| 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. | **3.1.B** Daten aus verschiedenen Funktionsbereichen des Unternehmens erheben, beschaffen, aufbereiten und für verschiedene Aufgaben nutzbar machen**3.3.B** Verantwortungsvoll mit Daten umgehen und Datensicherheits-, Datenschutz- sowie weitergehende Compliance- Anforderungen im Unternehmen einhalten sowie deren Anwendung kriteriengeleitet überprüfen und bewerten**4.3.B** Zusammenarbeit in digital vernetzten Teams organisieren und unter Berücksichtigung geeigneter digitaler Werkzeuge realisieren und reflektierenVeränderungsprozesse und Bewahrungs­prozesse darstellen und organisieren | **ES 5.1: Auswirkung eines zunehmenden IT-Einsatzes in der Personalbedarfsplanung**Ein Unternehmen plant die Einführung einer ERP-Software, um die Prozesse entlang der Wertschöpfungskette transparenter und schlanker zu gestalten. Dazu sollen sowohl die aktuellen Prozesse als Ist-Situation als auch die zukünftigen Prozesse als Soll-Konzeption mit Hilfe der Prozessmodellierung und Prozesskostenrechnung abgebildet werden. Ein durch den IT-Einsatz bedingter Personalabbau soll sozialverträglich gestaltet werden. Hierzu ist eine Handlungsempfehlung in geeigneter Form darzustellen. |
| **3.1.B** Daten aus verschiedenen Funktionsbereichen des Unternehmens erheben, beschaffen, aufbereiten und für verschiedene Aufgaben nutzbar machen**3.3.B** Verantwortungsvoll mit Daten umgehen und Datensicherheits-, Datenschutz- sowie weitergehende Compliance- Anforderungen im Unternehmen einhalten sowie deren Anwendung kriteriengeleitet überprüfen und bewerten**4.2.E** Kollaboration und Kooperation in digital vernetzten Teams reflektierenMenschenzentrierte, ethische Führungs­kompetenzen entwickeln | **ES 5.2: Chancen und Risiken der künstlichen Intelligenz (KI) in der Personalauswahl**Ein Unternehmen nutzt zurzeit das Werkzeug der Nutzwertanalyse im Rahmen der Personalauswahlverfahren. Um die Bewerberflut bewältigen zu können, soll eine erste Vorauswahl mit Hilfe von KI getroffen werden. Die Unternehmensleitung beauftragt eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, Chancen und Risiken der KI in der Personalauswahl herauszuarbeiten und eine Handlungsempfehlung zur formulieren. |
| **3.1.B** Daten aus verschiedenen Funktionsbereichen des Unternehmens erheben, beschaffen, aufbereiten und für verschiedene Aufgaben nutzbar machen**3.3.B** Verantwortungsvoll mit Daten umgehen und Datensicherheits-, Datenschutz- sowie weitergehende Compliance- Anforderungen im Unternehmen einhalten sowie deren Anwendung kriteriengeleitet überprüfen und bewerten**4.2.E** Kollaboration und Kooperation in digital vernetzten Teams reflektierenMenschenzentrierte, ethische Führungs­kompetenzen entwickeln**4.3.B** Zusammenarbeit in digital vernetzten Teams organisieren und unter Berücksichtigung geeigneter digitaler Werkzeuge realisieren und reflektierenVeränderungsprozesse und Bewahrungs­prozesse darstellen und organisieren | **ES 5.3: Entwicklung eines Konzeptes zur Personalführung auf Distanz**Ein Unternehmen sieht sich in der modernen Gesellschaft mit den veränderten Anforderungen an den Arbeitsplatz konfrontiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine ausgewogene Work-Life-Balance sind von zentraler Bedeutung. Der Wunsch nach Arbeitsphasen im Home-Office nimmt zu. Die Unternehmensleitung stellt sich die Frage, wie Personalausbildung, Personalentwicklung und auch Personalführung auf Distanz gestaltet werden können. Ein Projektteam wird mit der Ausarbeitung eines geeigneten Konzeptes beauftragt. |