

§ 4 PersDLPrV — Inhalt der Prüfung

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt und Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirtin
Stand: 10.06.2019 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Im Handlungsbereich „Analysieren von Märkten und Chancen“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 soll nachgewiesen werden, dass Märkte definiert und analysiert werden und diese in unterschiedliche Zielgruppen- und Marktsegmente unterschieden werden können. Es ist nachzuweisen, dass Stärken und Schwächen eines Personaldienstleistungsunternehmens hinsichtlich Personal, Kapital, Infrastruktur, Kunden und Nachhaltigkeit zur Bestimmung des Unternehmensstandorts herangezogen werden können. Hierbei werden Instrumente der Marktforschung und der Unternehmensanalyse genutzt. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Märkte und Wettbewerber beobachten und analysieren,
2. Personaldienstleistungsunternehmen analysieren und Marktposition bestimmen,
3. Marktchancen und Risiken erkennen und bewerten.

(2) Im Handlungsbereich „Auswahl und Weiterentwicklung von Personaldienstleistungen“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 2 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Rolle und Funktion sowie die Produktpalette von Personaldienstleistungen mit ihren rechtlichen Zusammenhängen präsentieren zu können. Es ist nachzuweisen, die Produktpalette auf spezifische Anforderungen von Kunden anpassen und kombinieren und neue Produkte konzeptionieren zu können. Dabei sind wirtschaftliche, politische, rechtliche und kulturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Unterscheiden und Erklären von Personaldienstleistungen,
2. Erkennen von Trends und Innovationen,
3. Konzeptionieren von Personaldienstleistungen.

(3) Im Handlungsbereich „Kundenbeziehungen“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 3 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass der Kundenmarkt analysiert und hinsichtlich Zielgruppen segmentiert werden und darauf bezogene Vertriebswege zur Akquise gestaltet werden können. Es soll nachgewiesen werden, dass Bedarfe der Kunden ermittelt und Bedürfnisse beachtet, ein darauf zugeschnittenes Angebotsprofil gestaltet und damit Kundeninteresse geweckt werden können. Ferner soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die Kundengewinnung und -pflege unter Einsatz von Marketinginstrumenten zu steuern und die Zusammenarbeit mit Kunden zur gemeinsamen Entwicklung von Personalstrategien und Prozessoptimierung auszubauen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. auf verschiedenen Vertriebswegen akquirieren,
2. Angebotsprofile erstellen und Alleinstellungsmerkmale berücksichtigen,
3. Kundenbeziehungen herstellen und festigen sowie Marketinginstrumente einsetzen,
4. Zusammenarbeit ausbauen und optimieren.

(4) Im Handlungsbereich „Personal finden und binden“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 4 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass der Personalangebotsmarkt segmentiert und Zielgruppen bestimmt werden können. Es ist zu zeigen, dass Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber und des Personals ermittelt und hinsichtlich individueller Berufsperspektiven beraten werden können. Hierbei und insbesondere bei der Vertragsgestaltung sind datenschutz-, arbeits- und tarifrechtliche Bedingungen zu berücksichtigen, wie auch Aspekte des Unternehmensmarketings und der Gesprächsführung. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Personal auf verschiedenen Rekrutierungswegen beschaffen,

2. persönliche und fachliche Kompetenzen und Potenziale analysieren,
3. Bedürfnisse ermitteln, Angebote unterbreiten,
4. arbeits- und projektbezogene Verträge gestalten.

(5) Im Handlungsbereich „Auftragsbesetzung, Auftragsbegleitung und -nachbereitung“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 5 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass Personaldienstleistungsaufträge nach den Anforderungen erfasst und die Auftragserfüllung sichergestellt werden können. Es soll ferner nachgewiesen werden, dass die Einhaltung der Arbeitsschutz-, Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften gewährleistet werden kann. Dabei sind sowohl Kenntnisse über auftragsspezifische Vertragsgestaltung und Kalkulation als auch Prozessgestaltungskompetenz von der Auftragsannahme bis zur Nachbereitung nachzuweisen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Auftragserfassung nach detailliertem Anforderungsprofil sicherstellen,
2. profilgerechte Auftragserfüllung sicherstellen,
3. Verträge gestalten und Konditionsrahmen festlegen,
4. Rahmenbedingungen für auftragsspezifische Qualifizierung festlegen,
5. auftragsbegleitende Qualitätssicherung gewährleisten,
6. Auftragsnachbereitung und Beschwerdemanagement sicherstellen.

(6) Im Handlungsbereich „Personalführung und -entwicklung“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 6 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass Aus- und Weiterbildung gestaltet und gesteuert werden kann. Es soll nachgewiesen werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt werden können. Dies geschieht auf der Grundlage der Analyse unterschiedlicher Führungsstile und der Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und der Unternehmensziele. Es soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, zielorientiert Mitarbeitergespräche führen und Gruppengespräche moderieren sowie Konfliktmanagement umsetzen zu können. Dabei sollen neben Methoden und Modellen zwischenmenschlicher Kommunikation auch arbeits- und tarifrechtliche Regelungen sowie betriebliche Vereinbarungen berücksichtigt und neue betriebliche Vereinbarungen gestaltet werden können. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Planen, Organisieren, Durchführen und Kontrollieren von Aus- und Weiterbildung,
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell fördern und entwickeln,
3. eigenes Führungsverhalten reflektieren,
4. Motivieren, Führungsstile und -techniken anwenden,
5. Mitarbeitergespräche führen,
6. Gruppen moderieren,
7. Konfliktmanagement anwenden,
8. arbeitsrechtliche Vorschriften kennen und anwenden.

(7) Im Handlungsbereich „Unternehmensführung, Prozessüberwachung, Erfolgskontrolle“ nach § 3 Absatz 2 Nummer 7 soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass bei der Gestaltung, Einhaltung und Umsetzung der Unternehmenskultur sowie der Weiterentwicklung der Werte und Strategien mitgewirkt werden kann. Es soll die Fähigkeit zur Steuerung der Gesamtprozesse unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung nachgewiesen werden. Dazu gehört auch, dass die interne und externe Unternehmenskommunikation praktiziert werden kann. Diese Fähigkeiten sind vor dem Hintergrund volkswirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen sowie unter Berücksichtigung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit nachzuweisen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Unternehmensstrategien, -werten und -kultur mitwirken und diese auf das eigene Verhalten beziehen,
2. Administration überwachen und Ergebnisverantwortung übernehmen,

3. Planungsprozesse durchführen, Budgets erarbeiten und überwachen,
4. Korrekturmaßnahmen einleiten,
5. mit Unternehmen, Sozialpartnern, Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern kooperieren,
6. intern kommunizieren und das Unternehmen öffentlich darstellen.

Zitiervorschlag: § 4 PersDLPrV

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/PersDLPrV/4>