Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum/zur Personalmanager/-in (HWK)

Die Vollversammlung der Handwerkskammer Ulm beschließt am 02.12.2015 nach Anhörung des Berufsbildungsausschusses am 13.10.2015 nach §§ 42 a, 44, 91 Abs. 1 Nr. 4 a, 106 Abs. 1 Nr. 10, 106 Abs. 2 Handwerksordnung (HwO) folgende

Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum/zur Personalmanager/-in (HWK)

§ 1 Ziel der Fortbildungsprüfung und Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses

(1) Zum Nachweis von beruflicher Handlungsfähigkeit kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den §§ 1 bis 9 durchführen.

(2) Durch die Prüfung zum/zur Personalmanager/-in (HWK) ist festzustellen, ob Prüfungsteilnehmer über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um den Personalbereich in einem Unternehmen nachhaltig, eigenständig und verantwortlich führen zu können. Dazu gehören insbesondere die folgenden Aufgaben:

1. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie im arbeitsrechtlichen Bereich bewerten,
2. Personalgewinnung und Personalentwicklung im Unternehmen strategisch planen und unter Beachtung rechtlicher Vorgaben umsetzen,
3. Prozesse im Personalbereich des Unternehmens analysieren und im Sinne der Unternehmensstrategie nachhaltig verbessern,
4. das Personal auf der Grundlage der Unternehmensstrategie führen und dazu geeignete Instrumente einsetzen,
5. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit planen und umsetzen.

(3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum Abschluss Personalmanager/Personalmanagerin (HWK).

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer

1. eine mit Erfolg abgelegte Meisterprüfung in einem Handwerk oder
2. einen anerkannten Fortbildungsabschluss nach einer Regelung auf Grund der Handwerksordnung zum/zur geprüften Fachmann/Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung nach der HwO, nach einer Regelung des Berufsbildungsgesetzes zum Industriemeister und zur Industriemeisterin, Fachwirt und Fachwirtin, Fachkaufmann und Fachkauffrau, Fachmeister und Fachmeisterin, Landwirtschaftsmeister und Landwirtschaftsmeisterin, oder einen Abschluss zum Staatlich geprüften Techniker / zur Staatlich geprüften Technikerin oder einen Abschluss an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit vergleichbaren Qualifikationen und eine mindestens einjährige Berufspraxis oder
3. eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation und eine mindestens einjährige Berufspraxis oder
4. einen Fortbildungsabschluss mit anderen einschlägigen Qualifikationen und eine mindestens dreijährige Berufspraxis nachweist.

(2) Die Berufspraxis nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben haben.

(3) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

(4) Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind bei der Zulassung zur Prüfung zu berücksichtigen (§ 42 b HwO).

§ 3 Gliederung der Prüfung

Die Fortbildungsprüfung umfasst folgende Handlungsfelder:

1. Personal planen und gewinnen sowie Personalwesen organisieren.
2. Personal führen und entwickeln.
3. Arbeitsrecht sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen.

§ 4 Inhalt und Dauer der Prüfung

(1) Das Handlungsfeld „Personal planen und gewinnen sowie Personalwesen organisieren“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Unternehmenskultur auf- und ausbauen sowie überprüfen,
2. quantitative und qualitative Personalplanung entwickeln und bedarfsgerecht anpassen,
3. Personalmarketingkonzept planen, umsetzen und überprüfen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewinnen und auswählen,
4. Konzept zur betrieblichen Berufsausbildung auch unter Nutzung von Ausbildungskooperation entwickeln,
5. Prozesse im Personalwesen qualitätsgesichert gestalten.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er

a. die strategische Bedeutung der Unternehmenskultur für das Personalmanagement berücksichtigen und Veränderungsprozesse anstoßen und bewerten,
b. eine an der Unternehmensstrategie ausgerichtete Personalplanung gestalten und Instrumente zur Personalbedarfsermittlung betriebs- und mitarbeiterbezogen einsetzen,
c. eine an der Unternehmensstrategie orientierte nachhaltige Personalbeschaffung und -auswahl realisieren und dazu ein zielgruppenbezogenes Personalmarketingkonzept entwerfen und bewerten,
d. Ausbildungskonzepte unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und der Ausbildungsmarktsituation entwickeln und dabei Möglichkeiten der Kooperation nutzen und bewerten,
e. die Aufgaben in der betrieblichen Personalarbeit an der Unternehmensstrategie ausrichten und die erforderlichen Prozesse unter wirtschaftlichen Aspekten planen und qualitätsgesichert umsetzen kann.

(2) Das Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen und motivieren,
2. Konflikte im Unternehmen bewältigen, betriebliche Kommunikation gestalten,
3. betriebliche Anreiz- und Entgeltsysteme gestalten,
4. Instrumente der Personalentwicklung auswählen und einsetzen, nachhaltige Personalentwicklung sowie Planung und Organisation von Weiterbildung realisieren.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er

a. vorhandene Führungskonzepte reflektieren und an der Entwicklung innovativer Führungskonzepte mitwirken sowie Möglichkeiten zur Verbesserung von Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit bewerten,
b. betriebliche Kommunikation im Sinne der Unternehmensstrategie gestalten, Konflikte erkennen und Lösungen durch gezieltes Konfliktmanagement finden,
c. unterschiedliche Anreiz- und Entgeltsysteme hinsichtlich der erforderlichen arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen bewerten und die Schaffung von Entgeltgerechtigkeit im Betrieb berücksichtigen,

d. Instrumente und Maßnahmen zur Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und des ermittelten Personalentwicklungsbedarfs sowie der individuellen Entwicklungsinteressen der Mitarbeiter einsetzen kann.

