

Modulhandbuch

Weiterbildung: Geprüfte/r Personalreferent/in (RLS) der Ruhr Law School

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Informationen zur Weiterbildung
2. Zielgruppe & Zugangsvoraussetzungen
3. Lernziele & Kompetenzprofil
4. Aufbau & Modulübersicht
5. Detaillierte Modulbeschreibungen
 - Modul 1: Grundlagen des Arbeitsrechts
 - Modul 2: Talent- und Organisationsentwicklung
 - Modul 3: Global Human Resources Management
 - Modul 4: Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration (DEI)
 - Modul 5: HR Analytik und Technologie
 - Modul 6: Strategisches HR-Management
 - Modul 7: Workforce Planning & Analytics
 - Modul 8: Talent Acquisition & Onboarding
6. Prüfungsformate & Bewertung
7. CEU-Vergabe & Zertifikat
8. Technische Voraussetzungen & Checkliste
9. Allgemeine Geschäftsbedingungen (Auszug) / Hinweis auf Prüfungsordnung

1. Allgemeine Informationen zur Weiterbildung

Kriterium	Angabe
Titel	Geprüfte/r Personalreferent:in (RLS)
Format	Vollständig online (asynchron + optionale Live-Sessions)
Gesamtumfang	112 Lernstunden (à 45 Minuten) + Prüfungszeit
Gesamt-CEUs	14,0 CEUs (Continuing Education Units)
Dauer	12 Wochen (flexibel, max. 16 Wochen)
Abschluss	Teilnahmezertifikat mit Notenausweis (bei bestandener Prüfung)
Prüfungsordnung	Es gilt die separate Prüfungsordnung des Unternehmens (Webcam, Mikrofon, KI-Detektion)

2. Zielgruppe & Zugangsvoraussetzungen

Zielgruppe:

- Fachkräfte, die in den Bereich Personalmanagement einsteigen möchten
- Assistenzkräfte mit Personalaufgaben
- Teamleitungen mit Personalverantwortung
- Quereinsteiger:innen mit Interesse an HR-Themen
- Mitarbeiter:innen aus Verwaltung, die sich spezialisieren möchten

Zugangsvoraussetzungen:

- Abgeschlossene kaufmännische oder verwaltende Berufsausbildung von Vorteil
- Alternativ: mehrjährige Berufserfahrung
- Grundlegendes Verständnis für betriebliche Abläufe
- Sicherer Umgang mit PC, Internet, Videokonferenz-Tools
- Erfüllung der technischen Mindestanforderungen (siehe § 4 Prüfungsordnung)
- Einwilligung in die KI-gestützte Prüfungsüberwachung (bei Online-Klausuren)

3. Lernziele & Kompetenzprofil

Nach Abschluss der Weiterbildung sind die Teilnehmenden in der Lage:

- Zentrale arbeitsrechtliche Vorschriften anzuwenden (Kündigung, Arbeitsvertrag, Mitbestimmung)
- Talentmanagement- und Organisationsentwicklungsprozesse zu gestalten
- Globale HR-Strukturen und interkulturelle Besonderheiten zu verstehen
- DEI-Strategien (Diversity, Equity, Inclusion) zu entwickeln und umzusetzen
- HR-Daten zu analysieren und technologiegestützte HR-Prozesse einzusetzen
- Personalstrategien an Unternehmenszielen auszurichten
- Workforce Planning und Personalbedarfsanalysen durchzuführen
- Recruiting- und Onboarding-Prozesse professionell zu gestalten

