| 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. | **2.2.B** Methoden des Prozess- und Qualitätsmanagements für vernetzte digitale Wertschöpfungsprozesse auswählen und anwenden  **3.3.E** Den verantwortungsvollen Umgang mit Daten reflektieren und Konzepte zur Umsetzung von Daten­sicherheit, Datenschutz und zur weiter­gehenden Compliance im Unternehmen entwickeln und optimieren  **4.1.E** Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitalen Transformation für Arbeit und Gesellschaft reflektieren und Innovationspotenziale ableiten | **ES 5.1: Digitalisierung der Personalakte**  In einem Unternehmen werden sämtliche Personalakten sowie Stammdaten in analoger Form abgelegt, was die Effizienz innerhalb der Personalabteilung erheblich mindert. Bei dem nächsten Abteilungsmeeting soll diskutiert werden, für welche Daten eine Digitalisierung sinnvoll ist und wie diese Transformation insbesondere vor dem Hintergrund des Datenschutzes umgesetzt werden kann. Die Personalleitung wird gebeten, einen Vorschlag zum genannten Termin zu präsentieren. |
| **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  **4.1.B** Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitalen Transformation für Arbeit und Gesellschaft reflektieren | **ES 5.2: Eine Entgeltabrechnung erstellen**  Die (in ES 5.1) digitalisierten Personalstammdaten sollen für weitere Aufgaben des Personalbereiches nutzbar gemacht werden. Hierzu soll ein funktionsgestütztes Entgeltformular erstellt und mit den Stammdaten verknüpft werden. |
| **1.3.B** Chancen zur Steigerung des Nutzens für Stakeholder durch Digitalisierung darstellen und entsprechende Konzepte ableiten und entwickeln  **4.1.B** Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitalen Transformation für Arbeit und Gesellschaft reflektieren  **4.2.B** Kollaboration und Kooperation in digital vernetzten Teams analysieren  Menschenzentrierte, ethische Führungs­kompetenzen charakterisieren  **4.3.B** Zusammenarbeit in digital vernetzten Teams organisieren und unter Berücksichtigung geeigneter digitaler Werkzeuge realisieren und reflektieren  Veränderungsprozesse und Bewahrungs­prozesse darstellen und organisieren | **ES 5.3: Homeoffice im Unternehmen einführen**  Eine Mitarbeiterumfrage bringt das Ergebnis, dass sich der überwiegende Teil der in der Verwaltung arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mehrere Wochentage Homeoffice ausspricht. Die Geschäftsführung fordert einen konkreten Maßnahmenplan zur Umsetzung dieses Vorhabens. Neben der Etablierung digitaler Kollaborationsmöglichkeiten sind dabei auch Möglichkeiten zur Erfassung aktiver Arbeitszeiten in bestehende Arbeitszeitkonten zu berücksichtigen. |