

Sachbearbeiter:in Personalwesen

kv edupool

Trägerschaft: Kaufmännischer Verband Schweiz

Beschrieb Bildungsgang

Gültig ab Weiterbildungsstart Herbst 2021

Inhaltsverzeichnis

1.	Anbieter Sachbearbeiter:in Personalwesen	4
2.	Verantwortlichkeiten	4
3.	Ausbildungskonzept	5
3.1	Zielgruppen	5
3.2	Generelle Kompetenzen	5
3.3	Anforderungen	6
3.4	Übersicht der Handlungsfelder	7
3.5	Persönliche Anforderungen.....	7
3.6	Fachliche Anforderungen.....	7
3.7	Dauer	7
3.8	Diplom	7
3.9	Äquivalenz HRSE / Zertifikat HR-Assistent:in (ehem. Personalassistent:in)	8
4.	Lehrmittelübersicht.....	9
5.	Kompetenzen	10
5.1	Arbeitstechnik und Zeitmanagement, Selbstmanagement	10
5.2	Kommunikation und Sozialkompetenz.....	10
5.3	Grundlagen Human Resource Management.....	11
5.4	Personalmarketing und Personalprozesse.....	12
5.5	Arbeitsrecht.....	13
5.6	Personaladministration	14
5.7	Sozialversicherungen	15
5.8	Personalthonorierung	16
5.9	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	18
5.10	Fallstudien.....	18
6.	Lehren und Lernen	19
6.1	Methodik	19
6.2	Lehrmittel.....	19
6.3	Lehrkonzept.....	19
6.4	Rolle der Dozierenden	19
7.	Formale Rahmenbedingungen	20
8.	Anhänge HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in)	21
9.	Abkürzungsverzeichnis	23

Vorwärtskommen im HR-Bereich.

Die Tätigkeit im HR-Management fasziniert Sie. Sie arbeiten gerne mit Menschen zusammen und möchten Ihre Kompetenzen ausbauen. Der Bildungsgang Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool vermittelt Ihnen fundiertes Grundlagenwissen entlang der wichtigsten Personalprozesse, von der Gewinnung bis zur Trennung von Mitarbeitenden. Dank dem hohen Praxisbezug können Sie das Gelernte effizient anwenden, bei aktuellen Aufgabenstellungen mitarbeiten und gelten als kompetente Ansprechperson in der HR-Abteilung. Zudem hat das Diplom Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool die Äquivalenz der HRSE und ist bei der Zulassung zur Berufsprüfung HR-Fachfrau:männ mit eidg. Fachausweis anerkannt.

kv edupool – Das Qualitätslabel für die kaufmännische Weiterbildung

kv edupool ist das grösste Schweizerische Bildungsnetzwerk im kaufmännischen Bereich. Nebst der Entwicklung praxisnaher Bildungsgänge, Lernmedien und Unterrichtsinhalte gilt kv edupool zudem als Prüfungsorganisation mit höchsten Qualitätsstandards. So prüft kv edupool jährlich über 4000 Teilnehmende und verleiht den erfolgreichen Absolvent:innen schweizweit anerkannte und vom kaufmännischen Verband Schweiz mitzertifizierte Diplome und Zertifikate.

1. Anbieter Sachbearbeiter:in Personalwesen

Dieser schweizweit anerkannte Bildungsgang ist ein zertifiziertes Produkt von kv edupool. Er darf nur von kv edupool akkreditierten Partnerschulen angeboten und durchgeführt werden.

Weitere Informationen zur Durchführung erhalten Sie direkt im Schulsekretariat oder auf der jeweiligen Webseite.

Die anbietenden Schulen finden Sie auf www.kv-edupool.ch/pw in der Rubrik «Anbietende Schulen».

2. Verantwortlichkeiten

Leitung Bildungsgang	André Poltera andre.poltera@kv-edupool.ch
Prüfungssekretariat	kv edupool AG, 6300 Zug Yannick Timell www.kv-edupool.ch yannick.timell@kv-edupool.ch Telefon 041 726 55 75
Prüfungstermine	www.kv-edupool.ch , Rubrik «Prüfungsdaten / Anmeldung»

3. Ausbildungskonzept

Berufsbild Arbeitsgebiet

Sachbearbeiter:innen Personalwesen kv edupool arbeiten in der Privatwirtschaft, in Verwaltungen sowie in öffentlichen Diensten. Sie verfügen über die notwendigen Kenntnisse, um die Personaladministration in KMU oder kleineren öffentlichen Unternehmen selbstständig zu führen oder in grösseren Organisationen die Funktion als Sachbearbeiter:in Personalwesen oder HR-Assistent:in wahrzunehmen.

Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen

Sachbearbeiter:innen Personalwesen kv edupool erledigen qualifizierte Aufgaben im HR-Management. Sie verstehen die betriebsinternen HR-Prozesse und setzen diese, unter Berücksichtigung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, um.

Berufsausübung

Sachbearbeiter:innen Personalwesen kv edupool lösen ihre Aufgaben routiniert und fachlich sicher. Sie unterstützen Führungskräfte wirkungsvoll und übernehmen grundlegende HR-Aufgaben nachvollziehbar und überzeugend. Dank ihrer Fach- und Sozialkompetenz bauen sie bei der Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden sowie im Umgang mit Ämtern und Behörden Vertrauen auf.