4. Aufbau & Modulübersicht

Modul	Titel	Zeitaufwand (Std.)	CEUs	Prüfungsform
1	Grundlagen des Arbeitsrechts	24	3,0	Online-Klausur (MC + Fallbeispiele)
2	Talent- und Organisationsentwicklung	16	2,0	Projektarbeit (Talentmanagementkonzept)
3	Global Human Resources Management	16	2,0	Fallstudie (schriftlich)
4	Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration (DEI)	8	1,0	Schriftliche Reflexion
5	HR Analytik und Technologie	8	1,0	Online-Klausur (MC + Verständnisfragen)
6	Strategisches HR-Management	8	1,0	Fallstudie + Strategiepapier
7	Workforce Planning & Analytics	16	2,0	Praxisarbeit (Personalbedarfsplanung)
8	Talent Acquisition & Onboarding	16	2,0	Online-Klausur (MC + Fallbeispiele)
Summe		112	14,0	

5. Detaillierte Modulbeschreibungen

Modul 1: Grundlagen des Arbeitsrechts

Kriterium	Beschreibung
Dauer	24 Std. (davon ca. 16 Std. Selbststudium, 8 Std. Übungen)
CEUs	3,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Individualarbeitsrecht: Arbeitsvertrag, Probezeit, Befristung, Teilzeit• Arbeitnehmerpflichten (Arbeitsleistung, Treuepflicht) und Arbeitgeberpflichten (Fürsorgepflicht, Vergütung)• Kündigungsrecht: Ordentliche/außerordentliche Kündigung, Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Sozialauswahl• Betriebsverfassungsrecht: Betriebsrat, Mitbestimmung, Sprecherausschuss• Tarifvertragsrecht (Tarifbindung, Tarifeinheit)• Arbeitszeugnis, Urlaubsrecht, Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Die Teilnehmenden können arbeitsrechtliche Sachverhalte einordnen, Kündigungen rechtssicher prüfen und die Rechte von Betriebsrat und Arbeitgeber unterscheiden.
Lernziele	
Prüfungsform	Schriftliche Online-Klausur (60 Min., 15 MC-Fragen + 3 Fallbeispiele)
Bestehensgrenze	60 %

Modul 2: Talent- und Organisationsentwicklung

Kriterium	Beschreibung
Dauer	16 Std.
CEUs	2,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Talentmanagement: Identifikation, Förderung und Bindung von Talenten• Nachfolgeplanung (Succession Planning)• Personalentwicklung: Qualifizierungsbedarfsanalyse, Weiterbildungsmaßnahmen• Karrierepfade und Laufbahnmodelle• Organisationsentwicklung (OE): Veränderungsprozesse, Teamentwicklung, Organisationskultur• Lernformate: E-Learning, Blended Learning, Training on the Job
Lernziele	Die Teilnehmenden können ein Talentmanagementkonzept erstellen, Qualifizierungsbedarfe ermitteln und Organisationsentwicklungsmaßnahmen planen.
Prüfungsform	Projektarbeit (schriftlich, 5–7 Seiten): Erstellung eines Talentmanagementkonzepts für ein Unternehmen. KI-Detektion.
Bestehensgrenze	Mind. 60 % + KI-Wahrscheinlichkeit < 85 %

Modul 3: Global Human Resources Management

Kriterium	Beschreibung
Dauer	16 Std.
CEUs	2,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Internationale HR-Strategien (ethnozentrisch, polyzentrisch, geozentrisch)• Entsendung von Mitarbeitern (Expatriates): Verträge, Steuern, Sozialversicherung• Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit• Globale Vergütungssysteme und Arbeitszeitmodelle• Rechtliche Rahmenbedingungen im Ausland (z. B. Arbeitsrecht, Datenschutz)• Virtuelle und hybride Teams im globalen Kontext
Lernziele	Die Teilnehmenden können internationale HR-Prozesse gestalten, Entsendungen rechtlich und organisatorisch vorbereiten und interkulturelle Herausforderungen managen.
Prüfungsform	Fallstudie (schriftlich, 4–6 Seiten): Planung einer internationalen Entsendung inkl. Vertragsgestaltung und interkulturellem Training.
Bestehensgrenze	60 %

Modul 4: Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration (DEI)

