verwenden jede verfügbare Ressource, um zu gewährleisten, dass einem festgestellten Hilfebedarf des Beschäftigten entsprochen wird, einschließlich des Verweises auf andere Fachkräfte bzw. andere Anbieter von Dienstleistungen oder Ressourcen.
  - 3.2.4. Sie teilen dem Arbeitgeber und am Arbeitsplatz lediglich diejenigen Informationen mit, die notwendig sind, um die Wiedereingliederung erfolgreich durchzuführen. Vor der Weitergabe von vertraulichen Informationen wird die schriftliche Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters eingeholt.
  - 3.2.5. Sie ermutigen die von ihnen betreuten Personen, an Aktivitäten teilzunehmen, die deren berufliche Entwicklung fördern.
  - 3.2.6. Sie berücksichtigen die Sicherheit und das Wohlergehen des betreuten Beschäftigten und seiner Kollegen sowie die Belange der Arbeitssicherheit bei der Erstellung von Wiedereingliederungsplänen bzw. bei der Vermittlung eines Beschäftigten an einen bestimmten Arbeitsplatz.

#### **4. Qualitätsstandard und -Sicherheit: Kompetenzen sichern und erweitern, Qualitätssicherung Fördern**

- 4.1. Kompetenzen und Qualitätsstandard sichern: Zertifizierte Disability-Manager sind verpflichtet, ihre Fachkenntnisse, Kompetenzen und ihren beruflichen Bildungsstand aufrecht zu erhalten, um einen höchst möglichen Qualitätsstandard der Dienstleistung zu gewährleisten.
  - 4.1.1. Sie legen genau fest, welche Dienstleistungen sie kompetent und qualifiziert durchführen können.
  - 4.1.2. Sie gestalten ihre Arbeit transparent und dokumentieren so die Professionalität ihres Berufsstandes.
  - 4.1.3. Sie dokumentieren ihre Dienstleistungen und die dadurch gewonnenen Erkenntnisse zum Zwecke der Selbstevaluation.
  - 4.1.4. Sie bilden sich kontinuierlich fort, um ihre Fachkenntnisse zu erweitern und sich über Entwicklungen und gute Disability Management Praktiken auf dem neuesten Stand zu halten.

- 4.1.5. Sie sind bereit, ihre Arbeit von Fachkollegen supervidieren zu lassen und selbst an der kollegialen Supervision anderer zertifizierter Disability Manager teilzunehmen. Bei persönlichen Problemen, die sich auf ihre Dienstleistung negativ auswirken können, bitten sie entsprechend qualifizierte Fachkräfte oder auch Kollegen um Hilfe und unternehmen geeignete Schritte wie Supervision, Beratung oder begeben sich in therapeutische Behandlung. Der Arbeitgeber bietet den Disability Managern die Möglichkeit der Supervision an.
- 4.1.6. Sie treten Berufs- und Fachverbänden bei und wahren ihre berufliche Integrität.
- 4.2. Qualitätssicherung fördern: Zertifizierte Disability Manager fördern und nehmen an Maßnahmen teil, die die Evaluation von Dienstleistungen und Programmen sowie die Steigerung von deren Effektivität zum Ziel haben.
  - 4.2.1. Sie entwickeln und beteiligen sich an fortlaufenden Verfahren zur Bewertung, Förderung und Erweiterung der Qualität von Disability Management Dienstleistungen am Arbeitsplatz.
  - 4.2.2. Sie sind offen für den Prozess einer individuellen ethischen Auseinandersetzung mit ihrem Tätigkeitsfeld. Für diesen Prozess schafft der Arbeitgeber die Voraussetzungen durch die Entwicklung institutioneller Strukturen wie Qualitätssicherung, die Möglichkeit zur Selbstevaluation und Supervision.

