



Anleitung zur Prüfungsvorbereitung

Diese Anleitung ist die deutsche Fassung für die Vorbereitung zur Prüfung zum zertifizierten Disability-Manager „CDMP“.

(gültig ab 1.1.2024)

Anleitung zur Prüfungsvorbereitung

Diese Anleitung basiert auf dem „examination guide“, den NIDMAR (Kanada) erstellt und verbreitet hat (www.nidmar.ca). Für Deutschland hat die DGUV über das zuständige Prüfungsgremium eine deutsche Version verabschiedet, die sich an der international verbreiteten kanadischen Fassung anlehnt, aber die deutsche Rechts- und Sozialordnung berücksichtigt.

Das Prüfungsgremium zur Zertifizierung „CDMP“ wird bei Bedarf weitere Anpassungen vornehmen.

Die Zertifizierung zum Disability Manager setzt voraus:

- Erfahrungen in der Praxis
- Aus- und Weiterbildung
- erfolgreiche Prüfung.

Diese Anleitung gibt einen Überblick über die Inhalte und den Ablauf der Prüfung zum Disability Manager. Eine Anleitung zum praktischen Ablauf der CDMP-Prüfung an der Universität zu Köln finden Sie in einem gesonderten Dokument.

Die Prüfung zum CDMP erfordert folgende **wesentliche Kompetenzen**:

1. Theoretische und praktische Basiskenntnisse
2. Rechtsordnung und Sozialleistungen kennen
3. Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner fördern
4. Kommunikations- und Problemlösungsstrategien anwenden
5. Methoden im Case- Management nutzen
6. Beteiligte in der Sozialen Sicherung einbinden und die Eingliederung koordinieren
7. Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen
8. Evaluation und Qualitätssicherung
9. Ethisches und soziales Verhalten

Eine genaue Feingliederung der Prüfungsinhalte sind in den **Richtlinien zum CDMP** beschrieben.

Diese Anleitung enthält folgende Informationen:

- **Aufbau der Prüfung**
- **Allgemeine Hinweise**
- **Umgang mit den Prüfungsfragen**
- **Beispielfragen zur Prüfungsvorbereitung**
- **Richtige Antworten**

Aufbau der Prüfung

Die Prüfung besteht aus 250 Multiple-Choice-Fragen.

Prüfungslänge und Format	250 Multiple-Choice-Fragen	
Struktur der Fragen	Unabhängige Fragen Fallbezogene Fragen	55-65% 35-45%
Angoff Wert		75 - 84

Die nachfolgende Tabelle gibt wieder, in welcher prozentualen Mischung die Prüfungsfragen gestellt werden können.

Kompetenzfeld	1. Theoretische und praktische Grundlagen kennen	10-20%
	2. Rechtsordnung und Sozialleistungen kennen	30-40%
	3. Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner fördern	1-5%
	4. Kommunikations- und Problemlösungsstrategien	5-10%
	5. Methoden im Case-Management nutzen	5-10%
	6. Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz analysieren und sichern	10-20%
	7. Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen	1-10%
	8. Ergebnisse bewerten und Qualität sichern	5-10%
	9. Eigenes soziales Verhalten zeigen	1-10%

Allgemeine Hinweise

- In allen neun Kompetenzfeldern können Wissensfragen, Fragen über die Anwendung und zum kritischen Denken gestellt werden.
- Das Geschlecht, das Alter und die Herkunft werden in den Fragen und Fällen nur angegeben, wenn es zum Verständnis notwendig ist
- Es sind Fragen dabei, die Aufmerksamkeit, Sensibilität und Respekt gegenüber verschiedenen Religionen, kulturellen Werten, Weltanschauungen und Bräuchen erfassen.
- Einige Fragen beschäftigen sich mit Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber diesen Unterschieden in Betrieben und Organisationen und der Fähigkeit, sich darauf einzustellen.

Es ist bekannt, dass Disability-Manager in sehr unterschiedlichen Umgebungen und wechselnden Rahmenbedingungen arbeiten. In der Prüfung wird darauf nur eingegangen, wenn es für die Beantwortung der Fragen von Bedeutung ist.

Umgang mit den Prüfungsfragen

Die Prüfung findet ab dem 1.1.2024 nur noch im digitalen Format in Präsenz an der Universität zu Köln statt.

