

MODULHANDBUCH

Geprüfte/r Personalreferent/in

Fachbereich 02 · Fachmodule · Prüfungen · Workload · CEU

AUFBAU

- 8 Fachmodule mit insgesamt 112 Zeitstunden und 14 CEU
- 2 Prüfungsmodule mit insgesamt 3 Zeitstunden
- Jedes Modul ist auf einer eigenen Seite mit einheitlichen Modulmerkmalen beschrieben

Klar strukturiert. Praxisorientiert. Kompakt dokumentiert.

Module und Prüfungen

Alle Umfänge auf einen Blick

112

STD. FACHMODULE

14

CEU

3

STD. PRÜFUNGEN

Nr.	Modultitel	Stunden	CEU
01	Grundlagen des Arbeitsrechts	24	3
02	Talent- und Organisationsentwicklung	16	2
03	Global Human Resources Management	16	2
04	Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration	8	1
05	HR Analytik und Technologie	8	1
06	Strategisches HR-Management	8	1
07	Workforce Planning & Analytics	16	2
08	Talent Acquisition & Onboarding	16	2
09	Schriftliche Abschlussprüfung	2	–
10	Mündliche Abschlussprüfung	1	–

Hinweis: Für die Prüfungszeiten sind keine CEU ausgewiesen.

Grundlagen des Arbeitsrechts

Im Themenbereich „Grundlagen des Arbeitsrechts“ lernen die Teilnehmenden die wesentlichen rechtlichen Grundlagen von Arbeitsverhältnissen kennen. Behandelt werden insbesondere die Begründung, Ausgestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie die zentralen Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Themen wie Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit, Vergütung, Abmahnung, Kündigung und Kündigungsschutz. Sie lernen, typische arbeitsrechtliche Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis zu erkennen, rechtlich einzuordnen und geeignete Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.

Dauer	24 Std.
CEUs	3
Inhalte	Das Modul vermittelt die wesentlichen arbeitsrechtlichen Grundlagen für die professionelle Personalarbeit. Im Mittelpunkt stehen die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverhältnissen sowie typische Fragestellungen vom Vertragsabschluss bis zur Beendigung. ■ Begründung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ■ Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten ■ Arbeitszeit, Urlaub, Entgelt und Fehlzeiten ■ Kündigung, Mitbestimmung und Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
Lernziele	Teilnehmende können typische arbeitsrechtliche Sachverhalte erkennen, grundlegende Handlungsoptionen einordnen und Personalmaßnahmen unter Beachtung rechtlicher Rahmenbedingungen vorbereiten.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Talent- und Organisationsentwicklung

Im Themenbereich „Talent- und Organisationsentwicklung“ lernen die Teilnehmenden zentrale Konzepte und Instrumente zur gezielten Entwicklung von Mitarbeitenden und Organisationen kennen. Behandelt werden insbesondere Talentmanagement, Kompetenzentwicklung, Karriere- und Nachfolgeplanung sowie Maßnahmen der Personalentwicklung. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Veränderungsprozessen, Organisationsstrukturen, Unternehmenskultur und der Gestaltung lernender Organisationen. Sie lernen, Entwicklungsbedarfe zu erkennen, geeignete Maßnahmen abzuleiten und Veränderungsprozesse zielgerichtet zu begleiten.

Dauer	16 Std.
CEUs	2
Inhalte	Das Modul verbindet systematische Talententwicklung mit der gezielten Weiterentwicklung von Organisationen. Es zeigt, wie Kompetenzen aufgebaut, Potenziale gefördert und Veränderungsprozesse nachhaltig in Strukturen, Zusammenarbeit und Kultur verankert werden. ■ Kompetenz- und Potenzialmanagement ■ Weiterbildung, Entwicklungsprogramme und Karrierepfade ■ Nachfolgeplanung und Talentpools ■ Organisationsentwicklung, Change und Lernkultur
Lernziele	Teilnehmende können Entwicklungsbedarfe analysieren, geeignete Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen auswählen und deren Umsetzung sowie Wirksamkeit strukturiert begleiten.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Global Human Resources Management