Beitrag des Berufs an Gesellschaft und Wirtschaft

Sachbearbeiter:innen Personalwesen kv edupool optimieren Abläufe und Prozesse im HR-Management. Sie berücksichtigen die Interessen des Unternehmens und der Mitarbeitenden und können somit zur Steigerung der Produktivität und zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil beitragen.

3.1 Zielgruppen

- Personen, die ins HR-Management einsteigen und sich erste Berufsqualifikationen aneignen wollen
- Wiedereinsteigende ins HR-Management
- Mitarbeitende mit HR-Aufgaben, welche anwendungsorientierte Grundlagen für die Personalarbeit vertiefen wollen
- Führungspersonen mit Wunsch nach Vertiefung im HR-Management
- Personen, die solide Grundlagen für eine Weiterbildung (z. B. HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis) erarbeiten wollen
- Personen, die mit dem Abschluss eine der Zulassungsbedingungen für die Berufsprüfung HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis erlangen wollen

3.2 Generelle Kompetenzen

Die erworbenen Fähigkeiten bilden eine solide Grundlage für die Arbeit im HR-Management und fördern insbesondere folgende Kompetenzen:

- Korrektes vorbereiten, durchführen und auswerten von Personalprozessen im eigenen Fachbereich unter Berücksichtigung der internen Richtlinien.
- Kompetentes Auftreten in Personalfragen gegenüber internen und externen Partnern.

Damit werden insbesondere auch Grundlagen für die Weiterbildung zur HR-Fachfrau/zum HR-Fachmann mit eidg. Fachausweis geschaffen.

3.3 Anforderungen

Verben	Erklärung	Taxonomie*	Stufe
Andeuten, anführen, angeben, aufführen, aufsagen, aufschreiben, aufzählen, aufzeichnen, ausdrucken, ausführen, aussagen, benennen, berichten, beschreiben, bezeichnen, darstellen, erzählen, nennen, niederschreiben, reproduzieren, schildern, schreiben, skizzieren, vervollständigen, wiedergeben, zeichnen, zeigen	Die Teilnehmenden geben wieder, was sie vorher gelernt hat. Der Prüfungsstoff musste auswendig gelernt oder geübt werden.	Wissen <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse/ Reproduktion • Faktenwissen 	K1
Ableiten, begründen, beschreiben, darlegen, darstellen, definieren, deuten, erklären, erläutern, Folgerungen ziehen, formulieren, herausstellen, identifizieren, interpretieren, ordnen, präzisieren, schildern, Schlüsse ziehen, übersetzen, umschreiben, verdeutlichen, vergleichen, zusammenfassen	Die Teilnehmenden erklären z. B. einen Begriff, eine Formel, einen Sachverhalt oder ein Gerät. Das Verständnis zeigt sich darin, dass sie das Gelernte auch in einem Kontext präsent haben, der sich vom Kontext unterscheidet, in dem gelernt worden ist. So können die Teilnehmenden z. B. einen Sachverhalt umgangssprachlich erläutern oder den Zusammenhang darstellen.	Verständnis <ul style="list-style-type: none"> • Verstehen • Mit eigenen Worten begründen bzw. erklären 	K2
Abschätzen, anfertigen, anknüpfen, anwenden, arbeiten, aufstellen, aufsuchen, ausführen, ausfüllen, bearbeiten, berechnen, bestimmen, beweisen, bilden, demonstrieren, durchführen, einordnen, eintragen, entwickeln, erarbeiten, ermitteln, errechnen, erstellen, herausfinden, herstellen, konstruieren, lösen, modifizieren, nutzen, planen, quantifizieren, realisieren, übersetzen, übertragen, umgehen, unterscheiden, verwenden, verwerten, vorbereiten, zubereiten	Die Teilnehmenden wenden etwas Gelerntes in einer neuen Situation an. Diese Anwendungssituation ist vorher im Unterricht nicht vorgekommen.	Anwendung <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung eindimensionaler Lerninhalte • Umsetzen in die Praxis 	K3

*Eine tiefere Stufe ist immer in den höheren Stufen enthalten.

V3.0

Hinweis: Alle Handlungsfelder befinden sich grundsätzlich auf der Stufe K3, mit Ausnahme (K2) von:

- Grundlagen HR-Management
- Grundlagen Sozialversicherungen (3 Säulen Prinzip)
- Lohnkonzept im Unternehmen

3.4 Übersicht der Handlungsfelder

Handlungsfelder	Lektionen
Arbeitstechnik und Zeitmanagement, Selbstmanagement	4
Kommunikation und Sozialkompetenz	20
Grundlagen Human Resource Management	8
Personalmarketing und Personalprozesse	20
Arbeitsrecht	24
Personaladministration	20
Sozialversicherungen	24
Personalthonorierung	24
Betriebliches Gesundheitsmanagement (wird nicht geprüft)	4
Fallstudien (Vernetzung)	8
Total	156

Die empfohlenen Lektionen sind als Mindestvorgabe zu verstehen.

