

§ 22 IMPMedFPrV — Qualifikationsschwerpunkt „Personalmanagement“

Industriemeister-Printmedien-Fortbildungsprüfungsverordnung

Historische Fassung: Stand 10.01.2020 bis 24.12.2020. Dies ist nicht die aktuelle Fassung.

(1) Im Qualifikationsschwerpunkt „Personalmanagement“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, den Personalbedarf zu ermitteln, den Personaleinsatz entsprechend den Anforderungen sicherzustellen und eine systematische Personalentwicklung durchzuführen. Dazu gehört, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zielgerichtet zu verantwortlichem Handeln hinzuführen. Weiterhin soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Entwicklungspotenziale von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einzuschätzen, Qualifizierungsziele festzulegen und durch zielgerichtete Maßnahmen sicherzustellen.

(2) In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Ermitteln und Bestimmen des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Veränderungen sowie Planen von Maßnahmen zur Personalgewinnung,
2. Erstellen von Anforderungsprofilen, Stellenplanungen und Stellenbeschreibungen sowie von Funktionsbeschreibungen,
3. Durchführen von Potenzialeinschätzungen nach vorgegebenen Kriterien sowie Beurteilen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen,
4. Auswählen und Einsetzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Daten, ihrer Eignung und ihrer Interessen sowie der betrieblichen Anforderungen, dabei Berücksichtigung von rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen, auch beim Einsatz von Fremdpersonal und Fremdfirmen,
5. Anwenden von Führungsmethoden und -mitteln zur zielgerichteten Motivation unter Berücksichtigung des betrieblichen Bedarfs und des Arbeitsklimas sowie der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lösen von Problemen und Konflikten,
6. Einrichten, Moderieren und Steuern von Arbeits- und Projektgruppen, Delegieren von Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung, Fördern der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft,
7. Beteiligen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an kontinuierlichen Verbesserungsprozessen,
8. Ermitteln des quantitativen und qualitativen Personalentwicklungsbedarfs unter Berücksichtigung der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen,
9. Planen, Durchführen, Veranlassen und Überprüfen von Maßnahmen der Personalentwicklung unter Berücksichtigung des betrieblichen Bedarfs und der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Verantworten der betrieblichen Ausbildung und
10. Beraten, Fördern und Unterstützen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung.

Zitiervorschlag: § 22 IMPMedFPrV

Quelle: Bundesamt für Justiz (Archivstand), abgerufen 02.07.2026

Nicht-amtliche Lesefassung — verbindlich ist das Bundesgesetzblatt

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/gesetze/IMPMedFPrV/22>