Kriterium	Beschreibung
Dauer	8 Std.
CEUs	1,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Grundbegriffe: Diversity, Equity, Inclusion, Belonging• Dimensionen von Vielfalt (Geschlecht, Alter, Ethnie, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion)• Unconscious Bias und Stereotype• DEI-Strategien und Maßnahmen (Recruiting, Entwicklung, Kultur)• Rechtliche Grundlagen: AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Behindertenrecht• DEI-Messung und Reporting
Lernziele	Die Teilnehmenden können DEI-Strategien entwickeln, unbewusste Vorurteile erkennen und Maßnahmen zur Förderung von Inklusion umsetzen.
Prüfungsform	Schriftliche Reflexion (2–3 Seiten): Analyse der DEI-Situation im eigenen (oder einem fiktiven) Unternehmen mit Handlungsempfehlungen. KI-Detektion.
Bestehensgrenze	Mind. 60 % + KI-Wahrscheinlichkeit < 85 %

Modul 5: HR Analytik und Technologie

Kriterium	Beschreibung
Dauer	8 Std.
CEUs	1,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• HR-Kennzahlen (Fluktuationsrate, Fehlzeitenquote, Recruiting-KPIs)• HR-Dashboards und Datenvisualisierung• HRIS (Human Resources Information Systems) und HCM (Human Capital Management)• People Analytics: Predictive Analytics, Attrition-Risiken• Digitale HR-Prozesse (E-Recruiting, E-Learning, Digitales Personalaktenmanagement)• Datenschutz im HR (DSGVO, Mitarbeiterdaten)
Lernziele	Die Teilnehmenden können HR-Kennzahlen berechnen und interpretieren, HR-Dashboards erstellen und digitale HR-Tools auswählen und einsetzen.
Prüfungsform	Online-Klausur (30 Min., 10 MC-Fragen + 2 Verständnisfragen zu Kennzahlen)
Bestehensgrenze	60 %

Modul 6: Strategisches HR-Management

Kriterium	Beschreibung
Dauer	8 Std.
CEUs	1,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• HR-Business-Partner-Modell (Ulrich-Modell)• HR-Strategie als Teil der Unternehmensstrategie• HR-Balanced-Scorecard• Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität• HR-Risikomanagement (Fachkräftemangel, Demografie, Compliance)• Agile HR und New Work
Lernziele	Die Teilnehmenden können eine HR-Strategie entwickeln, HR-Ziele mit Unternehmenszielen verknüpfen und Employer-Branding-Maßnahmen planen.
Prüfungsform	Fallstudie + Strategiepapier (3–5 Seiten): Entwicklung einer HR-Strategie für ein Unternehmen in einer definierten Herausforderung (z. B. Fachkräftemangel, Digitalisierung).
Bestehensgrenze	60 %

Modul 7: Workforce Planning & Analytics

Kriterium	Beschreibung
Dauer	16 Std.
CEUs	2,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Personalbedarfsermittlung (quantitativ, qualitativ)• Personalbestandsanalyse (Altersstruktur, Qualifikation, Fluktuation)• Szenarioplanung und Simulationen• Workforce Analytics: Datenquellen, Methoden, Tools• Nachfolge- und Risikoplanung• Integration von Workforce Planning in die Unternehmensplanung
Lernziele	Die Teilnehmenden können den Personalbedarf ermitteln, Personalbestandsanalysen durchführen und Workforce-Planungsmodelle anwenden.
Prüfungsform	Praxisarbeit (schriftlich, 5–7 Seiten): Personalbedarfsplanung für ein Unternehmen (einschließlich Altersstrukturanalyse, Fluktuationsprognose und Recruiting-Bedarf). KI-Detektion.
Bestehensgrenze	Mind. 60 % + KI-Wahrscheinlichkeit < 85 %