3.5 Persönliche Anforderungen

- Freude am Lernen
- Wille, sich einer intensiven Ausbildung zu widmen und mit Eigeninitiative im Selbststudium zu lernen (3–4 Stunden pro Woche)
- Regelmässige Unterrichtsteilnahme

3.6 Fachliche Anforderungen

Zwingend

- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (Niveau C1, siehe auch «Selbsteinstufungstest Deutsch» verfügbar auf www.kv-edupool.ch)

Empfohlen

- Kaufmännische Vorkenntnisse
- Diplom der Handelsschule kv edupool oder berufliche Grundbildung, z. B. eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, eidgenössisches Berufsattest oder gleichwertige Grundbildung
- Erste Praxiserfahrung im HR-Management

3.7 Dauer

156 Lektionen, in der Regel zwei Semester, berufsbegleitend

3.8 Diplom

Die erfolgreichen Absolvierenden der kv edupool Prüfung erhalten das schweizweit anerkannte und vom Kaufmännischen Verband Schweiz mitunterzeichnete Diplom Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool.

3.9 Äquivalenz HRSE / Zertifikat HR-Assistent:in (ehem. Personalassistent:in)

Das Diplom Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool hat die Äquivalenz (Gleichwertigkeit) mit dem Zertifikat HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in), wenn bis zur kv edupool Prüfung folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Personen mit EFZ/EBA/Maturität oder gleichwertigem Abschluss: 24 Monate allgemeine Berufserfahrung (nach Abschluss der Ausbildung effektiv gearbeitet)
- Personen ohne EFZ/EBA/Maturität oder gleichwertigem Abschluss: 48 Monate allgemeine Berufserfahrung

HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis

Das Bestehen der Zertifikatsprüfung HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in) ist eine der Zulassungsbedingungen für die Berufsprüfung HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis.

Punkt 8 «Anhänge HR-Assistent:in HRSE» beachten.

4. Lehrmittelübersicht

- Ordner zum Bildungsgang Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool
- Jahrbuch Sozialversicherungen 20XX, Roland R. Perret
- ZGB / OR (Kaufmännische Ausgabe Orell Füssli)
- Arbeitsgesetz 822.11 (im Ordner zum Bildungsgang enthalten)
- Prüfungsvorbereitung kv edupool online (techn. Vorbereitung auf die computerbasierte Prüfung)

Zusätzliches Übungsmaterial (fakultativ)

- Übungspool kv edupool zum online Lernen, Vertiefen und Repetieren
- Themenorientierte Trainingsaufgaben zum Fach Arbeitsrecht

Die an der Diplomprüfung zugelassenen Lehrmittel können der Hilfsmittelliste des aktuellen Prüfungsjahrs entnommen werden.

Für Partnerschulen steht zudem eine Nullserie-Prüfung zur Verfügung.

Bestellungen: www.kv-edupool.ch (eShop)

5. Kompetenzen

5.1 Arbeitstechnik und Zeitmanagement, Selbstmanagement

Dieses Modul empfehlen wir beim Start des Bildungsgangs zu unterrichten. Es gibt den Teilnehmenden Sicherheit, unterstützt ihre Selbstorganisation innerhalb des Bildungsgangs und befähigt sie, sich in der eigenen Tätigkeit optimal zu organisieren.

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden wenden die Methoden des modernen Selbstmanagements an. Sie nutzen persönliche Arbeitstechniken wirksam und verwenden Methoden des modernen Zeitmanagements.

Die Teilnehmenden

- identifizieren die eigene Arbeitsmethodik, entwickeln wirksame Optimierungen, bestimmen persönliche Kapazitäten, z. B. optimale Arbeitszeiten, Pausenplanung, planen mit Prioritäten und nutzen Hilfsmittel für die Zeitplanung, um mit Terminen und Pendenzen wirkungsvoll zum Ziel zu kommen.
- beschreiben externe Einflüsse (z. B. VUCA) auf die Arbeitstechnik und das Zeitmanagement.
- benennen Störfaktoren, beschreiben Zeitdiebe und ermitteln wirksame Lösungen.

5.2 Kommunikation und Sozialkompetenz

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden verwenden verschiedene Instrumente der mündlichen und schriftlichen Kommunikation in den Personalprozessen Gewinnung, Betreuung, Beurteilung, Entwicklung und Trennung. Sie entwickeln die eigene Gesprächs- sowie Präsentationskompetenz weiter.

Grundlagen

Die Teilnehmenden

- realisieren im persönlichen Gesprächsverhalten ablaufende Muster bei sich selbst sowie bei anderen und beschreiben passende Reaktionen darauf, unterscheiden Wahrnehmungen von Interpretationen, erklären Störungen in der Kommunikation, von einfachen Spannungen bis zu Konflikten und lösen diese.
- bearbeiten Ereignisse wie Beförderungen, Versetzungen, Verwarnungen, familiäre Ereignisse oder Todesfälle sachgerecht und erstellen schriftliche Korrespondenz situations- und formgerecht.
- schildern Einflüsse verschiedener Arbeitsformen, wie z. B. Homeoffice auf die Kommunikation im Betrieb.
- führen zielgruppengerechte Präsentationen durch.

Gewinnung

Die Teilnehmenden

- führen standardisierte Eintrittsgespräche.
- bereiten Lohngespräche vor, erläutern die Entlohnung inkl. den Sozialversicherungen.
- bereiten Informationen zu Instrumenten und Hilfsmitteln der Kommunikation unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen vor, wie z. B. Handbücher, Personalinformation, Intranet, Personalanlässe.

