

§ 6 ProTechPrV — Prüfungsteil „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Prozessmanager –
Produktionstechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin – Produktionstechnologie
Stand: 10.01.2020 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Im Prüfungsteil „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“ ist eine Situationsaufgabe schriftlich zu bearbeiten sowie ein situationsbezogenes Fachgespräch zu führen.

(2) Durch die Bearbeitung der Situationsaufgabe sind folgende Befähigungen nachzuweisen:

1. Im Qualifikationsschwerpunkt „Personalplanung, -auswahl und -entwicklung“ soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, den Personalbedarf ermitteln, Personalentwicklungspotentiale einschätzen, Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele festlegen und den Personaleinsatz entsprechend den betrieblichen Anforderungen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen unter Beachtung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können; in diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte 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 sowie durch Rekrutierung,
- c) Vorbereiten und Durchführen von Personalauswahlgesprächen,
- d) Auswählen und Einsetzen von Mitarbeitern,
- e) Mitwirken bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen,
- f) Anwenden des Arbeits- und Tarifrechts,
- g) Ermitteln von kurz- und langfristigen Qualifizierungsbedarfen,
- h) Mitwirken bei Qualifizierungsaktivitäten und Erstellen von Qualifizierungskonzepten,
- i) Planen und Organisieren von Einarbeitung, Praktika, Aus- und Fortbildung;

2. im Qualifikationsschwerpunkt „Mitarbeiter- und Teamführung“ soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Personalmaßnahmen durchführen, Mitarbeiter sowie Teams führen, deren Entwicklung fördern, motivieren und einsetzen zu können; in diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Beurteilen von Mitarbeitern,
- 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 der Begleitung und Beratung in Qualifizierungsprozessen,
- f) Anwenden von Methoden zur Lösung betrieblicher Konflikte, Berücksichtigen kultureller Unterschiede,
- g) Führen von Teams, insbesondere gemeinsames Entwickeln von Zielen, Festlegen von Handlungsspielräumen und Ergreifen von Aktivitäten bei Zielabweichung, Beurteilen von Einflüssen der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit sowie Entwickeln und Umsetzen von Alternativen, Erkennen von Teamkonflikten und Entwickeln von Lösungen im Sinne einer gemeinsamen Teameffizienz,
- h) Berücksichtigen von Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitszeitordnungen,
- i) Beenden von Arbeitsverhältnissen, Erstellen von Zeugnissen.

Die Situationsaufgabe ist so zu gestalten, dass beide Qualifikationsschwerpunkte thematisiert werden. Qualifikationsinhalte aus den Qualifikationsschwerpunkten „Produktionskonzept“ und „Produktionsablauf“ des Prüfungsteils Prozessmanagement sollen berücksichtigt werden. Die Prüfungsdauer der Situationsaufgabe beträgt mindestens 120 Minuten und höchstens 150 Minuten.

(3) Wurde in der Situationsaufgabe 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) Durch das situationsbezogene Fachgespräch sind folgende Befähigungen in den in den Nummern 1 und 2 aufgeführten Anwendungsfällen nachzuweisen:

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.

Die zu prüfende Person wählt einen der Anwendungsfälle aus. Das situationsbezogene Fachgespräch soll mindestens 45 und höchstens 60 Minuten dauern.

Zitiervorschlag: § 6 ProTechPrV

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/ProTechPrV/6>