Modul 8: Talent Acquisition & Onboarding

Kriterium	Beschreibung
Dauer	16 Std.
CEUs	2,0
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Personalbeschaffung: Intern vs. extern, Active Sourcing, Social Recruiting• Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile• Auswahlverfahren: Bewerbungsgespräch, Assessment Center, Testverfahren• Candidate Experience und Recruiting-KPIs• Onboarding-Prozess: Vorbereitung, erste Tage, Einarbeitungsplan, Patenmodelle• Offboarding und Wissenstransfer
Lernziele	Die Teilnehmenden können einen Recruiting-Prozess gestalten, Auswahlverfahren durchführen und ein strukturiertes Onboarding-Programm entwickeln.
Prüfungsform	Online-Klausur (45 Min., 15 MC-Fragen + 2 Fallbeispiele zu Recruiting und Onboarding)
Bestehensgrenze	60 %

6. Prüfungsformate & Bewertung

Modul Prüfungsform		Dauer / Umfang	Gewichtung für Gesamtnote
1	MC + Fallbeispiele	60 Min.	15 %
2	Projektarbeit (Talentmanagementkonzept)	5–7 Seiten	15 %
3	Fallstudie (Entsendung)	4–6 Seiten	10 %
4	Schriftliche Reflexion (DEI)	2–3 Seiten	5 %
5	MC + Verständnisfragen	30 Min.	5 %
6	Fallstudie + Strategiepapier	3–5 Seiten	10 %
7	Praxisarbeit (Workforce Planning)	5–7 Seiten	20 %
8	MC + Fallbeispiele	45 Min.	20 %

Gesamtnote: Gewichteter Durchschnitt aller Modulnoten.

Bestehensbedingung: Jedes Modul muss mindestens mit „ausreichend“ (4,0) bestanden sein.

Notenschlüssel (gilt für alle Prüfungsformen)

Note	Bezeichnung	Punktzahl
1,0	sehr gut	90–100 %
2,0	gut	75–89,9 %
3,0	befriedigend	60–74,9 %
4,0	ausreichend	50–59,9 %
5,0	nicht ausreichend	< 50 %

7. CEU-Vergabe & Zertifikat

- **CEUs:** Für jedes bestandene Modul werden die ausgewiesenen CEUs vergeben. Bei Gesamtbestehen erhalten Sie **14,0 CEUs**.
- **Zertifikat:** Nach Bestehen aller Module erhalten Sie ein digitales Zertifikat mit:
 - Namen des Teilnehmenden
 - Titel der Weiterbildung („Geprüfte/r Personalreferent:in“)
 - Einzelnoten & Gesamtnote
 - Anzahl der CEUs
 - Hinweis auf die Prüfungsform („Online-Prüfung mit KI-gestützter Überwachung“)
 - QR-Code zur Echtheitsprüfung

8. Technische Voraussetzungen & Checkliste

Es gelten die Technischen Mindestanforderungen in der separaten Checkliste.

Zusammenfassung:

- PC/Laptop mit Webcam (720p) + ggf. zweite Kamera (Raumkamera)
- Mikrofon ohne Noise-Cancelling
- Stabile Internetverbindung (LAN empfohlen)
- Aktueller Browser (Chrome, Edge, Firefox)
- Einwilligung in KI-gestützte Proctoring-Software (bei Online-Klausuren)

Die vollständige Checkliste finden Sie im Anhang dieses Modulhandbuchs bzw. als separates Dokument.

9. Allgemeine Geschäftsbedingungen (Auszug) / Hinweis auf Prüfungsordnung

(1) Es gilt die Prüfungsordnung des Unternehmens in der jeweils aktuellen Fassung.

(2) Teilnehmende sind verpflichtet, sich vor Prüfungsbeginn mit den Regelungen zu Webcam, Mikrofon, KI-Detektion und Täuschungsfolgen vertraut zu machen.

(3) Bei Verstößen gegen die Prüfungsordnung (z. B. KI-Nutzung, Plagiat, fehlende Webcam) kann die Prüfung mit „nicht bestanden“ gewertet werden.

(4) Wiederholungsprüfungen sind gemäß § 10 Prüfungsordnung möglich (max. 1 Wiederholung pro Modul).

(5) Das Unternehmen behält sich vor, das Modulhandbuch bei rechtlichen oder didaktischen Änderungen anzupassen.