Betreuung

Die Teilnehmenden

- verdeutlichen die HR-Aspekte in arbeitsplatzbezogenen Gesprächen, z. B. zum BGM.
- realisieren Spannungssituationen, wie z. B. Mobbing und bereiten klärende Gespräche vor.
- planen Informationsanlässe für Mitarbeitende und führen diese durch.

Beurteilung

Die Teilnehmenden

- planen und bereiten Beurteilungsgespräche vor.
- führen Nachgespräche mit Vorgesetzten zur Auswertung der Gespräche und schlagen Massnahmen vor.

Entwicklung

Die Teilnehmenden

- planen Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden.
- verdeutlichen die HR-Aspekte bei Mitarbeitergesprächen bei Veränderungen im Arbeitsverhältnis, wie z. B. Beförderungen, Lohnanpassungen.

Trennung

Die Teilnehmenden

- zeigen den systematischen Verlauf einer Trennungskommunikation auf und beschreiben sensible Elemente.
- bereiten Kündigungsgespräche vor und verdeutlichen in den Gesprächen die HR-Aspekte.
- bereiten standardisierte Austrittsgespräche vor und führen diese durch.

5.3 Grundlagen Human Resource Management

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden verdeutlichen die Rolle des HR-Managements im Unternehmen. Sie entwickeln eine übergeordnete Sicht und beschreiben die Auswirkungen von Gesellschaft und anderen Anspruchsgruppen auf das Unternehmen. Sie identifizieren die Veränderungen (Megatrends) und erklären deren Einfluss auf das HR-Management.

Die Teilnehmenden

- beschreiben volks- und betriebswirtschaftliche sowie unternehmerische und gesellschaftliche Zusammenhänge und erklären die Anliegen von Anspruchsgruppen.
- identifizieren Megatrends wie z. B. Digitalisierung und demographische Entwicklung und legen mögliche Auswirkungen dar.
- zeigen Auftrag, Aufbau und Kernprozesse des HR-Managements auf, unterscheiden Organisationsformen und leiten die Wirksamkeit von HR, je nach Einbettung, ab.
- beschreiben Rollen und Aufgaben des HR-Managements in den Unternehmungen und bearbeiten interne und externe Schnittstellen.

5.4 Personalmarketing und Personalprozesse

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden erläutern die Bedeutung des Personalmarketings. Sie beschreiben die Instrumente und führen den Gewinnungsprozess von der Vakanz bis zur Einführung durch. Sie ermitteln die Mitarbeiterzufriedenheit regelmässig und erarbeiten mit geeigneten Mitteln kontinuierliche Verbesserungsprozesse wie z. B. Ideenmanagement. Die Teilnehmenden verdeutlichen Ziele und Aufgaben der Beurteilung und definieren Massnahmen aus den Ergebnissen. Sie verdeutlichen Ziele und Aufgaben der Entwicklung und umschreiben das duale Bildungssystem der Schweiz (3 Lernorte). Sie beschreiben die Ursachen von Trennung zwischen Unternehmung und Mitarbeitenden und zeigen den Trennungsprozess, von der Kündigung bis zum Austritt, auf.

Personalmarketing

Die Teilnehmenden

- bestimmen Massnahmen, welche die Attraktivität als Arbeitgeber aufzeigen.
- nutzen Personalmarketing beim Marktauftritt, in sämtlichen Personalprozessen und im Umgang mit bestehenden Mitarbeitenden und Interessenten optimal.
- realisieren eine optimale Betreuung für pensionierte Mitarbeitende, z. B. Pensionierten-Ausflüge, Glückwunschkarten.

Gewinnung

Die Teilnehmenden

- beschreiben den Ablauf der Gewinnung von der Personalplanung bis zum Einstellungsentscheid.
- unterscheiden den internen vom externen Personalmarkt, erläutern Vor- und Nachteile der Zusammenarbeit mit externen Stellen und zeigen Unterschiede des klassischen gegenüber dem Online-Bewerbungsprozess auf.
- erklären wesentliche Instrumente wie die Stellenbeschreibung, das Anforderungsprofil sowie die Inseratgestaltung und zeigen Beispiele auf.
- interpretieren Bewerbungsunterlagen wie Motivationsschreiben, Lebensläufe und Zeugnisse und verwenden weitere Selektionsinstrumente, wie z. B. Referenzauskünfte, Assessments, Probearbeit.
- stellen den typischen Verlauf eines Vorstellungsgesprächs dar.

Betreuung

Die Teilnehmenden

- planen Mitarbeitendenumfragen und beschreiben die Begleitung durch HR, ziehen Schlüsse aus den Resultaten und erstellen Rückmeldungen an die Mitarbeitenden.
- nutzen das Potential der Mitarbeitenden in Bezug auf ständige Verbesserungen im Unternehmen.

Beurteilung

- Die Teilnehmenden
- beschreiben Ziele und Aufgaben der Beurteilung und erläutern verschiedene Beurteilungsmethoden.
- planen und führen den Beurteilungsprozess durch, unterstützen Vorgesetzte zweckmässig, ziehen Schlüsse aus den Resultaten und identifizieren Massnahmen.

