

Studienführer



www.akademie-handel.de

Geprüfte/-r Personalfachkauffrau/-mann

Die Qualifikation zur Übernahme von Führungsaufgaben
im Personalmanagement



Inhalt

Berufsbild Geprüfte/-r Personalfachkaufmann/-frau	03
Sprungbrett für Ihre Karriere	03
Einordnung des Abschlusses in den Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen	04
Wie unterstützen wir Sie?	05
Zulassungsvoraussetzungen	06
Studienplan	07
Handlungsbereiche der Prüfung	08
Finanzielle Förderung	12
Kontakt	13

(0121/OBB)

Berufsbild Geprüfte/-r Personalfachkaufmann/- frau*

Das Personalmanagement ist einer der wichtigsten Bereiche im Unternehmen. Hier wird über Erfolg und Zukunft entschieden, denn ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeiter. Deshalb sind an dieser Stelle Spezialisten gefragt.

Personalfachkaufleute sind Profis im Personalwesen und bei der Organisationsentwicklung. Sie sind für Entscheidungen in den Bereichen Personalpolitik, Personalplanung und Personalmarketing verantwortlich.

Ihr Spektrum an Einsatzmöglichkeiten, sowohl im Hinblick auf die zu übernehmende Funktion als auch im Hinblick auf die Branchenwahl, ist breit. So können sie in Betrieben aller Wirtschaftszweige als Personalleiter oder Personalreferenten eingesetzt werden. Aber auch in Personalberatungen, in der öffentlichen Verwaltung sowie in Verbänden sind Personalfachkaufleute zu finden.

Zu den typischen Tätigkeiten von Personalreferenten bzw. Personalleitern gehören beispielsweise:

- Beratung der Geschäftsführung/Führungskräfte in allen personalpolitischen und damit verbundenen Rechtsfragen
- Personalmarketing und -rekrutierung
- Assistenz der Geschäftsleitung in allen Bereichen des Personalmanagements
- Personalentwicklung
- Personalverwaltung und -controlling
- Konzeption und Umsetzung betrieblicher Grundsätze und Systeme für die Personalarbeit
- Ansprechpartner für Mitarbeiter

Personalfachkaufleute sind für alle diese Aufgaben bestens ausgebildet.

* Im Interesse der besseren Lesbarkeit verzichten wir im Folgenden auf die Unterscheidung männlicher und weiblicher Schreibweise.

Sprungbrett für Ihre Karriere

Mit der Qualifizierung zum Geprüften Personalfachkaufmann erwerben Sie einen hochwertigen und bundesweit anerkannten IHK-Abschluss, der zur Steigerung Ihres Ansehens beiträgt. Gleichzeitig erhalten Sie so den allgemeinen Hochschulzugang. Nähere Informationen hierzu finden Sie unter:

www.stmwfk.bayern.de/hochschule/studium-abschluesse/hochschulzugang/

Diese praxisorientierte Weiterbildung ist die Grundlage für Ihre berufliche Weiterentwicklung und schafft Anreize für lebenslanges Lernen. Es ermöglicht Ihnen das schrittweise Erreichen von Positionen, die heute oft noch von Hochschulabsolventen besetzt sind.

Eine Abrundung Ihrer praxisorientierten Karriere bietet das Studium zum Betriebswirt (IHK). Die Voraussetzungen hierfür haben Sie mit dem Personalfachkaufmann erfüllt. Dieser Top-Abschluss öffnet Ihnen weitere Türen auf Ihrem Weg in das gehobene Management.

Für einen weiteren akademischen Werdegang im Handel, bieten wir Ihnen in Kooperation mit der TRI-AGON Akademie (EU akkreditierte und staatlich anerkannte Hochschule) ein einjähriges, berufs begleitendes Bachelorstudium „Handelsmanagement (B.Sc.)“ an.

Einordnung des Abschlusses Geprüfter Personalfachkaufmann in den Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) sind Instrumente zur Einordnung von Qualifikationen im deutschen und europäischen Bildungssystem. Mit der Einordnung der Weiterbildung zum Geprüften Personalfachkaufmann in den DQR/EQR wird die Transparenz und Vergleichbarkeit des Abschlusses sowohl innerhalb Deutschlands als auch in der EU ermöglicht und damit Mobilität in der Bildung und Arbeitswelt garantiert.

Das Erreichen eines bestimmten Niveaus des DQR/EQR berechtigt nicht automatisch zum Zugang zur nächsten Stufe und ist nicht gekoppelt an tarifrechtliche Auswirkungen.