## **5. Ethische Ansprüche an den zertifizierten Disability Manager: ethische Normen zur Nutzenoptimierung für den Beschäftigten und im Umgang mit der Öffentlichkeit**

- 5.1. Ethische Normen innerhalb des Tätigkeitsfeldes „Disability Management“: Zertifizierte Disability Manager sind sich der ethischen Dimension der Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften, Programmen und Leistungsträgern bewusst. Mit ihrem Verhalten fördern sie die Beteiligung Dritter am Disability Management, um den maximalen Nutzen des Disability Managements für den Beschäftigten zu gewährleisten.
  - 5.1.1. Sie beachten ethische Normen und professionelles Verhalten im Umgang mit anderen Fachkräften, die mit dem Beschäftigten und dem Arbeitsplatz zu tun haben.
  - 5.1.2. Sie unterstützen die Durchführung, Beobachtung und Förderung von ethischen Normen, die den Aufbau des Berufsbilds im Disability Management fördern.
  - 5.1.3. Sie werten weder andere Fachkräfte, Geschäftsbereiche oder Organisationen ab noch äußern sie sich herabsetzend über die Qualität der Mitarbeit Dritter am Disability Management gegenüber dem Beschäftigten oder den anderen Personen, mit denen sie arbeiten.
- 5.2. Ethische Anforderungen im Umgang mit der Öffentlichkeit: Zertifizierte Disability Manager zeigen ethisches und moralisches Verhalten bei ihrer Berufsausübung und bewahren und fördern die Integrität ihres Berufsbildes in der Öffentlichkeit.
  - 5.2.1. Sie sind bei sämtlichen öffentlichen Äußerungen und Werbemaßnahmen bezüglich der Dienstleistungen, Programme und Produkte im Bereich Disability Management ehrlich und korrekt.
  - 5.2.2. Sie tragen durch eine Auseinandersetzung mit der ethischen Dimension ihrer Tätigkeit und durch eine rechtschaffene Berufsausübung zur Entwicklung eines positiven Berufsbildes in der Öffentlichkeit bei.

- 5.2.3. Sie machen ihren Auftrag, die Grundlagen ihrer Arbeit sowie die Durchführung des Disability Managements transparent und stellen dabei die Leistungen ihres Berufsstandes in der Öffentlichkeit positiv dar.

## **6. Gesetze und Bestimmungen: Tätigkeiten und Verhaltensweisen des Disability Managers im rechtlich-ethischen Rahmen**

Zertifizierte Disability Manager befolgen sämtliche Gesetze und Bestimmungen und vermeiden Aktivitäten und Verhaltensweisen, die anderen nachhaltig Schaden zufügen können.

- 6.1. Sie beschränken die Weitergabe von Informationen auf solche, die notwendig und relevant sind, unter Berücksichtigung des Rechts des Einzelnen auf Privatsphäre.
- 6.2. Sie halten sich über Standards, Richtlinien, Bestimmungen und Gesetze im Zusammenhang mit Disability Management auf dem Laufenden.
- 6.3. Während der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nehmen sie nicht an betrügerischen, hinterlistigen, unehrlichen oder nicht korrekt dargestellten Maßnahmen jeglicher Art teil und verhalten sich niemals in einer Art und Weise, die negative Auswirkungen auf das Tätigkeitsfeld des Disability Management haben könnte.
- 6.4. Sie missbrauchen ihre Arbeitsbeziehung zu einem Beschäftigten nicht für persönliche oder finanzielle Vorteile oder letztlich dazu, um dem Arbeitgeber finanzielle Vorteile zu verschaffen.
- 6.5. Sie dürfen nicht zulassen, dass persönliche Vorteile oder finanzielle Gewinne Auswirkungen auf fachliche Verhaltensweisen, Bewertungen oder Maßnahmen haben.
- 6.6. Bei einer Verletzung von Gesetzen, Bestimmungen und Statuten sowie auch dieser ethischen und professionellen Verhaltensnormen unterliegen zertifizierte Disability Manager Disziplinarmaßnahmen, die auch die Frage ihrer weiteren Eignung für die Tätigkeit als zertifizierter Disability Manager umfassen.
- 6.7. Sie weigern sich, an Einstellungs- oder Geschäftspraktiken teilzunehmen, die entweder mit den moralischen, ethischen bzw. rechtlichen Normen des Arbeitgebers nicht vereinbar sind, oder die, weil ungesetzlich oder diskriminierend, zu Lasten des Beschäftigten gehen würden.
- 6.8. Sie empfehlen bzw. leisten keinerlei professionelle Unterstützung für Personen, die im Rahmen ihrer Berufsausübung gegen ethische und berufsbezogene Verhaltensgrundsätze verstoßen.
- 6.9. Sie informieren den Beschäftigten oder ein zuständiges Fachgremium (auf Anfrage) über ethische Verstöße, die sie im Rahmen von Ermittlungen festgestellt haben.

