| 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. | **4.3.B** Zusammenarbeit in digital vernetzten Teams organisieren und unter Berücksichtigung geeigneter digitaler Werkzeuge realisieren und reflektierenVeränderungsprozesse und Bewahrungs­prozesse darstellen und organisieren | **ES 5.1: Vorbereitung einer Entscheidungsvorlage zum Thema Arbeitszeitmodelle**Für ein Unternehmen soll eine Konferenz im hybriden Format zur Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen organisiert werden. Nachfolgend ist eine entsprechende Entscheidungsvorlage für die Geschäftsleitung zu entwickeln. |
| **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 | **ES 5.2: Erstellung einer datenbankbasierten Mitarbeiterumfrage**Um das Führungsverhalten der Vorgesetzten im Unternehmen beurteilen lassen zu können, wird eine datenbankbasierte Mitarbeiterumfrage in Auftrag gegeben. Die Anforderungen an Anonymität und Datenschutz sind dabei zu beachten und einzuhalten. |
| **4.2.E** Kollaboration und Kooperation in digital vernetzten Teams reflektierenMenschenzentrierte, ethische Führungs­kompetenzen entwickeln | **ES 5.3: Analyse und Bewertung einer Mitarbeiterumfrage**Die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage (ES 5.2) liegen nun vor und sollen analysiert, bewertet und präsentiert werden. Ein aus den Ergebnissen hervorgehender Beratungsbedarf ist zu identifizieren, ein entsprechendes Konzept zu erstellen und zu präsentieren. |