Entwicklung

Die Teilnehmenden

- zeigen den Nutzen von Entwicklungsmaßnahmen auf und identifizieren Informationsplattformen.
- unterscheiden die Bedeutung der 3 Lernorte und beschreiben Aufgaben der Beteiligten wie Lernende, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche und ÜK-Leitende.
- zeigen interne und externe Möglichkeiten zur Entwicklung der Selbst-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz auf und stellen Vor- und Nachteile interner bzw. externer Kursstandorte sowie interner bzw. externer Kursleitender dar.
- beschreiben den Prozess des internen Talent Managements, z. B. Potentialerkennung, Talent-pools, Talententwicklung, Platzierung, Honorierung.
- entwickeln Massnahmen zur Vorbereitung von Mitarbeitenden auf den Ruhestand, z. B. Informationsveranstaltungen, Referate von spezialisierten Personen.

Trennung

Die Teilnehmenden

- erläutern Ursachen, die zur Kündigung von Mitarbeitenden sowie seitens der Unternehmung führen können und identifizieren unterschiedliche Massnahmen zur Vermeidung von Austritten.
- verdeutlichen den Ablauf des Trennungsprozesses vom Zeitpunkt der Kündigung bis zur Archivierung der Austrittsunterlagen.
- nutzen das Outplacement.

5.5 Arbeitsrecht

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden wenden rechtliche Grundlagen der Personalprozesse an, von der Gewinnung, Betreuung, Beurteilung, Entwicklung bis zur Trennung. Sie wenden das Arbeitsgesetz an und beschreiben das Datenschutzrecht im Personalbereich.

Grundlagen

Die Teilnehmenden

- identifizieren die für die Personalarbeit relevanten Teile der Rechtsquellen.
- erläutern die Bedeutung und den Einsatz eines Einzelarbeitsvertrags, eines Gesamtarbeitsvertrags und eines Normalarbeitsvertrags.

Gewinnung

Die Teilnehmenden

- erläutern Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber gemäss OR.
- erklären die Struktur eines Personalreglements (Mindestanforderungen).
- wenden rechtliche Grundlagen der beruflichen Grundbildung (Lehrvertrag) an.

Betreuung

Die Teilnehmenden

- wenden die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen im Arbeitsalltag wie Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Probezeit, Überstunden, Überzeit, Ferien, Feiertage, Ferienkürzung und Lohnfortzahlung, Sicherheit und Gesundheitsschutz rechtskonform an und legen rechtliche Aspekte des Lohns dar.
- schildern die wichtigsten Artikel des Datenschutzrechts, gehen verantwortungsvoll mit sensiblen Personaldaten, wie z. B. Geburtsdatum und Zivilstand, um und verdeutlichen die Auskunftserteilung über Mitarbeitende gegenüber Dritten.
- demonstrieren das korrekte Führen der Personaldossiers, z. B. Schutz der Daten, Einsichtnahme, Aufbewahrung.

Beurteilung

Die Teilnehmenden

- wenden rechtliche Grundlagen der Fürsorgepflicht und des Datenschutzes an.

Trennung

Die Teilnehmenden

- wenden die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen im Arbeitsalltag, wie z. B. Kündigungsschutz, Sperrfristen, und verschiedene Kündigungsarten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen an.
- wenden rechtliche Aspekte und die Hauptelemente des Arbeitszeugnisses, wie z. B. Personalien, Pflichten, Anstellungsdauer, Fachwissen, Ausbildung, Qualifikation der Leistung, Verhalten, Austrittsgrund und Schlusssatz, an.

5.6 Personaladministration

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden führen Aufgaben der Personaladministration in den Personalprozessen Gewinnung, Betreuung, Beurteilung, Entwicklung und Trennung durch. Sie wenden IT-Möglichkeiten in den genannten Prozessen an.

Gewinnung

Die Teilnehmenden

- erstellen geeignete Checklisten für die betrieblichen Abläufe eines Eintrittsprozesses, bestimmen die Verantwortlichkeiten innerhalb dieser Abläufe und entwickeln Massnahmen zur Überwachung.
- führen die administrativen Aufgaben des Prozesses, vom Eingang der Bewerbungsunterlagen bis zum Vertragsabschluss oder der Absage, aus und planen und bereiten die Aufgaben im Zusammenhang mit dem Eintritt, z. B. versicherungstechnische Fragen, vor und realisieren die Umsetzung.
- bearbeiten Personaldossiers physisch und elektronisch, beschreiben Aufbau, Struktur und Gliederung des Dossiers, unterscheiden die Inhalte, teilen diese korrekt zu und unterscheiden Aufbewahrungsfristen der Unterlagen.
- entwickeln Einführungsprogramme und -anlässe.
- unterscheiden Bewilligungsarten und beantragen Bewilligungen, wenden Rechtsgrundlagen zu Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen an und arbeiten mit den zuständigen Behörden zusammen.

- erklären und unterscheiden Arbeitszeitmodelle.
- unterscheiden Zeichnungs-Berechtigungen und realisieren Mutationen im Handelsregister.

Betreuung

Die Teilnehmenden

- entwickeln Massnahmen zur Überwachung relevanter Daten, z. B. Unfälle, Krankheiten, Zulagen.
- führen wichtigste Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitmanagement aus, z. B. Ferienabrechnung erstellen, Arbeits- und Ruhezeiten erfassen, Absenzen bearbeiten.