Anhand der Einordnung in die Qualifikationsrahmen können Sie Ihren Karriereweg planen, weiterführende Bildungsmaßnahmen auswählen und sich somit den Zugang zu anderen Bildungsgängen erleichtern.

Der Geprüfte Personalfachkaufmann wird dem akademischen Bachelorabschluss auf Niveau 6 zugeordnet, da beide Abschlüsse zur Bewältigung von Aufgaben mit vergleichbar hohen Anforderungen befähigen. Der Erwerb des Bachelorabschlusses ist jedoch nur durch ein entsprechendes Hochschulstudium möglich.

Die Zuordnung zum Qualifikationsrahmen begründet keinerlei Rechtsansprüche.



Wie unterstützen wir Sie?

Durch die jahrelange Erfahrung (seit über 60 Jahren qualifizieren wir Führungsnachwuchs im Handel) bieten wir Ihnen die besten Voraussetzungen, um die IHK-Prüfung zu bestehen. Seit Jahrzehnten richten wir berufliche Weiterbildung präzise am Bedarf der Praxis aus.

Dabei geht es uns nicht nur darum, Sie gut auf die IHK-Prüfung vorzubereiten, sondern Ihnen darüber hinaus das richtige Werkzeug an die Hand zu geben, damit Sie Ihre Aufgaben in der Berufspraxis erfolgreich lösen können.

Wir unterstützen Ihren Lernerfolg, indem wir

- Präsenzunterricht (vor Ort oder online, im virtuellen Klassenzimmer) mit
- Online-Elementen (z.B. Lernmodule mit Online-Aufgaben, Erklärvideos und Wissenschecks)

kombinieren.

Virtuelle Klassenzimmer

Ein Teil des Unterrichtes findet im Virtuellen Klassenzimmer statt. Damit können Sie einen weiteren Teil Ihres Lernprozesses flexibel von unterwegs oder zu Hause gestalten.

Online-Lern-Module

Mit den Online-Lern-Modulen haben Sie die Möglichkeit, Ihren Lernprozess ganz individuell, interaktiv und medial nach Ihren Bedürfnissen zu gestalten – wann und wo Sie wollen. Zudem können die Lerneinheiten beliebig oft wiederholt werden.

Gute Bestehensquoten

Daten aus der offiziellen Prüfungsstatistik der Industrie- und Handelskammer belegen, dass die Prüfungsteilnehmer der Akademie Handel im langjährigen Vergleich gute Bestehensquoten erreichen.

Prüfungstraining

Vor der Abschlussprüfung wird ein umfangreiches Prüfungstraining durchgeführt. Ziel ist es, anhand von Original Prüfungsaufgaben den Umgang mit den Aufgabenstellungen zu trainieren, Schwerpunkte zu bilden und eventuell noch bestehende Wissenslücken zu schließen

Klausuren

Um Rückmeldungen über den eigenen Leistungsstand zu erhalten werden in allen Prüfungsfächern Klausuren durchgeführt.

Dozenten aus der Praxis

Unsere Dozenten kommen aus der freien Wirtschaft und geben ihre Praxiserfahrung und ihr fachliches Wissen an Sie weiter. Die Auswahl der Dozenten erfolgt nach pädagogischen und fachlichen Kriterien. Durch regelmäßige Dozentenseminare stellen wir sicher, dass das fachliche und didaktische Wissen der Dozenten immer auf dem neuesten Stand ist. Aufgrund dieser Auswahl können wir garantieren, dass nicht nur Wissen sondern auch anwendbare Praxis vermittelt wird

Individuelle Betreuung

Um den richtigen Studiengang für Sie zu finden, stehen Ihnen bereits in der Entscheidungsphase unsere Mitarbeiter beratend zur Seite. Diese individuelle Betreuung begleitet Sie bis zu Ihrem erfolgreichen Abschluss. Egal ob kleinere oder größere Wünsche – wir sind für Sie da.

Zulassungs- voraussetzungen

Der Studiengang kommt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich infrage, die sich für ihr berufliches Weiterkommen engagieren und ihre Kenntnisse erweitern möchten.

Um im Anschluss an den Studiengang die Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) ablegen zu können, sollten Sie die Zulassung zur Prüfung bereits vor Beginn des Studiengangs bei der für Sie zuständigen IHK beantragen.

Um zur Prüfung zugelassen werden zu können, benötigen Sie:

- eine abgeschlossene Ausbildung in einem dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf der Personaldienstleistungswirtschaft und danach eine Berufspraxis von mindestens **einem Jahr**

oder

- eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf und danach eine Berufspraxis von mindestens **zwei Jahren** im Personalbereich

oder

- eine abgeschlossene Ausbildung in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf und eine Berufspraxis von mindestens **drei Jahren** im Personalbereich.