Im Themenbereich „Global Human Resources Management“ lernen die Teilnehmenden die besonderen Herausforderungen und Instrumente des internationalen Personalmanagements kennen. Behandelt werden insbesondere internationale Personalplanung und -beschaffung, globale Talententwicklung, interkulturelle Zusammenarbeit, internationale Vergütungssysteme sowie der Einsatz von Mitarbeitenden im Ausland. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit unterschiedlichen rechtlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen international tätiger Unternehmen. Sie lernen, globale Personalstrategien zu verstehen, internationale HR-Maßnahmen einzuordnen und geeignete Lösungen für personalbezogene Fragestellungen in einem internationalen Unternehmensumfeld zu entwickeln.

Dauer	16 Std.
CEUs	2
Inhalte	Das Modul behandelt zentrale Herausforderungen der Personalarbeit in international tätigen Organisationen. Thematisiert werden globale HR-Strukturen, grenzüberschreitende Personaleinsätze und der professionelle Umgang mit unterschiedlichen kulturellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen. ■ Internationale HR-Strategien und Governance ■ Global Staffing, Entsendung und Repatriierung ■ Interkulturelle Zusammenarbeit und Führung ■ Globale Standards, Compliance und lokale Besonderheiten
Lernziele	Teilnehmende können internationale HR-Fragestellungen einordnen, globale und lokale Anforderungen abwägen und Personalprozesse für grenzüberschreitende Kontexte angemessen mitgestalten.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration

Im Themenbereich „Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration“ lernen die Teilnehmenden die Bedeutung von Diversität, Chancengerechtigkeit und inklusiven Strukturen in Organisationen kennen. Behandelt werden insbesondere unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt, der Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung sowie Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Teilhabe. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit inklusiver Führung, organisationaler Kultur und der Gestaltung eines wertschätzenden Arbeitsumfelds. Sie lernen, bestehende Strukturen kritisch zu reflektieren, Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt zu erkennen und geeignete Maßnahmen für eine gerechte und inklusive Organisationsgestaltung abzuleiten.

Dauer	8 Std.
CEUs	1
Inhalte	Das Modul vermittelt Grundlagen für eine faire, vielfältige und inklusive Personalarbeit. Im Fokus stehen diskriminierungssensible HR-Prozesse, Chancengerechtigkeit sowie Maßnahmen zur Förderung einer Arbeitskultur, in der unterschiedliche Perspektiven wirksam einbezogen werden. ■ Dimensionen von Vielfalt und Chancengerechtigkeit ■ Diskriminierungsrisiken und faire HR-Prozesse ■ Inklusive Zusammenarbeit und Unternehmenskultur ■ DEI-Maßnahmen, Kennzahlen und Wirksamkeitskontrolle
Lernziele	Teilnehmende können Barrieren und Benachteiligungsrisiken in Personalprozessen erkennen, inklusive Maßnahmen entwickeln und deren Beitrag zu fairer Zusammenarbeit und Teilhabe beurteilen.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

HR Analytik und Technologie

Im Themenbereich „HR Analytik und Technologie“ lernen die Teilnehmenden, wie Daten, digitale Systeme und technologische Anwendungen im Personalmanagement eingesetzt werden. Behandelt werden insbesondere HR-Kennzahlen, datenbasierte Personalentscheidungen, People Analytics, digitale HR-Prozesse sowie der Einsatz von HR-Software und künstlicher Intelligenz. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Datenschutz, Datenqualität und den Chancen und Grenzen technologischer Lösungen im Personalwesen. Sie lernen, personalbezogene Daten systematisch auszuwerten, Ergebnisse zu interpretieren und digitale Instrumente zur Unterstützung strategischer und operativer HR-Entscheidungen einzusetzen.