Beurteilung

Die Teilnehmenden

- benennen die Inhalte von Mitarbeitendenbeurteilungsformularen und erstellen Mitarbeitendenbeurteilungsformulare nach Vorgabe.
- erarbeiten Lösungen zur Auswertung und Archivierung von Mitarbeitendenbeurteilungsformularen, z. B. Statistiken.

Entwicklung

Die Teilnehmenden

- stellen Potentialportfolios dar und erarbeiten Lösungen zur Auswertung, z. B. Reporting.
- berechnen und erklären die wichtigsten HR-Kennzahlen wie Dienstalter, Geschlechter, Fehlzeiten, Anzahl Mitarbeitende pro Kategorie, Anzahl Vollzeitäquivalenz (FTE), Fluktuationsrate und Lohnentwicklung und stellen diese graphisch dar.

Trennung

Die Teilnehmenden

- erstellen geeignete Checklisten für die betrieblichen Abläufe eines Austrittsprozesses, bestimmen die Verantwortlichkeiten innerhalb dieser Abläufe und legen die Überwachung dar.
- führen die Abwicklung des Prozesses vom Kündigungseingang resp. der Kündigung durch den Arbeitgeber bis zur Archivierung der Personalunterlagen administrativ aus.
- beschreiben verschiedene Formen von Arbeitszeugnissen, erstellen diese, erklären und begründen die elektronische Unterstützung bei der Zeugniserstellung.
- begleiten den Übergang in die Pensionierung administrativ.

5.7 Sozialversicherungen

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden beschreiben das 3-Säulen Prinzip. Sie umschreiben Personalversicherungen im Unternehmen (obligatorische und private Versicherungen sowie Zusatzversicherungen) und wickeln Routinefälle im Sozialversicherungsbereich ab.

Grundlagen

Sozialversicherungszweige AHV/IV/EO/UV/BV/KV/ALV/FamZ sowie die KTG nach VVG:

Die Teilnehmenden

- beschreiben gesetzliche Grundlagen.

- erläutern die Ziele dieser Sozialversicherungen.
- definieren den versicherten Personenkreis.

Überobligatorische Leistungen:

Die Teilnehmenden

- beschreiben die Möglichkeiten und zählen die Vor- und Nachteile einer Krankentaggeldversicherung auf.
- zeigen die Möglichkeiten durch die Unfallzusatz-Versicherung auf.
- erläutern die Möglichkeiten einer überobligatorischen BVG-Lösung.
- beschreiben die private Vorsorge im Rahmen der 3. Säule.

Gewinnung

Die Teilnehmenden

- bestimmen den beitragspflichtigen Personenkreis der einzelnen Versicherungen und wickeln Eintritte korrekt ab.
- erklären die verschiedenen Primat des BVG.

Betreuung

Die Teilnehmenden

- bearbeiten Schadensmeldungen, z. B. Unfall, Krankheit und unterscheiden Geld- und Sachleistungen bei der UV.
- bearbeiten Taggeldberechnungen und Erwerbsersatzleistungen im Bereich KTG, UV, EO, ALV.
- bestimmen die Berechnungsfaktoren von IV-Renten.

Trennung

Die Teilnehmenden

- erklären die korrekte Abwicklung der Austritte und erstellen die Information an austretende Mitarbeitende über die weiteren Versicherungsmöglichkeiten.
- benennen die Berechnungsfaktoren von Altersrenten, z. B. Skala 44.
- zeigen Konsequenzen einer vorzeitigen Pensionierung oder eines Rentenaufschubs auf.

5.8 Personalthonorierung

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden beschreiben ein Lohnkonzept im Unternehmen und erstellen Lohnabrechnungen. Sie rechnen mit den Sozialversicherungen ab und erstellen Lohnausweise.

Lohnkonzept

Die Teilnehmenden

- erklären die Bedeutung des Lohns für Unternehmungen und Mitarbeitende, formulieren die Inhalte einer Lohnpolitik und definieren Faktoren der Lohngerechtigkeit.
- zählen die Lohnkomponenten auf und legen den Aufbau des Lohns dar, erklären Instrumente zur Bestimmung der Lohnanteile, z. B. Arbeitsplatzbewertung, Mitarbeitendenbeurteilung.
- zeigen den Aufbau der Lohnsysteme (Lohnbänder, Lohnklassen) auf.

Lohnabrechnungen

Die Teilnehmenden

- unterscheiden die drei Lohnarten Zeit-, Leistungs- und Prämienlohn.
- erstellen eine Lohnabrechnung für Mitarbeitende im Monatslohn – sie berechnen den Monatslohn pro rata, 13. Monatslohn, Überstunden und Ferienauszahlungen sowie Kranken- und Unfalltaggeld.
- erstellen eine Lohnabrechnung für Mitarbeitende im Stundenlohn – sie berechnen Stundenlohn, Ferienzuschlag, Feiertagszuschlag und 13. Monatslohn.
- berechnen Lohnabzüge – sie ermitteln Sozialversicherungsabzüge wie Obligatorium, Überobligatorium und Quellensteuer und bestimmen Sozialversicherungsabzüge für spezielle Mitarbeitergruppen wie Lernende und Altersrentner.
- erstellen die Lohnabrechnungen in besonderen Situationen, wie z. B. Austritt, Schichtarbeit, Kurzarbeit und Dienstjubiläum.