Falls kein abgeschlossener Ausbildungsberuf wie oben genannt vorliegt, muss eine mindestens **fünfjährige** Berufspraxis nachgewiesen werden.

Eine weitere Zulassungsvoraussetzung ist der **Nachweis der Ausbilderprüfung AdA**. (Die Vorbereitung auf die AdA-Prüfung ist integrativer Studienbestandteil.)

Die Dauer der berufspraktischen Tätigkeiten muss bei berufsbegleitenden Studiengängen erst zum Zeitpunkt der Prüfung erbracht sein.

Bitte beachten Sie:

Die Prüfungsgebühr wird von der Industrie- und Handelskammer gesondert in Rechnung gestellt.

Für Fragen über Ihre persönlichen Voraussetzungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wichtig:

Für Interessenten die derzeit die Zulassungsvoraussetzungen für den Personalfachkaufmann noch nicht erfüllen, bieten wir als Grundlagenqualifikation im Personalwesen den Studiengang Personalfachkraft an. Nähere Informationen finden Sie im Studienführer Personalfachkraft.

Studienplan – Geprüfter Personalfachkaufmann

	Unterrichtsstunden*
1. Abschnitt	111
Arbeitsrecht, Gerichtsbarkeit	
Beraten und Fachgespräche führen	
Personalbeschaffung	
Personalverwaltung	
Sozialversicherungsrecht	
Prüfung intern	
2. Abschnitt	101
Arbeitsrecht, Gerichtsbarkeit	
Betriebliche Sozialleistungen	
Einkommens- und Vergütungssysteme	
Personalentwicklung	
Personalführung	
Praktische Lohn- und Gehaltsabrechnung	
Prüfung intern	
3. Abschnitt	135
AdA (Vollzeit-Woche)	
Vorbereitung auf die mündliche AdA-Prüfung	
Personalbedarfsplanung	
Personalentwicklung	
Personalführung	
Personalwirtschaftliches Dienstleistungsangebot	
Präsentations- und Moderationstechniken	
Zeit- und Selbstmanagement	
Prüfung intern	
4. Abschnitt - Teil A	97
Grundsätze moderner Arbeits- und Lernorganisation	
IT im Personalbereich	
Personalbereich und Organisation des Unternehmens	
Personalcontrolling	
Personalentwicklung	
Personalmanagement	
Themenfindung	
Unternehmensplanung	
Prüfung intern	
4. Abschnitt - Teil B	48
Besprechung Gliederung	
Konjunktur und Beschäftigung	
Prozessmanagement	
Qualitätsmanagement	
Prüfungstraining	
Vorbereitung auf das Fachgespräch nach der schriftlichen Abschlussprüfung IHK	
Gesamt	508

* eine Unterrichtsstunde beträgt 45 Minuten

Handlungsbereiche der Prüfung - Geprüfter Personalfachkaufmann

Handlungsbereich 1:

Personalarbeit organisieren und durchführen

1.1 Personalbereich in die Gesamtorganisation des Unternehmens einbinden

- Begriff und Wesen der Unternehmensorganisation
- Aufbauorganisation
- Ablauforganisation
- Die Personalabteilung in der Gesamtorganisation
- Aufgaben und Organisation der Personalabteilung

1.2 Personalwirtschaftliches Dienstleistungsangebot gestalten

- Entwicklung von der Funktions- zur Kundenorientierung
- Ist-Situation
- Prognose und Potenzialanalyse
- Innovationsmanagement in der Dienstleistung
- Personalwirtschaftlicher Dienstleistungsprozess

1.3 Prozesse im Personalwesen gestalten

- Grundlagen der Prozessgestaltung
- Systematische Prozessverbesserung

1.4 Projekte planen und durchführen

- Projektorganisation
- Projektleitung
- Projektteam
- Projektplanung
- Projektinformationssysteme
- Projektsteuerung
- Projektkontrolle

1.5 IT im Personalbereich nutzen

- IT-Einsatz
- Personalinformations- und Personalmanagementsysteme
- Datenschutz und Datensicherheit
- Auswahlkriterien für Standardsoftware

1.6 Beraten und Fachgespräche führen

- Grundlagen der Beratungsmethodik
- Konfliktmanagement
- Gesprächsführungstechnik
- Regeln der Feedbacktechnik
- Einsatz der Reflexionstechnik