Dauer	8 Std.
CEUs	1
Inhalte	Das Modul zeigt, wie Daten und digitale Technologien die Personalarbeit unterstützen. Behandelt werden HR-Systeme, Kennzahlen, Automatisierung und datenbasierte Entscheidungsunterstützung sowie Anforderungen an Datenschutz, Datenqualität und einen verantwortungsvollen Technologieeinsatz. ■ HR-Informationssysteme und digitale Prozesslandschaften ■ HR-Kennzahlen, Dashboards und Datenqualität ■ Automatisierung, KI und Self-Service im HR-Bereich ■ Datenschutz, Governance und verantwortungsvoller Technikeinsatz
Lernziele	Teilnehmende können HR-Daten zielgerichtet nutzen, geeignete Kennzahlen interpretieren und den Nutzen sowie die Grenzen digitaler HR-Technologien für Personalprozesse einschätzen.
Prüfungsform	Präsentation
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Strategisches HR-Management

Im Themenbereich „Strategisches HR-Management“ lernen die Teilnehmenden, wie personalpolitische Entscheidungen mit den übergeordneten Zielen und der langfristigen Ausrichtung eines Unternehmens verknüpft werden. Behandelt werden insbesondere strategische Personalplanung, Kompetenz- und Talentmanagement, Personalentwicklung, Nachfolgeplanung sowie die Gestaltung einer nachhaltigen Personalstrategie. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Rolle des HR-Bereichs als strategischer Partner der Unternehmensführung und mit der Bedeutung von Kennzahlen für personalbezogene Entscheidungen. Sie lernen, personalwirtschaftliche Maßnahmen aus strategischer Perspektive zu beurteilen und geeignete HR-Strategien für unterschiedliche Unternehmenssituationen abzuleiten.

Dauer	8 Std.
CEUs	1
Inhalte	Das Modul verknüpft Unternehmensstrategie und Personalarbeit. Es vermittelt, wie HR-Prioritäten aus geschäftlichen Zielen abgeleitet, Personalinstrumente aufeinander abgestimmt und der Wertbeitrag der HR-Funktion nachvollziehbar gesteuert werden kann. ■ Verknüpfung von Unternehmens- und HR-Strategie ■ Strategische HR-Prioritäten und Zielsysteme ■ HR Operating Model, Rollen und Governance ■ Wertbeitrag, Kennzahlen und strategisches HR-Controlling
Lernziele	Teilnehmende können strategische Personalbedarfe aus Unternehmenszielen ableiten, HR-Maßnahmen priorisieren und den Beitrag der Personalarbeit zur Organisationsleistung argumentieren.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Workforce Planning & Analytics

Im Themenbereich „Workforce Planning & Analytics“ lernen die Teilnehmenden, wie Personalbedarfe systematisch geplant und mithilfe von Daten fundiert analysiert werden. Behandelt werden insbesondere quantitative und qualitative Personalplanung, Kapazitäts- und Kompetenzbedarfe, relevante HR-Kennzahlen sowie Methoden zur Prognose zukünftiger Personalentwicklungen. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Auswertung und Interpretation personalbezogener Daten und deren Nutzung für strategische Entscheidungen. Sie lernen, personelle Engpässe und Entwicklungstrends frühzeitig zu erkennen, Szenarien zu bewerten und geeignete Maßnahmen für eine vorausschauende Personalplanung abzuleiten.

Dauer	16 Std.
CEUs	2
Inhalte	Das Modul behandelt die vorausschauende Planung von Personalbestand, Kapazitäten und Kompetenzen. Quantitative und qualitative Analysen werden mit Szenarien verbunden, um zukünftige Engpässe, Überhänge und Skill-Gaps frühzeitig sichtbar zu machen. ■ Personalbestands- und Bedarfsanalyse ■ Kapazitäts-, Kompetenz- und Skill-Gap-Planung ■ Szenarien, Forecasts und zentrale Workforce-Kennzahlen ■ Ableitung und Bewertung strategischer Personalmaßnahmen
Lernziele	Teilnehmende können Workforce-Daten analysieren, zukünftige Personal- und Kompetenzbedarfe strukturiert abschätzen und geeignete Maßnahmen auf Basis von Szenarien ableiten.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Talent Acquisition & Onboarding