Sozialversicherungen und Lohnausweis

Die Teilnehmenden

- führen die Abrechnung mit den Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV/UVG/BVG/FAK) durch – sie erstellen Lohndeklaration physisch und elektronisch und berechnen die Prämien.
- führen die Abrechnung mit der Quellensteuer durch und erklären die physische und elektronische Abwicklung.
- erklären einen Lohnausweis und füllen diesen aus.

5.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für dieses Modul empfehlen wir, die Inhalte in Gruppen aufarbeiten und vortragen zu lassen.

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden zeigen Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf und erarbeiten eine Präsentation.

Die nachfolgenden Inhalte sind optional und als Ideensammlung zu verstehen (dieses Fachgebiet wird nicht geprüft):

Thema	Inhalte
Gesundheitsförderung und Sicherheit im Betrieb, Zertifizierung	Konzepte zur Unfallverhütung, Präventionsprogramme, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie), Sportförderung, Verpflegung von Mitarbeitenden, Sicherheitsvorschriften, EKAS, Label «Friendly Workspace»
Spezielle Situationen von Mitarbeitenden, Burnout, betriebliche Sozialberatung	Familiäre Notfälle, finanzielle Verpflichtungen der Mitarbeitenden (Lohnzession, Schulden), Gewährung von Darlehen, Bearbeitung von Pfändungen, familiäre Notfälle, Todesfall, Stressbewältigung, Sozialberatung intern/extern
Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung	Integration, Umgang, Verhinderung von Diskriminierung, berufliche Eingliederung, Unterstützung d. IV
Suchtprobleme am Arbeitsplatz	Prävention, Sucht erkennen, Mitarbeitende am Arbeitsplatz betreuen, Auswirkungen auf die Unternehmung (Personalplanung, Umgang mit Alkohol an Mitarbeiteranlässen usw.)
Mobbing, sexuelle Belästigung	Prävention, Mobbing vs. Bossing, Umgang mit Mobbingvorwürfen, Massnahmen ableiten, Verhalten bei sexueller Belästigung

5.10 Fallstudien

Wir empfehlen, diese Fallstudien als Gesamtrepetition am Ende des Bildungsgangs durchzuführen.

Grundsätzliches Lernziel

Die Teilnehmenden lösen Fallstudien zu den Personalprozessen, von der Gewinnung, Betreuung, Beurteilung, Entwicklung bis zur Trennung.

Die Teilnehmenden

- wenden die verschiedenen Kompetenzen integriert mit 5 Fallstudien (je eine Fallstudie zu einem Personalprozess) an.
- ermitteln und verdeutlichen das Zusammenspiel der verschiedenen Arbeitsfelder innerhalb der Personalarbeit anhand eines Praxisfalls.

6. Lehren und Lernen

6.1 Methodik

Die Zielsetzung einer praxisnahen Ausbildung sowie die Vermittlung von Methodenkompetenz in den einzelnen Arbeitsgebieten erfordern grundsätzlich den Einsatz verschiedener Lernmethoden. Eine gute Rhythmisierung im Unterricht und das Wechseln von Lernmethoden wirken sich auf Stufe Sachbearbeitung auf die Lernenden sehr positiv aus. Lernerfolgskontrollen sind in den Arbeitsthemen zu empfehlen. Folgende Lehr- und Lernformen sind je Arbeitsgebiet zu prüfen und einsetzbar:

Grundlagenlernen

- Frontalunterricht/Lehrgespräch
- Plenumsdiskussion
- Eigene Kurzreferate über ein Thema vorbereiten

Anwendungslernen

- Fallstudien
- Gruppen-Diskussionen
- Kleine Rollenspiele
- Einsatz von Video
- Im Internet Themen suchen
- Inserate/Berichte in Zeitungen sammeln und analysieren

Vertiefungslernen

- Abläufe im eigenen Betrieb wahrnehmen
- Best Practice Ordner anlegen
- Besuch einer Unternehmung
- Aktuelle Praxisbeispiele diskutieren

6.2 Lehrmittel

Die empfohlenen Lehrmittel stellen eine Grundlage zur Vermittlung der Arbeitsgebiete dar. Es ist jedoch Aufgabe der Fachdozierenden, diese sinnvoll auf die Lerninhalte und Lernziele abzugrenzen, respektive diese Lehrmittel durch eigene Unterlagen zu ergänzen. Die definierten Lehrmittel bilden neben den Lernzielen und Lerninhalten je Arbeitsgebiet die Basis möglicher Prüfungsfragen für das kv edupool Diplom.

6.3 Lehrkonzept

Beim Definieren des Lehrkonzepts sind die Schulen frei. Der Unterricht soll praxisnah und stufengerecht erfolgen. Lernerfolgskontrollen sollten regelmässig durchgeführt werden.

6.4 Rolle der Dozierenden

Es sind Fachleute mit einem guten Mass an didaktischen und methodischen Fähigkeiten. Sie können mit unterschiedlichen Gruppen und unterschiedlichen Ausbildungsniveaus sehr gut umgehen. Sie kennen die Praxisarbeit in ihrem jeweiligen Fachgebiet.

