

§ 6 PMMPrV — Prüfungsteil "Mitarbeiterführung und Personalmanagement"

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Prozessmanager - Mikrotechnologie und Geprüfte Prozessmanagerin - Mikrotechnologie (Certified Process Manager - Microtechnology)

Stand: 10.01.2020 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Im Prüfungsteil "Mitarbeiterführung und Personalmanagement" sind durch die Bearbeitung der Situationsaufgaben folgende Befähigungen nachzuweisen:

1. im Qualifikationsschwerpunkt "Personalplanung und -auswahl" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, den Personalbedarf ermitteln und den Personaleinsatz entsprechend den betrieblichen Anforderungen sicherstellen zu können; in diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Ermitteln und Bestimmen des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Veränderungen; Erstellen von Anforderungsprofilen,
 - b) Planen der Personalgewinnung durch Aus- und Fortbildung und durch Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt,
 - c) Vorbereiten und Durchführen von Personalauswahlgesprächen,
 - d) Auswählen und Einstellen von Mitarbeitern, einschließlich Auszubildenden,
 - e) Gestalten von Arbeits- und Ausbildungsverträgen;
2. im Qualifikationsschwerpunkt "Mitarbeiter- und Teamführung" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Personalmaßnahmen durchzuführen, Mitarbeiter sowie Teams zu führen, deren Entwicklung zu fördern, zu motivieren und einzusetzen; in diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Beurteilen von Mitarbeitern, einschließlich Auszubildenden,
 - b) Anwenden von Führungsmethoden und -techniken,
 - c) Motivieren der Mitarbeiter zur Bewältigung betrieblicher Aufgaben,
 - d) Beurteilen und Fördern der beruflichen Entwicklung des Einzelnen unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten,
 - e) Anwenden von Methoden zur Lösung betrieblicher Konflikte, Berücksichtigen kultureller Unterschiede,
 - f) Führen von Teams, insbesondere
 - aa) gemeinsames Entwickeln von Zielen, Festlegen von Handlungsspielräumen und Ergreifen von Aktivitäten bei Zielabweichung,
 - bb) Beurteilen von Einflüssen der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit sowie Entwickeln und Umsetzen von Alternativen,
 - cc) Erkennen von Teamkonflikten und Entwickeln von Lösungen im Sinne einer gemeinsamen Teameffizienz;
3. im Qualifikationsschwerpunkt "Qualifizierung" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Personalentwicklungspotentiale einzuschätzen, Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele festzulegen sowie Qualifizierungsaktivitäten durchzuführen; in diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Ermitteln von kurz- und langfristigen Qualifizierungsbedarfen,
 - b) Mitwirken bei Qualifizierungsaktivitäten und Erstellen von Qualifizierungskonzepten,
 - c) Planen und Organisieren von Einarbeitung, Praktika, Aus- und Fortbildung, Auswählen der Qualifizierungsorte, Gewinnen und Fortbilden der Ausbilder,
 - d) Anwenden von Methoden der Unterweisung, der Begleitung und Beratung,
 - e) Zusammenarbeiten mit zuständigen Stellen, Bildungsträgern und Berufsschulen,

- f) Vorbereiten der Mitarbeiter und Auszubildenden auf Prüfungen und den Erwerb von Qualifikationsnachweisen;
4. im Qualifikationsschwerpunkt "Arbeitsrecht" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, bei personellen Einzelmaßnahmen, Veränderungen der Arbeitsorganisation und des Einsatzes von Personal, insbesondere arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Bestimmungen, Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen und betriebliche Erfordernisse berücksichtigen zu können; in diesem Rahmen können geprüft werden:
- a) Anwenden des Betriebsverfassungsgesetzes, des Berufsbildungsgesetzes und des Tarifrechts,
 - b) Berücksichtigen von Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitszeitordnungen,
 - c) Berücksichtigen von Rechtsbestimmungen beim Personaleinsatz von Fremdfirmen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes,
 - d) Anwenden von Vorschriften des Sozialversicherungs- und Schwerbehindertenrechts,
 - e) Beenden von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, Erstellen von Zeugnissen.
- (2) Es sind zwei Situationsaufgaben schriftlich zu bearbeiten sowie eine praktische Demonstration (Rollenspiel) nach Absatz 4 vorzubereiten und durchzuführen. Die Situationsaufgaben sind so zu gestalten, dass jeder Qualifikationsschwerpunkt mindestens einmal thematisiert wird. Die Prüfungsdauer der Situationsaufgaben beträgt jeweils mindestens 90 Minuten, insgesamt jedoch nicht mehr als 240 Minuten.
- (3) Wurde in nicht mehr als einer der beiden Situationsaufgaben eine mangelhafte Prüfungsleistung erbracht, ist eine mündliche Ergänzungsprüfung anzubieten. Bei einer ungenügenden schriftlichen Prüfungsleistung besteht diese Möglichkeit nicht. Die einzelne Ergänzungsprüfung soll in der Regel nicht länger als 20 Minuten dauern. Die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung und die der mündlichen Ergänzungsprüfung werden zu einer Note zusammengefasst. Dabei wird die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung doppelt gewichtet.
- (4) Die praktische Demonstration bezieht sich auf einen der folgenden Anwendungsfälle:
- 1. im Anwendungsfall "Vorbereiten und Durchführen eines Einstellungsgespräches" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die Rahmenbedingungen für ein Gespräch gestalten, Bewerber beurteilen, Einsatz- und Entwicklungsperspektiven für den Bewerber aufzeigen und das Einstellungsgespräch zielgerichtet führen zu können,
 - 2. im Anwendungsfall "Vorbereiten und Durchführen eines Mitarbeitergespräches" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die Rahmenbedingungen für ein Gespräch gestalten, Mitarbeiter beurteilen, Zielvereinbarungen treffen, Entwicklungsperspektiven für den Mitarbeiter aufzeigen, Kritik annehmen sowie das Gespräch zielgerichtet führen zu können,
 - 3. im Anwendungsfall "Vorbereiten und Durchführen einer Ausbildungseinheit" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Ausbildungseinheiten auswählen und gestalten, Methoden der Anleitung und Medien auswählen und einsetzen, Lernprozesse gestalten, auf Lernschwierigkeiten reagieren sowie Lernerfolge sicherstellen zu können,
 - 4. im Anwendungsfall "Vorbereiten und Durchführen einer Mitarbeiterqualifizierung" soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Qualifizierungsthemen auswählen und gestalten, Methoden der Anleitung und Medien auswählen und einsetzen, Lernprozesse gestalten, auf Lernschwierigkeiten reagieren sowie Lernerfolge sicherstellen zu können.
- Die zu prüfende Person wählt einen der Anwendungsfälle aus. Die praktische Demonstration soll nicht länger als 30 Minuten dauern. Die zu prüfende Person erhält Gelegenheit, sich mindestens 20 Minuten, höchstens 30 Minuten vorzubereiten.

Zitiervorschlag: § 6 PMMPPrV

Quelle: Bundesamt für Justiz, 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/PMMPrV/6>