1.7 Präsentations- und Moderationstechniken einsetzen

- Moderierte Teamarbeit – Denken im Dialog
- Gruppenarbeitstechniken
- Umgang mit Präsentationsmedien

1.8 Arbeitstechniken und Zeitmanagement anwenden

- Hilfen für das „Lernen zu lernen“
- Allgemeines Zeitmanagement
- Gruppenarbeit
- Persönliches Zeitmanagement

**Handlungsbereich 2:
Personalarbeit auf Grundlage rechtlicher
Bestimmungen durchführen**

**2.1 Individuelles und kollektives Arbeitsrecht
anwenden**

- Die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung
- Störungen im Arbeitsverhältnis
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Die Personalaktenführung
- Unternehmensverfassung
- Betriebsverfassungsgesetz
- Tarifvertragsrecht
- Arbeitskampfrecht
- Rechtsquellen des Arbeitsrechts

**2.2 Rechtswege kennen und das Prozessrisiko
einschätzen**

- Arbeitsgerichtsbarkeit
- Sozialgerichtsbarkeit

**2.3 Einkommens- und Vergütungssysteme
umsetzen**

- Wirtschaftliche Grundlagen
- Wertschöpfung im Unternehmen
- Rechtliche Grundlagen
- Prinzipien der Entgeltfestsetzung
- Festlegung der Entgelthöhe
- Formen der Beteiligung am Unternehmenserfolg
- Leistungsabhängige Entgeltformen
- Kriterien für die Wahl der Entgeltform
- Personalzusatzkosten

2.4 Sozialversicherungsrecht anwenden

- Grundlagen der Sozialversicherung
- Ziele und Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung
- Ziele und Aufgaben der Pflegeversicherung
- Ziele und Aufgaben der Rentenversicherung
- Ziele und Aufgaben der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsförderung
- Ziele und Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung
- Grundzüge der Sozialgerichtsbarkeit

2.5 Sozialleistungen des Betriebes gestalten

- Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik
- Betriebliche Sozialleistungen
- Cafeteria-Angebote
- Informationsmöglichkeiten über betriebliche Sozialleistungen

2.6 Personalbeschaffung durchführen

- Hilfsmittel der Personalbeschaffung
- Interne Beschaffung
- Externe Beschaffung

**2.7 Administrative Aufgaben einschließlich der
Entgeltabrechnung bearbeiten**

- Aufgaben der Personalverwaltung
- Instrumente der Personalverwaltung
- Datensicherheit und betrieblicher Datenschutz

Handlungsbereich 3:

Personalplanung, -marketing und -controlling gestalten und umsetzen

3.1 Konjunktur- und Beschäftigungspolitik bei Personalplanung und -marketing berücksichtigen

- Konjunktur und Beschäftigung
- Personalplanung
- Strategische Unternehmensplanung
- Personalwirtschaftliche Ziele

3.2 Personalwirtschaftliche Ziele aus der strategischen Unternehmensplanung ableiten

- Strategische Unternehmensplanung
- Einfluss auf personalwirtschaftliche Ziele
- Personalwirtschaftliche Ziele

3.3 Beschäftigungsstrukturen und Personalbedarfe für Produktions- und Dienstleistungsprozesse analysieren und ermitteln

- Die menschliche Arbeitsleistung im Unternehmen
- Instrumente der Personalbedarfsbestimmung
- Methoden der Personalbedarfsberechnung
- Methoden zur Ermittlung des Personalbestandes
- Profile durch Arbeits(platz)bewertung
- Maßnahmen zur Anpassung des Personalbedarfs
- Ziele, Inhalte und Notwendigkeit der Personalentwicklungsplanung
- Personalinformationssysteme
- Ziele des Personalcontrollings
- Aufgaben des Personalcontrollings

3.4 Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung durchführen

- Methoden der Personalbedarfsberechnung
- Methoden zur Ermittlung des Personalbestandes
- Profile durch Arbeits(platz)bewertung
- Maßnahmen zur Anpassung des Personalbedarfs
- Ziele, Inhalte und Notwendigkeit der Personalentwicklungsplanung

3.5 Personalcontrolling gestalten und umsetzen

- Ziele des Personalcontrollings
- Aufgaben des Personalcontrollings
- Das Personalinformationssystem als Hilfsmittel
- Elemente des Personalcontrollings