Die Prüfungsfragen und möglichen Antworten werden am Bildschirm eingeblendet, die Antwortauswahl erfolgt per Mausklick. Eine anschauliche Erklärung der Prüfungssoftware und Erläuterung zum Ablauf der digitalen Prüfung finden Sie in diesem kurzen Video unter dem folgenden Link: [Ablauf digitale Prüfung](#)

Es wird dringend empfohlen, jede Multiple-Choice-Frage sehr sorgfältig zu lesen und schließlich die Antwort zu wählen, von der Sie denken, dass sie die richtige der vier dargestellten Alternativen ist. Bitte achten Sie bei der Fragestellung besonders darauf, ob nach der richtigen oder falschen Antwort gesucht wird. Es ist immer nur eine Antwort richtig!

Wenn Sie sich nicht für eine Antwort entscheiden können, bearbeiten Sie zunächst die folgenden Fragen und kommen später noch einmal zu dieser Frage zurück, wenn Sie Zeit haben.

Für falsche Antworten gibt es keine Abzüge.

Es ist am besten, am Anfang zu beginnen und sich durch die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge durchzuarbeiten.

Nehmen Sie sich Zeit und Ruhe bei der Beantwortung der Fragen, und schöpfen Sie die vorgegebene Dauer der Prüfungszeit voll aus. Bisher haben die meisten Teilnehmer vorzeitig abgegeben, also „keine Panik“.

Beispielfragen zur Prüfungsvorbereitung

Im Folgenden haben wir für Sie ein paar Beispiele von fallbezogenen und fallunabhängigen Fragen zusammengestellt. Die richtigen Antworten finden Sie am Ende dieses Dokuments.

Fallbezogene Fragen

Fall 1

Der 55-jährige Peter K. arbeitet als Maschinenbediener in einem Kunststoff verarbeitenden Unternehmen. Er leidet seit längerer Zeit an Atemwegsbeschwerden und es kommt vermehrt zu Leistungseinschränkungen. Der behandelnde Arzt vermutet einen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit.

Frage 1

Peter K. möchte seine Tätigkeit fortführen und wendet sich an die Disability Managerin. Was sollte die Disability Managerin zuerst veranlassen?

1. Unmittelbar mit dem behandelnden Arzt Kontakt aufnehmen.
2. Peter K. soll sich mit den ärztlichen Unterlagen beim Betriebsarzt vorstellen.
3. Eine etwaige Arbeitsplatzumbesetzung mit dem Vorgesetzten besprechen.
4. Antrag bei der Rentenversicherung auf medizinische Reha stellen.

Frage 2

Es bestätigt sich der Verdacht des ursächlichen Zusammenhangs der Beschwerden durch den Kontakt mit einem Arbeitsstoff. Was sollte die Disability Managerin zunächst veranlassen?

1. Eine Berufskrankheit anzeigen.
2. Eine Sensibilisierung empfehlen.
3. Einen Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit stellen.
4. Einen Antrag auf Anerkennung eines Grades der Behinderung empfehlen.

Frage 3

Ziel ist es, Peter K. im Unternehmen weiter zu beschäftigen. Was sollte die Disability Managerin veranlassen?

1. Möglichkeiten der Altersteilzeit anbieten.
2. Eine innerbetriebliche Umsetzung prüfen.
3. Eine berufliche Rehabilitation durchführen.
4. Eine stufenweise Wiedereingliederung anbieten.

Frage 4

Der Arbeitgeber möchte Peter K. weiter beschäftigen. Von welchem Leistungsträger ist Unterstützung zu erwarten?

1. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
2. Versorgungsamt.
3. Gesetzliche Krankenversicherung.
4. Gesetzliche Unfallversicherung.

Fall 2

Die 45-jährige Franziska H. arbeitet in einem Großraumbüro einer Bank. Wegen einer operativ behandelten Augenerkrankung war sie mehrere Wochen krank. Die Wiedereingliederung steht an. Die Disability Managerin ist eingebunden.

Frage 1

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ergeben sich Probleme bei der Arbeit am Bildschirm. Franziska H. wendet sich an die Disability Managerin. Wen sollte die Disability Managerin hinzuziehen?

1. Einen Augenoptiker.
2. Den Betriebsarzt.
3. Einen Bildschirmexperten.
4. Den Vorgesetzten.

Frage 2

Im Eingliederungsteam werden die Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung vorgestellt. Welches ist die wahrscheinlichste Option für eine optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes?