Im Themenbereich „Talent Acquisition & Onboarding“ lernen die Teilnehmenden die zentralen Prozesse der Gewinnung, Auswahl und erfolgreichen Integration neuer Mitarbeitender kennen. Behandelt werden insbesondere Personalmarketing, Recruiting-Strategien, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, Candidate Experience sowie die Planung und Gestaltung strukturierter Onboarding-Prozesse. Darüber hinaus beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Bedeutung einer zielgerichteten Einarbeitung für Motivation, Bindung und Leistungsfähigkeit neuer Mitarbeitender. Sie lernen, geeignete Maßnahmen zur Ansprache und Auswahl von Talenten zu entwickeln und Onboarding-Prozesse wirkungsvoll zu gestalten.

Dauer	16 Std.
CEUs	2
Inhalte	Das Modul betrachtet den Recruiting-Prozess von der Personalbedarfsdefinition bis zur erfolgreichen Integration neuer Mitarbeitender. Im Mittelpunkt stehen zielgruppengerechte Ansprache, valide Auswahlmethoden, Candidate Experience und ein systematisches Onboarding. ■ Anforderungsprofile, Employer Branding und Sourcing ■ Recruiting-Kanäle und Candidate Experience ■ Strukturierte Auswahl, Interviews und Entscheidungsverfahren ■ Preboarding, Onboarding und Integration neuer Mitarbeitender
Lernziele	Teilnehmende können Recruiting- und Onboarding-Prozesse zielgerichtet gestalten, geeignete Auswahlverfahren einsetzen und Maßnahmen für eine wirksame Integration neuer Mitarbeitender entwickeln.
Prüfungsform	Klausur
Bestehensgrenze	60%

KATEGORIE Fachmodul

Schriftliche Abschlussprüfung

Dauer	2 Std.
CEUs	–
Inhalte	Die schriftliche Abschlussprüfung überprüft die Fähigkeit, zentrale Inhalte des Fachbereichs Personalwesen selbstständig anzuwenden. Aufgabenstellungen verbinden fachliches Wissen mit praxisnahen HR-Situationen und verlangen nachvollziehbar begründete Lösungen. ■ Anwendung arbeitsrechtlicher und personalwirtschaftlicher Grundlagen ■ Analyse praxisbezogener HR-Fallstellungen ■ Daten- und kennzahlengestützte Beurteilung von Handlungsoptionen ■ Strukturierte und nachvollziehbare Begründung von Lösungen
Lernziele	Prüfungsteilnehmende weisen nach, dass sie wesentliche Inhalte des Fachbereichs verknüpfen, auf berufliche Situationen übertragen und fachlich begründete Entscheidungen schriftlich darstellen können.
Prüfungsform	Schriftliche Abschlussprüfung, Dauer 2 Stunden.
Bestehensgrenze	Gemäß Prüfungsordnung

KATEGORIE Prüfungsmodul

Mündliche Abschlussprüfung

Dauer	1 Std.
CEUs	–
Inhalte	Die mündliche Abschlussprüfung dient der vertieften Anwendung und Reflexion ausgewählter Fragestellungen der Personalarbeit. Im Fachgespräch werden fachliche Einordnung, Argumentationsfähigkeit und der Transfer auf praktische HR-Situationen bewertet. ■ Fachgespräch zu ausgewählten HR-Themen ■ Einordnung und Bewertung personalwirtschaftlicher Situationen ■ Begründung von Entscheidungen und Handlungsalternativen ■ Praxisorientierter Transfer und professionelle Kommunikation
Lernziele	Prüfungsteilnehmende können HR-Sachverhalte präzise erläutern, Handlungsoptionen fachlich begründen und ihre Entscheidungen im Gespräch adressatengerecht vertreten.
Prüfungsform	Mündliche Abschlussprüfung, Dauer 1 Stunde.
Bestehensgrenze	Gemäß Prüfungsordnung

KATEGORIE Prüfungsmodul