Handlungsbereich 4: Personal- und Organisationsentwicklung steuern

4.1 Mitarbeiter beurteilen, deren Potenziale erkennen und fördern

- Mitarbeiterbeurteilung
- Auswertung der Potenzialanalyse

4.2 Konzepte für die Kompetenzentwicklung sowie für Qualifizierungsprogramme entwerfen und umsetzen

- Stellenwert der Kompetenzentwicklung
- Lernen
- Betriebliche Weiterbildung

4.3 Zielgruppenspezifische Förderprogramme erarbeiten und umsetzen

- Zielgruppen für Förderprogramme
- Individuelle und gruppenbezogene Förderprogramme

4.4 Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung einsetzen

- Qualitätsstrategien
- Qualitätsnormen/Zertifizierung
- Kosten-Nutzen-Analyse
- Qualitätssichernde Maßnahmen in der Personalentwicklung

4.5 Führungsmodelle und Führungsinstrumente anwenden, Führungskräfte beraten

- Führungsmodelle, Management-by-Techniken
- Führungsinstrumente
- Beraten der Führungskräfte

4.6 Betriebliche Arbeitsformen mitgestalten, Grundsätze moderner Arbeits- und Lernorganisation umsetzen

- Moderne Arbeitsorganisation
- Lernförderliche Arbeitsgestaltung
- Moderne Lernorganisation
-

Handlungsbereich 5: Situationsbezogenes Fachgespräch

Finanzielle Förderung

Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung gültig seit 01.08.2016 (AFBG – „Aufstiegs-BAföG“, ehemals „Meister-BAföG“)

Als Studierender können Sie bei den zuständigen Ämtern für Ausbildungsförderung das so genannte „Aufstiegs-BAföG“ beantragen. Hier bekommt der Studierende 50 % der Studiengebühren der Akademie Handel (ohne Manuskriptkosten) und der IHK-Prüfungsgebühren als Zuschuss. Dieser muss vom Studierenden nicht zurückgezahlt werden.

Die restlichen Studiengebühren können über ein zinsgünstiges Darlehen bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) finanziert werden. Wurde die IHK-Prüfung bestanden, reduziert sich der Rückzahlbetrag des KfW-Darlehens um ebenfalls 50%. Dadurch erhöht sich der staatliche Zuschuss auf insgesamt 75 % der Studiengebühren. Die Rückzahlung und Verzinsung dieses Darlehens beginnt frühestens zwei Jahre nach Abschluss des Studiums.

Vereinfachtes Rechenbeispiel Aufstiegs-BAföG*:

Studiengebühren (ohne Manuskripte): 3.790 €*
50 % Zuschuss zu den Studiengebühren: 1.895 €
50 % Darlehenserlass bei bestandener Prüfung auf die Restsumme von 1.895 € = 948 €
Fördersumme insgesamt 75 %: 2.843 €
Verbleibende Eigenleistung: 947 €

Nähere Informationen und Antragsvordrucke erhalten Sie unter:

www.aufstiegs-bafoeg.info

Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung

Der Freistaat Bayern gewährt seit September 2013 für erfolgreich abgelegte Meisterprüfungen oder gleichwertige öffentlich-rechtliche Fortbildungsprüfungen in gewerblichen und kaufmännischen Berufen (hierzu zählt auch der Abschluss „Geprüfte/-r Personalfachkauffrau/-mann“) den „Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung“.

Jeder, der seine Prüfung zum Geprüften Personalfachkaufmann erfolgreich ablegt, erhält automatisch den Meisterbonus in Höhe von 2.000 Euro.

Der Hauptwohnsitz oder der Beschäftigungsort müssen zum Zeitpunkt der Prüfungsanmeldung oder zum Zeitpunkt der Feststellung des Prüfungsergebnisses in Bayern liegen. Der Meisterbonus wird ohne Rechtsanspruch gewährt. Zuständig für die Auszahlung ist die Kammer, die auch die Prüfung abnimmt. Eine Antragsstellung ist nicht erforderlich.

Die Förderung „Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung“ ist vorerst bis 31. Dezember 2022 befristet.

Ratenzahlung

Bei Bedarf räumen wir Ihnen die Möglichkeit der Ratenzahlung ein.

Studiengebühren sind steuerlich absetzbar

Im Rahmen Ihres Lohnsteuerjahresausgleiches bzw. Ihrer Einkommensteuererklärung sind Kosten der Weiterbildung absetzbar.

*Die Gebühren sind gerundet und stellen keine verbindliche Angabe dar!

Kontakt

Für Ihre Karriereplanung stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf ein persönliches Gespräch mit Ihnen:

Akademie Handel e.V.

Brienner Straße 47
80333 München

Christine Frisch

Fon 089 55145 – 20
christine.frisch@akademie-handel.de