## **D. ZULASSUNG ZUR PRÜFUNG**

Vgl. § 2 der Prüfungsordnung

## **E. PRÜFUNG UND ZERTIFIZIERUNG**

### **1. Prüfungsgebühr**

Die Prüfungsgebühr beträgt 550,- € plus gesetzlicher MwSt. Diese Gebühr deckt die Kosten für die Zulassung und Durchführung der Prüfung sowie, bei Bestehen der Prüfung, die

Erlaubnis, das Zertifikat für ein Jahr, vom Ausstellungsdatum der Zertifizierungsurkunde an, zu nutzen.

## **2. Prüfungsinhalt**

Die schriftliche Prüfung besteht aus 300 fallbezogenen oder fallunabhängigen Multiple-Choice-Fragen, die sich aus den neun wesentlichen Kompetenzen ergeben. Eine Anleitung zur Prüfungsvorbereitung soll dabei helfen. Eine mündliche Prüfung ist derzeit nicht vorgesehen. Die Prüfungsfragen werden unter Einbeziehung von Experten und unter Anwendung von gesicherten statistischen Methoden durch das Prüfungsgremium festgelegt und gewichtet. Damit beauftragt ist eine neutrale Prüfungsagentur an der Universität zu Köln.

## **3. Verhinderung am Prüfungstag**

Sollten Kandidaten nach der Zulassung den Prüfungstermin nicht wahrnehmen können, so müssen sie die DGUV unverzüglich informieren. Die Prüfungsgebühr wird einbehalten. Der Kandidat hat die Möglichkeit, die Prüfung innerhalb von 12 Monaten nachzuholen. Andernfalls verfällt die Prüfungsgebühr, und eine neue Zulassung muss beantragt werden.

## **4. Prüfungsablauf**

Die Prüfung findet an einem Samstag in der Zeit von 9.00 bis 17.00 Uhr in den Räumen der Universität zu Köln statt. Einzelheiten zum Prüfungsablauf erhalten die Kandidaten zusammen mit der Zulassung in einem Merkblatt. Zur Wahrung der Chancengleichheit kann Kandidaten mit einer Behinderung auf schriftlichen Antrag, der spätestens drei Wochen vor der Prüfung zu stellen ist, unter Beifügung einer ärztlichen Bescheinigung ein geeigneter Nachteilsausgleich gewährt werden. Ein besonderer Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung oder einer Beeinträchtigung ist beim Antrag auf Zulassung mitzuteilen. Über die Anträge wird im Einzelfall entschieden.

## **5. Täuschungsversuch**

Die Verwendung von Hilfsmitteln wie Büchern oder Mobiltelefonen, die Mitnahme von Prüfungsunterlagen aus dem Prüfungsraum und die Beratung mit anderen während der Prüfung sind verboten. Zuwiderhandlungen werden als Täuschungsversuche gewertet. Sie führen zum sofortigen Ausschluss von der Prüfung durch die aufsichtführende Person. Die Prüfungsgebühren werden nicht erstattet.

## **6. Vergabe des Zertifikats**

Die Kandidaten werden innerhalb von vier Wochen nach der Prüfung über das Ergebnis schriftlich benachrichtigt. Bei erfolgreichem Abschluss der Prüfung werden den Kandidaten auf der Basis des International Disability Management Standard Council (IDMSC™) in Kanada die Zertifikatsurkunden verliehen. Sie berechtigen zur Verwendung der geschützten Bezeichnung „CDMP“ befristet auf ein Jahr mit der Möglichkeit einer jährlichen Rezertifizierung auf der Grundlage dieser Richtlinien.

