

IHK Personalfachkaufmann Prüfung 2025 Praktisch – Lösungen

Teil 1: Personalbedarfsplanung und -beschaffung

1.1 Eine zielgruppenorientierte Stellenanzeige sollte klar und präzise die Anforderungen, Aufgaben, Benefits und Bewerbungsmodalitäten beschreiben. Die ideale Antwort enthält:

- **Anforderungen**: Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder Studium, Erfahrung im Recruiting, Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit.
- **Aufgaben**: Bewerbermanagement, Durchführung von Vorstellungsgesprächen, Zusammenarbeit mit Fachabteilungen.
- **Benefits**: Flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Homeoffice-Option.
- **Bewerbungsmodalitäten**: Online-Bewerbung mit Lebenslauf und Anschreiben, Ansprechpartner und Frist.

1.2 Ein Auswahlraster könnte folgende Kriterien enthalten:

- **Fachkompetenz (40%)**: Wichtig für die Erfüllung der spezifischen Aufgaben.
- **Kommunikationsfähigkeit (25%)**: Essenziell für die Interaktion mit Bewerbern.
- **Teamfähigkeit (20%)**: Notwendig für die Zusammenarbeit im Team.
- **Berufserfahrung (15%)**: Vorteilhaft, um schnell produktiv zu sein.

1.3 Durchschnittliche Kosten pro Einstellung: $24.000 \text{ €} / 8 = 3.000 \text{ €}$.

Teil 2: Arbeits- und Sozialrecht

2.1 Die fristlose Kündigung ist unwirksam, da keine ausreichende Begründung vorliegt. Alternativen:

- Abmahnung
- Versetzung
- Ordentliche Kündigung mit Frist

2.2 Flussdiagramm: Antrag → Prüfung durch Arbeitgeber → Beteiligung Betriebsrat → Entscheidung → Dokumentation. Fristen: Antrag 3 Monate vorher, Entscheidung innerhalb von 4 Wochen.

2.3 Elternzeit: Bis zu 3 Jahre pro Kind, Anspruch bei bestehendem Arbeitsverhältnis. Unterschied: Elternzeit ist unbezahlter Urlaub, Elterngeld ist finanzielle Unterstützung.

Teil 3: Entgeltabrechnung

3.1 Brutto-Netto-Abrechnung:

- Bruttogehalt: 3.800 €
- Lohnsteuer (ca. 20%): 760 €
- Kirchensteuer (9% der Lohnsteuer): 68,40 €
- KV: $3.800 \text{ €} * 14,6\% / 2 = 277,40 \text{ €}$
- PV: $3.800 \text{ €} * 3,05\% / 2 = 57,95 \text{ €}$
- RV: $3.800 \text{ €} * 18,6\% / 2 = 353,40 \text{ €}$
- AV: $3.800 \text{ €} * 2,5\% / 2 = 47,50 \text{ €}$
- Solidaritätszuschlag (5,5% der Lohnsteuer): 41,80 €
- Nettogehalt: $3.800 \text{ €} - (760 + 68,40 + 277,40 + 57,95 + 353,40 + 47,50 + 41,80) = 2.193,55 \text{ €}$

3.2 Stundenlohn: $3.800 \text{ €} / 160 = 23,75 \text{ €}$. Überstundenvergütung: $10 * 23,75 \text{ €} * 1,25 = 296,88 \text{ €}$.

3.3 Steuerklassenwechsel: Höheres Nettogehalt durch geringere Lohnsteuer, mehr Netto bei gleichem Brutto.

Teil 4: Personalentwicklung und -kommunikation

4.1 Entwicklungsfelder:

- **Führungskompetenz**: Wichtig für Mitarbeiterbindung und Motivation.
- **Englischkenntnisse**: Notwendig für internationale Kommunikation.
- **Konfliktfähigkeit**: Essenziell für ein harmonisches Arbeitsumfeld.

4.2 Trainingskonzept:

- **Ziele**: Verbesserung der Führungskompetenzen.
- **Methoden**: Workshops, Rollenspiele.
- **Zeitplan**: Tag 1: Theorie, Tag 2: Praxis.
- **Erfolgskontrolle**: Feedbackbögen, Follow-up-Meetings.

4.3 Feedbackgespräch Leitfaden:

- **Einleitung**: "Wie fühlen Sie sich in Ihrer aktuellen Rolle?"
- **Themenbesprechung**: "Welche Herausforderungen sehen Sie?"
- **Lösungsfindung**: "Welche Unterstützung benötigen Sie?"
- **Vereinbarungen**: "Welche Ziele möchten wir festlegen?"
- **Abschluss**: "Gibt es noch etwas, das Sie ansprechen möchten?"

Teil 5: Personalcontrolling und Wirtschafts- und Sozialkunde

5.1 a) Fluktuationsrate: $10 / 150 = 6,67\%$. Interpretation: Relativ stabil.

b) Krankenstand: $525 / (150 * 220) = 1,59\%$. Interpretation: Geringer Krankenstand.

5.2 Säulendiagramm: Achsen beschriften mit "Fluktuationsrate" und "Krankenstand", Säulen entsprechend der berechneten Werte.

5.3 Trends:

- **Demografie**: Alternde Belegschaft, Bedarf an Nachfolgeplanung.
- **Fachkräftemangel**: Erhöhte Investitionen in Ausbildung.
- **Digitalisierung**: Anpassung der Qualifikationen, neue Arbeitsmodelle.