Anordnung der Lernsituationen im Lernfeld 12: „Personalprozesse planen, steuern und kontrollieren“ (80 UStd.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Abfolge der Lernsituationen** | **Zeitrichtwert (UStd.)** |
| 12.1 | Einstellung von Personal auf Grundlage der Personalbedarfsermittlung | 28 |
| 12.2 | Personaldaten verwalten und Personalabrechnungen erstellen | 14 |
| 12.3 | Berücksichtigung weiterer Aspekte der Personalprozesse | 18 |
| 12.4 | Mitwirkung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, dem Erstellen von Abmahnungen, Kündigungsschreiben und Arbeitszeugnissen | 20 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Curricularer Bezug:**  Ausbildungsjahr: 3  Lernfeld Nr. 12: Personalprozesse planen, steuern und kontrollieren (80 UStd.)  Lernsituation Nr. 12.1: Einstellung von Personal auf Grundlage der Personalbedarfsermittlung (28 UStd.) | |
| Handlungssituation:  In der Personalabteilung wird durch die dort eingesetzten Auszubildenden im Auftrag der Unternehmensleitung und auf Grundlage der Bedarfsanfragen aus den verschiedenen Unternehmensbereichen der quantitative und qualitative Personalbedarf ermittelt. Die Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung werden in Bezug auf ihre besonderen rechtlichen und sozial zu berücksichtigen Anforderungen (Tarifrecht, Inklusionsvorschriften etc.) abgestimmt und berücksichtigt.  Vorliegende Stellenbeschreibungen sowie aktuelle Anforderungen werden als Ausgangssituation für die interne oder externe Stellenausschreibung genutzt, im Rahmen der unternehmenskonformen Corporate-Identity und in Abstimmung mit dem zeitgemäßen und adressatengerechten Kommunikationsweg, wird die Stellenausschreibung entworfen.  Bewerbungen werden methodisch gesichtet und bewertet. | Handlungsergebnis:   * Präsentation der Personalbedarfsermittlung * Präsentation der internen und externen Personalbeschaffungswege * Stellenanzeige/Stellenausschreibung/Stellenbeschreibung * Strukturierte Auswahl von Bewerbungsunterlagen * Schriftstücke im Rahmen des Auswahlverfahrens (z. B. Einforderung weiterer Bewerbungsunterlagen, Einladung, Tests, AC) * Gesprächsprotokoll * Nutzwertanalyse * Arbeitsvertrag |
| Berufliche Handlungskompetenz als vollständige Handlung:  Die Schülerinnen und Schüler:   * Ermitteln auf Grundlage des Ist-Personalbestandes den quantitativen und qualitativen Personalbedarf * analysieren vorliegende Stellenbeschreibungen * beachten interne und externe Einflussfaktoren sowie die gesellschaftliche Verantwortung * gestalten die Stellenausschreibung und ‑anzeige * einigen sich auf Ablauf und Kriterien des Auswahlverfahrens * sichten Bewerbungsunterlagen und werten diese aus * führen das Auswahlverfahren durch und dokumentieren die Ergebnisse * erarbeiten Inhalte eines Arbeitsvertrages und erstellen diesen zur Vorlage * überwachen und reflektieren den Prozess der Personalplanung und ‑beschaffung. | Konkretisierung der Inhalte:   * Qualitative und quantitative Personalbedarfsermittlung * Methoden der internen und externen Personalbeschaffung * Aufbau und Inhalt von Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen sowie Stellenanzeigen * Personalauswahlverfahren * Relevante Arbeits- und Mitbestimmungsgesetze * Aufbau und Inhalt eines Arbeitsvertrages * Kritische Reflexion der Arbeitsergebnisse und Tools |
| **Didaktisch-methodische Anregungen:** (z. B. Möglichkeiten der Leistungsbewertung und Lernortkooperationen sowie Materialien und Medien)  **Lern- und Arbeitstechniken:**  Unterrichtsgespräch, Gruppenarbeit, Reflexion des Arbeitsprozesses der Personalplanung und ‑beschaffung  **Unterrichtsmaterialien/Fundstelle**:  Stellenbeschreibung, Personalstatistik, Internetrecherche Arbeitsgesetze/Arbeitsverträge …  **Organisatorische Hinweise:**  Computer (z. B. Browser, Tabellenkalkulationsprogramm, Textverarbeitungsprogramm), BYOD …  **Hinweise zur Lernerfolgsüberprüfung und Leistungsbewertung**:  Bewertung der Teilprozesse der Personalplanung und ‑beschaffung  Klassenarbeit oder Präsentation der Ergebnisse | |

Medienkompetenz, Anwendungs-Know-how, Informatische Grundkenntnisse

(Bitte markieren Sie alle Aussagen zu diesen drei Kompetenzbereichen in den entsprechenden Farben.)