## **7. Rezertifizierung**

Zur Nutzung des Zertifikats sind jährlich folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Nachweis über die Teilnahme an jährlich 20 Stunden Weiterbildung in den neun wesentlichen Kompetenzen gemäß dieser Richtlinien,
- Nachweis über regelmäßige Tätigkeiten im Disability Management und Verpflichtung auf die Ethikrichtlinien.

Durch diese jährliche Überprüfung wird gewährleistet, dass die Disability Manager sich regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen unterziehen, damit eine sachgerechte Ausführung ihres Amtes auch in Zukunft gewährleistet ist. Die Rezertifizierung weist eine Fachkompetenz gegenüber Dritten nach.

Das Rezertifizierungsjahr beginnt mit Ablauf des auf den Prüfungsmonat folgenden Monats.

Näheres regelt das Prüfungsgremium in einem Kriterienkatalog. Dieser ist unter [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de) einzusehen.

## **8. Rezertifizierungsgebühr**

Für die jährliche Rezertifizierung wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 198,- Euro zzgl. ges. MwSt. erhoben. Es werden die unter Punkt 7 festgelegten Anforderungen geprüft und der Erhalt des Zertifikats für ein weiteres Jahr bestätigt.

## **9. Entzug des Zertifikats**

In folgenden Fällen wird das Zertifikat entzogen:

- Fehlen und Fälschen von Nachweisen,
- Vorspiegeln falscher Tatsachen im Rahmen der Vergabe und Erhaltung des Zertifikats sowie
- Verstoß gegen die Ethikregeln entsprechend der Verpflichtungserklärung (Anhang 4). Eine widerrechtliche Nutzung des Zertifikats zieht zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

## **10. Beschwerden**

Beschwerden gegen Entscheidungen im Rahmen dieser Richtlinien sind schriftlich an den Vorsitzenden oder Stellvertreter des Prüfungsgremiums zu richten. Sie müssen innerhalb eines Monats nach Kenntnis ihres Grunds eingehen.

## **F. GELTUNG**

Diese Richtlinien in der Fassung vom 01.04.2019 treten am 01.10.2019 in Kraft.

## Anhang 1: Literaturliste

*Diese Liste enthält eine Auswahl an für die CDMP-Prüfungsfragen relevanter und weiterführender Literatur im Disability Management.*

Akabas, S.H., Gates, L.B. & Galvin, D.E. (1992). Disability Management: A Complete System to Reduce Costs, Increase Productivity, Meet Employee Needs, and Ensure Legal Compliance. New York: AMACOM

Brader u.a., Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen, 2004, ([www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de))

Breuer/ Mehrhoff, Management von Personenschäden – Herausforderungen und Strategien aus der Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung, in: Die BG 2005, 13-16

Dyck, D. (2000) Disability Management: Theory, Strategy and Industry Practice. Toronto, ON: Butterworths

Gagel, Alexander, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Rechtspflicht und Chance, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2004, 1359-1362

Harder/Scott, Comprehensive Disability Management, 2005 (ISBN 0443141132)

ILO (Internationale Arbeitsorganisation), Genf.

Umgang mit Behinderung am Arbeitsplatz, Ein Leitfaden, broschiert, Berlin 2004

([www.ilo.org](http://www.ilo.org) oder Internationale Arbeitsorganisation Vertretung in Deutschland, Karlplatz 7, D-10117 Berlin, Tel. +49 30 280.926.68, Fax +49 30 280.464.40 E-Mail [berlin@ilo.org](mailto:berlin@ilo.org))

Magin/Schnetter, die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement - Erste Erfahrungen aus der Praxis, in: Behindertenrecht 2005, 52-59

Mehrhoff, F. (Hrsg.) (2004). Disability Management, Germany: Gentner Verlag, Stuttgart ISBN 3-87247-625-4

Mehrhoff/Schönle (Hrsg.) (2005), Betriebliches Eingliederungsmanagement, Genter Verlag, Stuttgart, ISBN 3-87247-672-6

Mehrhoff, F., Betriebliches Eingliederungsmanagement - Neuland für Betriebe und soziale Versicherungen in: Die BG 2005, S. 329 - 333