7. Formale Rahmenbedingungen

Die Prüfungen werden an den vorgegebenen Daten von kv edupool durchgeführt und korrigiert. Die Prüfungen finden elektronisch statt. Die Kandidat:innen müssen ihren eigenen Laptop (inkl. Netzteil/Ladegerät) mitbringen (BYOD – bring your own device). kv edupool teilt die technischen Anforderungen mit (siehe «Merkblatt BYOD» auf www.kv-edupool.ch → Rubrik «Mitgeltende Bestimmungen») und übernimmt keine Verantwortung für die Funktionsfähigkeit der Geräte.

Die Prüfungsdaten sind auf der kv edupool Webseite ersichtlich. Die Prüfungsanmeldung erfolgt ebenfalls über www.kv-edupool.ch, Rubrik «Prüfungsdaten / Anmeldung».

Alle Richtlinien sind in den Prüfungsbestimmungen, bestehend aus Prüfungsordnung, Hilfsmittelliste und den mitgeltenden Bestimmungen, verankert und verbindlich. Die Prüfungsgebühren werden direkt von kv edupool erhoben. Sämtliche Informationen sind auf www.kv-edupool.ch in der Rubrik «Prüfungsbestimmungen» ersichtlich.

8. Anhänge HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in)

Anhang 1 - Zertifikat HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in)

Der Bildungsgang Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool ist der Wegleitung über die Zertifikatsprüfung HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in) angepasst (s. Wegleitung über die Zertifikatsprüfung HR-Assistent:in HRSE, www.hrse.ch). Eine Anerkennung der Gleichwertigkeit des kv edupool Diploms mit dem Zertifikat HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in) ist vom Schweizerischen Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE) erteilt und wird jährlich überprüft.

Das Diplom Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool hat die Äquivalenz (Gleichwertigkeit) mit dem Zertifikat HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in), wenn bis zur kv edupool Prüfung folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Personen mit EFZ/EBA/Maturität oder gleichwertigem Abschluss: 24 Monate allgemeine Berufserfahrung (nach Abschluss der Ausbildung effektiv gearbeitet)
- Personen ohne EFZ/EBA/Maturität oder gleichwertigem Abschluss: 48 Monate allgemeine Berufserfahrung

Werden diese Voraussetzungen erfüllt, erhalten die Teilnehmenden von kv edupool ein vom Schweizerischen Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources gestempeltes und unterzeichnetes

Zertifikat HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in)

Dieses zusätzliche Zertifikat stellt kv edupool aus. Die Kosten übernimmt kv edupool, wenn der Antrag innert 60 Tagen nach Bestehen der Prüfung eingereicht wird.

HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis

Für die Zulassung zur Berufsprüfung HR-Fachleute mit eidg. Fachausweis ist unter anderem eine bestandene Zertifikatsprüfung HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in) notwendig (siehe www.hrse.ch). Das Diplom Sachbearbeiter:in Personalwesen kv edupool hat die HRSE-Äquivalenz, wenn bis zur kv edupool Prüfung die obenstehenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Anhang 2 - Merkblatt zur Berufstätigkeit für das Zertifikat HR-Assistent:in (ehem. Personalassistent:in)

Für die Erlangung des zusätzlichen Zertifikats HR-Assistent:in HRSE (ehem. Personalassistent:in) des Schweizerischen Trägervereins für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE) werden ein EFZ/EBA, eine Maturität oder ein gleichwertiger Abschluss sowie 24 Monate allgemeine Berufs- und/oder Praktikumserfahrung (nach Abschluss der Ausbildung, effektiv gearbeitet) vorausgesetzt. Falls die Person das EFZ/EBA, die Maturität oder einen gleichwertigen Abschluss nicht vorweisen kann, werden 48 Monate allgemeine Berufserfahrung verlangt.

Allgemeine Berufserfahrung

Diese umfasst:	Diese umfasst nicht:
<ul style="list-style-type: none"> • Alle praktischen Tätigkeiten nach Abschluss der Lehre oder der Maturität • Festanstellungen, temporäre Einsätze, Praktika (nach Abschluss der Ausbildung) • Tätigkeiten in allen Berufssparten im In- und Ausland • Aktive Einsätze in der Freiwilligenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutenschule • Sprachaufenthalte • Auslandsaufenthalte ohne Erwerbstätigkeit • Reisen im Ausland

Regelung bei Teilzeitarbeit

Beschäftigungsgrade unter 100 % werden pro rata temporis angerechnet.

Bei Fragen oder Unsicherheiten betreffend die Handhabung von Spezialfällen kann das Sekretariat des Trägervereins (HRSE) angerufen werden.

Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources

Reitergasse 9, Postfach, 8021 Zürich

Tel. 044 283 45 57

info@hrse.ch - www.hrse.ch

Information der Trägerschaft, Ausgabe 2022

9. Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BVG	Bundesgesetz für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Erwerbsersatzgesetz
FAK	Familienausgleichskasse
FamZG	Familienzulagengesetz
FTE	Vollzeitäquivalenz (Full Time Equivalent)
IV	Invalidenversicherung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KTG	Krankentaggeldversicherung
KVG	Krankenversicherungsgesetz
OR	Obligationenrecht
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VUCA	Volatility – Uncertainty – Complexity – Ambiguity
ZGB	Zivilgesetzbuch