(3) Das Handlungsfeld „Arbeitsrecht sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Relevante Regelungen des Arbeitsrechts beachten,
2. relevante Regelungen des Sozialversicherungsrechts berücksichtigen,
3. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz realisieren.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er

a. Rechtliche Sachverhalte aus dem Arbeits-, Tarifvertrags- und Sozialversicherungsrecht für Entscheidungen und deren Konsequenzen im Personalbereich bewerten,
b. rechtliche Aspekte strategischer Personalentscheidungen aufzeigen und Auswirkungen von Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Unternehmensstrategie berücksichtigen,
c. rechtliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten sowie Wirkungen der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter beurteilen und Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bewerten kann.

(4) Die Prüfung ist in allen drei Handlungsfeldern schriftlich durchzuführen. In jedem Handlungsfeld sind mindestens zwei Situationsaufgaben zu bearbeiten. Die Prüfungszeit für die schriftliche Prüfung beträgt in jedem Handlungsfeld 90 Minuten.

Im Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ ist darüber hinaus ein fallbezogenes Fachgespräch durchzuführen. Im fallbezogenen Fachgespräch soll der Prüfling eine von zwei ihm zur Wahl gestellten praxisbezogenen Aufgaben insbesondere aus den Handlungsbereichen „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen und motivieren“ oder „Konflikte im Unternehmen bewältigen, betriebliche Kommunikation gestalten“ bearbeiten. Für die Vorbereitung ist ein Zeitraum von höchstens 15 Minuten vorzusehen. Die Aufgabe soll Ausgangspunkt für das folgende Fachgespräch sein. Der Prüfling soll dabei zeigen, dass er Gespräche mit Mitarbeitern systematisch, situationsbezogen und individuell führen kann. Das Fachgespräch soll höchstens 20 Minuten dauern.

§ 5 Gewichtungs- und Bestehensregelungen

(1) Die drei Handlungsfelder sind gleich zu gewichten.

(2) Im Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ wird die Durchführung der schriftlichen Prüfung mit 70 Prozent und die Durchführung des fallbezogenen Fachgesprächs mit 30 Prozent gewichtet.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn die Leistungen in jedem Handlungsfeld mit mindestens „ausreichend“ bewertet worden sind.

(4) Wurden in einem der Handlungsfelder mindestens 30 und weniger als 50 Punkte erreicht, kann auf Antrag des Prüflings in diesem Handlungsfeld eine mündliche Ergänzungsprüfung durchgeführt werden. Wurde ein Handlungsfeld mit ungenügend bewertet, gilt die Prüfung als insgesamt nicht bestanden.

Die mündliche Ergänzungsprüfung soll höchstens 20 Minuten dauern. Das Ergebnis der jeweiligen schriftlichen Prüfung und der mündlichen Ergänzungsprüfung in dem Handlungsfeld ist im Verhältnis 2 : 1 zu gewichten.

(5) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis auszustellen, aus dem die Einzelnoten der jeweiligen Handlungsfelder, Befreiungen unter Angabe der Rechtsgrundlage sowie die Prüfungsgesamtnote hervorgehen.

§ 6 Befreiung von Prüfungsbestandteilen

(1) Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Handlungsfelder gemäß § 3 durch die Handwerkskammer zu befreien, wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung nach dieser Rechtsvorschrift innerhalb von fünf Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt. Eine vollständige Befreiung von allen Handlungsfeldern ist nicht zulässig.

(2) Der Fortbildungsprüfungsausschuss entscheidet auf Antrag des Prüflings auch über Befreiungen auf Grund ausländischer Prüfungsabschlüsse.

§ 7 Wiederholung der Prüfung

(1) Eine Prüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden.

(2) Hat der Prüfling bei nicht bestandener Prüfung in einzelnen Handlungsfeldern gemäß § 3 mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht, so ist diese Prüfungsleistung auf Antrag nicht zu wiederholen, sofern sich der Prüfling innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestandenen Prüfung, zur Wiederholungsprüfung angemeldet hat. Die Bewertung der Prüfungsleistung ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen.

§ 8 Anwendung anderer Vorschriften

Soweit diese Rechtsvorschriften keine abweichende Regelung enthalten, ist die Prüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammer Ulm in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

§ 9 Inkrafttreten
Diese Regelung tritt am Tag ihrer Veröffentlichung in der Deutschen Handwerks Zeitung, Ausgabe Handwerkskammer Ulm, in Kraft.

Diese Regelung wurde mit Schreiben des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg vom 12.01.2016 (Az.: 8-4233.82/110) genehmigt.

Diese Regelung wurde in Ulm am 29.01.2016 ausgefertigt.

Diese Regelung wird hiermit satzungsgemäß veröffentlicht.

Handwerkskammer Ulm

Joachim Krimmer	Dr. Tobias Mehlich
Präsident	Hauptgeschäftsführer

Datum der Veröffentlichung auf der Homepage (Startseite) im Internetauftritt – www.hwk-ulm.de – unter der Rubrik „amtliche Bekanntmachungen“: 19.02.2016