Mehrhoff, F., Externe Dienstleister helfen beim Disability Management in: Soziale Sicherheit 2005, S. 318 - 323

Mehrhoff, F., Zurück ins Berufsleben - Neue Aufgabe für die Prävention, in: Bundesarbeitsblatt 2005 S. 19 - 21

National Institute of Disability Management and Research (1995). Disability Management in the Workplace: A Guide to Establishing a Joint Workplace Program. Port Alberni, BC:

NIDMAR

National Institute of Disability Management and Research (1999). Ethical standards and professional conduct. Occupational Standards in Disability Management. Port Alberni, BC: NIDMAR

National Institute of Disability Management and Research (2000). Code of Practice for Disability Management. Port Alberni, BC: NIDMAR

Rankin, N. (2001). An Employers Guide to Disability Management. Aurora, ON: Canada Law Books

Riessner, S., Shrey, D. & Zimmermann, W (Eds.) (1997). Strategies for Success: Disability Management in the Workplace. Port Alberni, BC: National Institute of Disability Management and Research

Shain, M. (2000). Best Advice on Stress: Risk Management in the Workplace. Ottawa, ON: Health Canada

Shrey, D.E. and Lacerte, Michel (1994). Principles and Practices of Disability Management in Industry. Winter Park, FL: GR Press, Inc.

Shrey, D.E. (1998). Effective Worksite-Based Disability Programs. In Phyllis M. King (Ed.), Sourcebook of Occupational Rehabilitation (pp. 389-409) New York, NY: Plenum Press

Spector, R.E. (2000). Cultural Diversity in Health and Illness (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Printice Hall Health

Thomas, K.W. and Kilmann, R.H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (38th printing). XICOM

Watson Wyatt (2000/2001). Staying at Work: Improving Workforce Productivity Through Integrated Disability Management

## Anhang 2: Rechtsquellen

*Diese Liste enthält den derzeit aktuellen Stand der verwendeten Rechtsquellen für die Prüfungsfragen.*

§ 84 Abs. 2 SGB IX  
§ 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX  
§ 167 Abs. 1 SGB IX  
§ 166 Abs. 2 SGB IX  
§ 26 SchwbAV  
§ 168 ff SGB IX  
BAT (billiges Ermessen)  
§ 170 SGB IX  
Arbeitsrecht: KSchG  
§ 167 Abs. 4 SGB IX  
§ 166 Abs.1 SGB IX  
Arbeitsrecht: Betriebs-/Dienstvereinbarung  
BetrVerfG, PersVGs  
§ 44 SGB IX  
Literatur zu Testverfahren (IMBA, EFL etc.)  
§ 1 SGB IX  
§ 14 Abs.1 Nr.2 SchwbAV  
§ 23 i.V.m. § 28 SGB IX  
§ 50 Abs.1 Nr.3  
SGB IX § 50 Abs.1  
Nr.2 SGB IX  
Richtlinien und Verfahren CDMP – Kompetenzen  
§ 109ff. SGB IX  
§ 114 SGB III i.V.m. § 33 Abs.3 Nr.1 SGB IX  
Kraftfahrzeughilfe-Verordnung  
§ 49 SGB IX  
Arbeitssicherheitsgesetz  
§ 2 i.V.m. § 68 SGB IX  
SGB III Meldepflicht  
Audit  
Arbeitsschutzge  
setz 124 SGB  
IX  
§ 71 Abs. 1 SGB IX  
§ 72 Abs. 2 i.V.m. § 102 Abs. 3 Nr. 2a i.V.m. § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX  
Europäischen Sozial charta , UN Behindertenrechtskonvention  
§ 43 SGB VI  
Mutterschutzgesetz  
Unfallverhütungsvorschriften: Arbeitsmedizinische Vorsorge und BGV A 2  
BGB, Arbeitsvertrag, Änderung des Arbeitsvertrages  
§§ 33 ff. SGB VI  
§§ 102 ff. SGB IX  
§§ 1-16, SGB IX  
Unfallverhütungsvorschriften  
Arbeitsrecht, BGB