| Angestrebte Kompetenzen des Lehrplans | Integrierbare KMK-Kompetenzen | Exemplarische Einstiegsszenarien |
| --- | --- | --- |
| Die Studierenden analysieren ausgehend von Anforderungen aus den Funktions­bereichen und unter Berücksichtigung des Datenschutzes den bestehenden Personalbestand, bestimmen den Personalbedarf und planen Personal­beschaffungs-, Personaleinsatz- und Personalentlassungsmaßnahmen. Sie begründen mögliche Personal­beschaffungsarten und -wege ebenso wie unterschiedliche Strategien für den Personalabbau. Dabei berücksichtigen sie personalrechtliche Regelungen aus dem Arbeits-, Berufsbildungs-, Sozial- und Tarifrecht. Sie können die unter­schiedlichen Interessen und Sichtweisen argumentativ vertreten. Sie sind in der Lage, Bewerbungen in einer Fremd­sprache zu analysieren.Sie planen Stellenausschreibungen und die Auswahlverfahren und formulieren diese auch in einer Fremdsprache. Sie entwickeln Vorschläge zur Gestaltung der Einarbeitungszeit. Die Studierenden kennen die Merkmale und die Methoden der Personalbeurteilung, sie können diese für einen praxisgerechten Einsatz kritisch diskutieren, auswerten und anwenden. Sie entwickeln Personalbeurteilungssysteme und bereiten deren Einsatz vor und führen sie durch. Sie entwerfen ausgehend von den zukünftigen betrieblichen Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Konzepte zur Personalentwicklung. Sie planen die erforderlichen Gespräche und führen diese durch. Sie begründen personalwirtschaftliche Leistungsanreize, berücksichtigen motivationsfördernde Elemente bei der Planung von Entgelt-differenzierungen. Die Studierenden entwickeln mit den Beteiligten Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Arbeitsplatz-umgebung und überprüfen diese mit den Beteiligten auf ihre Realisierbarkeit. Sie nutzen Techniken zur Moderation von Arbeitsgruppen.Die Studierenden planen in verschiedenen Funktionen die berufliche Erstausbildung unter Berücksichtigung der Ordnungsgrundlagen und betrieblicher Ausbildungsbedingungen. Sie wenden Methoden zur Unterstützung des Lernprozesses von Auszubildenden an und bewerten Ausbildungsleistungen hinsichtlich Ausbildungserfolg und künftigen Lernprozessen. | **4.1.E** Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitalen Transformation für Arbeit und Gesellschaft reflektieren und Innovationspotenziale ableiten | **ES 5.1: Recruitinginstrumente anwenden**Eine Eventagentur sucht Personal für eine Gaming-Convention, um eine zielgruppenadäquate Messebetreuung zu gewährleisten. Im Rahmen der Personalbeschaffungs- und Einsatzplanung möchte die Agentur geeignete Recruitinginstrumente mit dem passenden Content diskutieren und eine begründete Entscheidung treffen, die ein kriteriengeleitetes Auswahlverfahren ermöglichen. |
| **4.2.E** Kollaboration und Kooperation in digital vernetzten Teams reflektierenMenschenzentrierte, ethische Führungs­kompetenzen entwickeln | **ES 5.2: Führung und Zusammenarbeit beim hybriden Arbeiten**Eine Bereichsleitung eines Versicherungsunternehmens hat ein neues Team zugewiesen bekommen. Alle Teammitglieder arbeiten zu Hause, beim Kunden vor Ort und in den Agenturen. Bisher war die Zusammenarbeit unstrukturiert und daher nicht zufriedenstellend für die Mitarbeitenden. Das Team wünscht sich von der Bereichsleitung ein Konzept mit agilen Methoden. |
| **3.3.B** Verantwortungsvoll mit Daten umgehen und Datensicherheits-, Datenschutz- sowie weitergehende Compliance- Anforderungen im Unternehmen einhalten sowie deren Anwendung kriteriengeleitet überprüfen und bewerten**4.1.B** Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitalen Transformation für Arbeit und Gesellschaft reflektieren | **ES 5.3: Employer-Branding**Ein Unternehmen für Heizungs- und Sanitärtechnik ist auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und insbeson­dere auch Auszubildenden. Aufgrund des hohen Fachkräftemangels im Handwerk ist das Unternehmen gezwungen, sowohl die veränderten beruflichen Tätigkeiten der/s Gas- und Wasser­installateurin/s als auch das eigene Unternehmensimage im Rahmen des Employer-Brandings neu zu gestalten. Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aus der Personalabteilung wird damit beauftragt, mögliche Branding-Maßnahmen in einer Mindmap darzustellen, mit denen sowohl neue Auszubildende gewonnen als auch gelernte Kräfte abgeworben werden sollen. Dabei sollen insbesondere soziale Medien und Online-Plattformen unter Berücksichtigung der datenschutz-rechtlichen Anforderungen berücksichtigt werden. |