1. Flimmerfreier Bildschirm und kontrastreiche Umgebung
2. Blendarme Umgebung und kontrastreicher Bildschirm
3. Emissionsarmer und großer Bildschirm
4. Farbstarke Bildschirmumrandung und einfarbiger Bildschirmhintergrund

Frage 3

Im weiteren Verlauf der Wiedereingliederung klagt Franziska H. über Konzentrationsprobleme. An welche weiteren Ursachen neben den Sehschwierigkeiten sollte die Disability Managerin denken?

1. Beginnende Alzheimer-Erkrankung.
2. Hintergrundgeräusche im Großraumbüro.
3. Motivationsverlust durch lange Arbeitsunfähigkeit.
4. Private Probleme

Frage 4

Der Arbeitsplatz von Franziska H. erhält eine blendfreie Deckenbeleuchtung. Was sollte die Disability Managerin im Rahmen ihres Präventionsauftrages veranlassen?

1. Die Beleuchtungsstärke im gesamten Großraumbüro zu reduzieren
2. Die Leuchtdichte im gesamten Großraumbüro zu variieren.
3. Die Pausen für das gesamte Team zu verlängern.
4. Die Beleuchtung im gesamten Großraumbüro überprüfen zu lassen.

Fallunabhängige Fragen

Frage 1

Der Disability Manager soll einen Vortrag auf einer Betriebsversammlung über das betriebliche Gesundheitsmanagement halten und plant sein Konzept. Welche drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements muss er in seinen Vortrag einbauen?

1. Gefährdungsbeurteilung, betriebliche Gesundheitsförderung, Personalcontrolling
2. Zertifizierung, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement
4. Auditierung, Unfallverhütung, betriebliche Gesundheitsförderung

Frage 2

Welche Kernaussagen treffen für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu?

1. Nachhaltig eingeführtes Eingliederungsmanagement bringt personal- und betriebswirtschaftliche Vorteile.
2. Das Eingliederungsmanagement erhöht die Produktionsfähigkeit und fördert die Zufriedenheit.
3. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert und verringert die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.
4. Für ein nicht eingeführtes Eingliederungsmanagement muss der Arbeitgeber einen Malus an die Krankenkassen entrichten und eine Abgabe an das Integrationsamt zahlen.

Frage 3

Welche Aussage ist hinsichtlich einer am BEM-Verfahren hinzugezogenen Vertrauensperson zutreffend?

1. Seit 2021 kann nun auch ein Betriebsratsmitglied an dem BEM-Gespräch teilnehmen.
2. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer einen Rechtsanwalt zum BEM hinzuziehen darf, ist mittlerweile geklärt, denn auch ein Rechtsanwalt ist eine derartige Vertrauensperson
3. Der Arbeitnehmer ist in der Anzahl der hinzuziehenden Vertrauenspersonen seit 2021 nicht mehr eingeschränkt, es kann auch der erweiterte Familienkreis mit bis zu zehn Teilnehmer im BEM einbezogen werden.
4. Im Erstgespräch ist keine Vertrauensperson zugelassen.

Frage 4

Beim BEM-Gespräch in der Firma eines Betriebes mit 20 Vollzeitbeschäftigten wird dem Erkrankten eine Änderungskündigung des Arbeitsverhältnisses persönlich durch den Personalchef während der Besprechung vor Ort überreicht. Was wäre aus Sicht des Disability Managers dem Erkrankten zu empfehlen?

1. Bei einer Änderungskündigung handelt es sich primär um eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und es sollte auch wie eine ordentliche Kündigung betrachtet werden.
2. Da es nur eine Änderungskündigung ist, wird keine Reaktion erforderlich, da ohne Einverständniserklärung des Arbeitnehmers das bisherige Arbeitsverhältnis fortbesteht.
3. Hier handelt es sich lediglich um eine neues Arbeitsplatzangebot des Arbeitgebers.
4. Es ist nichts zu veranlassen, da gerade das BEM-Verfahren läuft.

Frage 5

Welche betrieblichen Probleme können durch den demografischen Wandel entstehen?

