

IHK Personalfachkaufmann Prüfung 2022 Praktisch – Lösungen

Teil 1: Arbeits- und Sozialrecht

Aufgabe 1.1

- a) Drei formale Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung sind: Schriftform der Kündigung, Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer, und Angabe des Kündigungsgrundes bei einer außerordentlichen Kündigung.
- b) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch betriebsbedingte Gründe notwendig ist. Dies ist der Fall, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich machen, keine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz besteht, und eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt wurde.

Aufgabe 1.2

- a) Diskriminierungsmerkmale nach AGG sind: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.
- b) Zwei Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung im Recruiting sind: Anonyme Bewerbungsverfahren, um Vorurteile zu minimieren, und Schulungen für Personalverantwortliche zur Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile.

Aufgabe 1.3

Ein Organigramm sollte die folgenden Strukturen enthalten: Betriebsrat mit 5 Mitgliedern (bei 150 Mitarbeitern), Einigungsstelle als Schlichtungsorgan, und die Geschäftsführung. Die Interaktionswege sollten die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sowie die Rolle der Einigungsstelle bei Konflikten darstellen.

Teil 2: Personalplanung und -beschaffung

Aufgabe 2.1

Berechnung des quantitativen Personalbedarfs:
Bereich A: $12 \text{ MA} \cdot 1,2 \text{ (Auslastung)} / 1,1 \text{ (Produktivität)} = 13,09 \approx 13 \text{ MA}$
Bereich B: $8 \text{ MA} \cdot 1,05 / 1,1 = 7,64 \approx 8 \text{ MA}$
Bereich C: $15 \text{ MA} \cdot 0,9 / 1,1 = 12,27 \approx 12 \text{ MA}$

Aufgabe 2.2

SWOT-Analyse:
Online-Jobbörse: Stärken: Reichweite, Kosteneffizienz; Schwächen: Anonymität, hohe Bewerberzahl; Chance: Zugang zu passiven Kandidaten; Risiko: Qualitätsverlust.
Personalberater: Stärken: Expertise, gezielte Ansprache; Schwächen: Kosten, Abhängigkeit; Chance: Zugang zu exklusiven Kandidaten; Risiko: Fehlbesetzungen.

Aufgabe 2.3

Überschrift: "Karrierechance: Junior HR Business Partner gesucht!"
Anforderungsprofil: Abgeschlossenes Studium, Erste Erfahrung im HR, Kommunikationsstärke.
Benefits: Flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Attraktives Gehaltspaket.

Teil 3: Personalentwicklung und -controlling

Aufgabe 3.1

Kompetenzmatrix:
Mitarbeiter A: Kommunikation 3, Teamarbeit 4, IT-Kenntnisse 2
Mitarbeiter B: Kommunikation 2, Teamarbeit 3, IT-Kenntnisse 4
Entwicklungsziele: Mitarbeiter A - IT-Kenntnisse verbessern; Mitarbeiter B - Kommunikationsfähigkeiten stärken.

Aufgabe 3.2

ROI-Berechnung: $\text{ROI} = (\text{Nutzen} - \text{Kosten}) / \text{Kosten} \cdot 100 = (3800 - 2500) / 2500 \cdot 100 = 52\%$

Aufgabe 3.3

KPI-Dashboard:
Kennzahlen: Fluktuation, Fehlzeiten, Kosten pro MA, Ausbildungsquote, Durchlaufzeit Recruiting.
Achsen: Zeit, Werte; Legende: Kennzahlenbeschreibung.

Teil 4: Entgeltabrechnung

Aufgabe 4.1

Brutto-/Netto-Rechnung:
Bruttogehalt: 4.200 €
Steuerpflichtiger VL-Anteil: 40 €
Kirchensteuer, Steuerklasse I, keine Kinderfreibeträge berücksichtigen.
Netto: Berechnung unter Berücksichtigung der Abzüge.

Aufgabe 4.2

Sozialversicherungsbeiträge:
KV: $4.200 \text{ €} \cdot 15,9\% = 667,80 \text{ €}$
RV: $4.200 \text{ €} \cdot 18,6\% = 781,20 \text{ €}$
AV: $4.200 \text{ €} \cdot 2,5\% = 105 \text{ €}$
PV: $4.200 \text{ €} \cdot 3,05\% = 128,10 \text{ €}$

Aufgabe 4.3

Die Lohnsteuerklasse beeinflusst den Nettoauszahlungsbetrag durch unterschiedliche Steuerabzüge. Kriterien zur Einstufung: Familienstand, Anzahl der Kinder.