

# HR-Business Partner

Führungskräftetraining · Anbieter: Business Trends Academy BTA

## FÖRDERUNG & KOSTEN

**Kurspreis: 16.027,20 €**

Förderfähig über: Bildungsgutschein, KOMPASS - Förderung der beruflichen Weiterbildung von Solo-Selbstständigen

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

## Kursdaten auf einen Blick

|                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| <b>Durchführung</b>       | Online                    |
| <b>Lernformat</b>         | Zeitgebunden              |
| <b>Dauer</b>              | 8 Monate in Vollzeit      |
| <b>Umfang</b>             | 1280 Unterrichtseinheiten |
| <b>Unterrichtssprache</b> | Deutsch                   |
| <b>Kursstart</b>          | Startet jeden Monat       |
| <b>Vorkenntnisse</b>      | Keine Vorerfahrung        |

## Kurzbeschreibung

Die Weiterbildung zum HR Business Partner (HRBP) vermittelt Dir umfassende Kompetenzen für eine strategische und moderne Rolle im Personalmanagement. Als HR Business Partner agierst Du als zentrale Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Führungskräften, Fachbereichen und ...

## Bildungsträger & Kontakt

### Business Trends Academy BTA

Friedrichstraße 94, 10117 Berlin

Telefon: 030 959999101

E-Mail: [office@bta-weiterbildung.de](mailto:office@bta-weiterbildung.de)

Web: <https://www.bta-weiterbildung.de>



[Kurs online ansehen](#)

## 01 Kursbeschreibung

Die Weiterbildung zum HR Business Partner (HRBP) vermittelt Dir umfassende Kompetenzen für eine strategische und moderne Rolle im Personalmanagement. Als HR Business Partner agierst Du als zentrale Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Führungskräften, Fachbereichen und Mitarbeitenden und unterstützt Organisationen dabei, ihre Personal- und Unternehmensziele nachhaltig zu verbinden.

Du entwickelst ein ganzheitliches Verständnis für strategische Personalarbeit, Organisationsentwicklung und moderne Führung. Dabei lernst Du, Personalstrategien zu gestalten, Veränderungsprozesse zu begleiten und Führungskräfte professionell zu beraten. Die Weiterbildung verbindet praxisnahes HR-Fachwissen mit aktuellen Themen wie Digitalisierung, KI-gestütztem Changemanagement und zukunftsorientierter Arbeitsgestaltung.

Die Weiterbildung setzt sich aus 8 Einzelmodulen zusammen.

## 02 Lehrplan & Module

**Gesamtumfang**

**1280 Unterrichtseinheiten\* in 8 Modulen**

\* Eine Unterrichtseinheit entspricht 45 Minuten.

### 1. HR Strategie & Arbeitsrecht

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

- HR Strategie
- Grundlagen des Personalmanagements
- Personalstrategie
- Personalplanung und Mitarbeiterbindung
- Changemanagement
- Unternehmenswerte und -kultur
- Vergütungssysteme und Trennungsmanagement
- Zusammenarbeit und Trends
- Projektarbeiten zu HR Strategie Themen
- Arbeitsrecht kompakt
- Einführung ins Arbeitsrecht
- Grundlagen des Individualarbeitsrechts
- Arbeitsvertrag, Probezeit, Kündigung, Elternzeit
- Kollektivarbeitsrecht und Mitbestimmung
- Betriebsverfassungsrecht
- Rolle des Betriebsrats, Tarifrecht, Beteiligungspflichten
- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Zeugnis und Zeugnissprache

## 2. Recruiting & Employer Branding

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Relevanz und Verortung  
Recruitingprozess und Recruitingstrategie  
Anforderungsanalysen und -profile  
Stellenausschreibungen  
Recruitingkampagnen und Kreative Recruiting  
Eignungsdiagnostik, Persönlichkeitstests  
Interview- ; Entscheidungs- ; Auswahl- und Absageprozess  
Active Sourcing und LinkedIn  
KI im Recruiting  
Video Recruiting  
Diversity im Recruiting  
Einsatz von KPI's im Recruiting  
Employer Branding  
„Recruiter for a day“ und weitere vertiefende Praxisaufgaben über die gesamte Kursdauer

## 3. Personalentwicklung & -führung

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Personalentwicklung strategisch gestalten  
Begriffsdefinitionen und Ziele der Personalentwicklung  
Wandel der Arbeitswelt  
Personalentwicklungsprozess  
Bedarfsanalyse  
Instrumente der Personalentwicklung  
Unternehmenskultur und Engagement  
Mitarbeiterbeurteilung und Personalentwicklungsgespräche  
Führungskräfteentwicklung  
Transfer und Evaluation von PE-Maßnahmen  
Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB) und meine Rolle als PersonalentwicklerIn  
Führung verstehen und gestalten  
Führungsstile / Agile und virtuelle Führung  
Feedback und Mitarbeitergespräche  
Führungskultur und toxische Führung  
Motivation und innere Antreiber  
Herausforderungen im Führungsgalltag