1. Alternde Belegschaft und Verringerung des Durchschnittseinkommens
2. Alternde Belegschaft und durchschnittlich längere Ausfallzeiten
3. Alternde Belegschaft und Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters
4. Alternde Belegschaft und sprunghaft steigender Urlaubsanspruch

Frage 6

Ein Integrationsteam kommt zu dem Schluss, dass für einen erkrankten Beschäftigten ein Leistungsprofil ermittelt werden sollte. Was ist eine Methode der Leistungsprofilerstellung?

1. EOM
2. ERGOS
3. ERGOM
4. ELF

Frage 7

Welcher Dienstleister bietet im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements für erkrankte Beschäftigte eine Leistungsprofilerstellung an?

1. Fitnessstudio.
2. Berufsinformationszentrum.
3. Bundesleistungszentrum.
4. Berufsförderungswerk.

Frage 8

Wie ist die Rechtslage bei Bewerbungsverfahren von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst?

1. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei entsprechender Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben.

2. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist immer den internen Bewerbungen der Vorzug zu geben.
3. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen immer der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben.
4. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen auch bei eingeschränkter Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben

Frage 9

In einem Erstgespräch zwischen einer Disability Managerin und einem Beschäftigten stellt sich heraus, dass die Häufigkeit seiner Arbeitsunfähigkeit nicht vorrangig auf eine bestehende Wirbelsäulenerkrankung, sondern zunehmend auf Probleme wegen privater Belastungen zurückzuführen ist.

Welche Strategie sollte die Disability Managerin zunächst verfolgen?

1. Für private Probleme sollte die Disability Managerin keine Strategie anbieten.
2. Gemeinsam überlegen, wie die private Situation auch gegebenenfalls mit Unterstützung des Arbeitgebers entspannt werden kann.
3. Eine Arbeitsassistenz für den häuslichen Bereich bei der Familienfürsorgestelle beantragen.
4. Empfehlen, eine stationäre psychosomatische Behandlung zu beantragen, um die private Belastung besser kompensieren zu können.

Frage 10

Welche der folgenden Aussagen treffen für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX nicht zu?

1. Die Ablehnung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.
2. Das betriebliche Eingliederungsmanagement anzunehmen ist freiwillig.
3. Der Arbeitgeber darf nach § 167 Abs. 2 SGB IX erst nach 42 Tagen ein BEM anbieten.
4. Für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements spielt die Diagnose keine Rolle.

Richtige Antworten

Fallbezogene Fragen

Fall 1

- Frage 1 **2. Peter K. soll sich mit den ärztlichen Unterlagen beim Betriebsarzt vorstellen.**
- Frage 2 **1. Eine Berufskrankheit anzeigen.**
- Frage 3 **2. Eine innerbetriebliche Umsetzung prüfen.**
- Frage 4 **4. Gesetzliche Unfallversicherung.**

Fall 2

- Frage 1 **2. Den Betriebsarzt.**
- Frage 2 **2. Blendarme Umgebung und kontrastreicher Bildschirm**
- Frage 3 **2. Hintergrundgeräusche im Großraumbüro.**
- Frage 4 **4. Die Beleuchtung im gesamten Großraumbüro überprüfen zu lassen.**

Fallunabhängige Fragen

- Frage 1 **3. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement**
- Frage 2 **1. Nachhaltig eingeführtes Eingliederungsmanagement bringt personal- und betriebswirtschaftliche Vorteile.**
- Frage 3 **2. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer einen Rechtsanwalt zum BEM hinzuziehen darf, ist mittlerweile geklärt, denn auch ein Rechtsanwalt ist eine derartige Vertrauensperson**
- Frage 4 **1. Bei einer Änderungskündigung handelt es sich primär um eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und es sollte auch wie eine ordentliche Kündigung betrachtet werden.**
- Frage 5 **2. Alternde Belegschaft und durchschnittlich längere Ausfallzeiten**
- Frage 6 **2. ERGOS**
- Frage 7 **4. Berufsförderungswerk.**
- Frage 8 **1. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei entsprechender Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben.**
- Frage 9 **2. Gemeinsam überlegen, wie die private Situation auch gegebenenfalls mit Unterstützung des Arbeitgebers entspannt werden kann.**
- Frage 10 **3. Der Arbeitgeber darf nach § 167 Abs. 2 SGB IX erst nach 42 Tagen ein BEM anbieten.**