#### 4. KI-gestütztes Changemanagement

**160 Unterrichtseinheiten**  
(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Einführung & Grundlagen  
Change-Motive in der Wirtschaft  
KI im Komplexitäts- und Veränderungsmanagement  
Systemische Perspektiven  
Modelle & Strategien  
Transaktionale vs. transformationale Modelle  
Strategie, Vision & kulturelle Steuerung  
Lineare vs. systemische Organisationsmodelle  
Tools & Techniken  
Change Tools in der Praxis  
Zielkonflikte, Hypothesenbildung & systemische Interviews  
Organisationspraxis & Fallarbeit  
Struktur- vs. Kulturwandel  
Change im agilen Umfeld & hybrides Projektmanagement  
Wirtschaftliche Grundlagen für Change Manager:innen  
Methoden & Moderation  
Storytelling & Narrative im Change-Prozess  
Moderationskompetenz in Change-Workshops  
Design Thinking im Veränderungskontext

#### 5. Betriebliches Gesundheitsmanagement

**160 Unterrichtseinheiten**  
(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Grundlagen und Gesundheit im Betrieb  
Definition von Gesundheit & Krankheit (WHO, Präventionstypen)  
Arbeitswissenschaftliche Grundlagen & Belastungsmodelle  
Recht & Verantwortung im Arbeitsschutz, psychische Gefährdungsbeurteilung  
Burnout (-prävention)  
Zentrale Elemente des BGM  
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)  
Betriebliches Gesundheitsförderung (BGF) gesetzlich & praktisch  
Qualitätsstandards und Setting-Ansatz nach GKV-Leitfaden  
Systematisches BGM  
Steuerkreise, Rollen, Ziele & Strukturen  
Managementzyklus: Analyse, Planung, Umsetzung, Evaluation (PDCA)  
Evidenzbasierte Maßnahmen & interne Kommunikation  
Kommunikation & Führung  
Gesprächsführung mit Beschäftigten, Umgang mit Widerständen  
Gesundheitsorientierte Führung & Schlüsselrolle der Führungskraft  
Methoden der OE für Veränderungsprozesse  
Kanban, kontinuierliche Verbesserung, Lean-Ansätze  
Kennzahlen & Evaluation im BGM  
Rolle & Aufgaben eines Gesundheitsmanagers

## 6. Systemische Organisationsberatung

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Systemische Haltung und Organisationsberatung  
Lernende Organisationen, Lernprozessgestaltung  
Haltung und Ethik in der Organisationsberatung  
Strategieentwicklung, Mitarbeiter Empowerment  
Changemanagement  
KI in der Systemischen Organisationsberatung  
Konfliktmanagement  
Phasen in Veränderungsprozessen  
Strategie, Vision & kulturelle Steuerung  
Teamcoaching  
Transaktionsanalyse  
Fehlerkultur implementieren  
Systemische Wertearbeit im Unternehmen  
Luhmann und Organisationale Logiken  
Theory U  
Das Paradox der Kontrolle in systemischer Transformation  
Fallarbeit  
Professionalisierung & Integration

## 7. Mediation

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Haltung von MediatorInnen  
Rollenverständnis  
Ethik  
Richtlinien  
Prinzipien der Mediation  
Aktives Zuhören  
Resilienz und Reflexion  
Metaziele von Mediation  
Konflikte  
Konflikttheorien  
Eskalationsmodell  
Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg  
Hierarchie und Macht  
Dramadreieck  
Verhandlungen  
integratives vs. distributives Verhandeln  
Harvard-Konzept  
Methoden  
Fallbeispiele  
Teammediation  
Wertequadrat  
Systemisches Konsensieren  
Praktische Übungen  
Einsatz und Umgang von KI in der Mediation

## 8. Diversity Management

**160 Unterrichtseinheiten**

(ca. 13% vom Gesamtumfang)

Einordnung, Ansätze, Dimensionen, Entwicklungsgrad  
Rechtliche Grundlagen / wesentliche Gleichstellungsgesetze  
Diskriminierung und Sprache, Diskriminierungsformen & Schutzgründe / Möglichkeiten & Instrumente zur Umsetzung  
Gruppen & soziale Identifikation sowie sozialer Einfluss  
Sexismen und Rollenerwartungen  
Identität, prosoziales Verhalten & Verringerung von Vorurteilen  
Psychologie & Diversity: Unconscious Bias, Psychologie hinter unbewusster Diskriminierung, Mechanismen und Wirkung  
Diversity & Religion / Diversity & Rassismus  
Vereinbarkeit von Familie & Beruf  
Gleichstellung und Auswahlverfahren  
Vertiefende Praxisaufgaben über die gesamte Kursdauer

## 03 Voraussetzungen

### Vorkenntnisse

#### Niveau: Keine Vorerfahrung

Sehr gute Deutschkenntnisse (ab sehr gutem B2)

## 04 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- AkademikerInnen
- Fachkräfte
- Führungskräfte

Mögliche Berufsbilder: HR Business Partner, Führungskraft im Personalwesen, Personalentwickler

### NÄCHSTER SCHRITT

## Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

Business Trends Academy BTA · Friedrichstraße 94, 10117 Berlin  
030 959999101 · [office@bta-weiterbildung.de](mailto:office@bta-weiterbildung.de) · <https://www.bta-weiterbildung.de>



[Online ansehen](#)