

**Fachschule für Wirtschaft**  
**Fachrichtung Betriebswirtschaft**  
an der Kaufmännischen Schule Stuttgart - Nord

**Stuttgart**

**Profilbereich:**

**Personal-, Sozial- und Ausbildungswesen**

Autoren: Daniela Müller, Herbert Eberle, Bernhard Eiermann, Dr. Gert Schlotterbeck

		Zeit- richtwert
	<b>Zeit für Leistungsfeststellung und zur möglichen Vertiefung sowie handlungsorientierte Themenbearbeitung (HOT)</b>	<b>50</b>
<b>A</b>	<b>Personalauswahl</b>	<b>40</b>
<b>B</b>	<b>Motivation</b>	<b>25</b>
<b>C</b>	<b>Führung</b>	<b>25</b>
<b>D</b>	<b>Konflikte</b>	<b>(30) 70</b>
<b>E</b>	<b>Personalentwicklung</b>	<b>60</b>
<b>F</b>	<b>Ausbildungswesen<sup>8</sup></b>	<b>50</b>
<b>G</b>	<b>Arbeitseinkommen</b>	<b>25</b>
<b>H</b>	<b>Sozialversicherungsrecht und betriebliche Leistungen</b>	<b>(70) 30</b>
<b>I</b>	<b>Individualarbeitsrecht</b>	<b>70</b>
<b>J</b>	<b>Kollektivarbeitsrecht</b>	<b>35</b>
		<b>480</b>

#### **Ziele:**

Die Fachschüler erstellen Profilvergleiche und erkennen Fehlerquellen bei der Personalauswahl. Sie beherrschen wichtige Grundbegriffe, Theorien und Konzepte der Motivationspsychologie. Ebenso kennen sie grundlegende Menschenbilder, Führungsstile und –techniken einer kompetenten Mitarbeiterführung. Die Fachschüler sind in der Lage, Jugendliche in der Ausbildung zu betreuen und zu fördern. Ferner können sie Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Sie sind befähigt, Konfliktlösungsstrategien anzuwenden und Konflikte zu bewältigen.

Die Fachschüler beherrschen grundlegende Methoden der Arbeitsbewertung, des Arbeitszeitstudiums und der anforderungs- und leistungsgerechten Entgelt differenzierung. Sie können mit Prüfern der deutschen Rentenversicherung klären, inwieweit sozialversicherungsrechtliche Sachverhalte angefallen bzw. nicht versicherungspflichtige Tatbestände eingetreten sind. Genauso können sie ergänzend mit Prüfern bei der Lohnsteuerprüfung steuerlich relevante Vorgänge bezüglich der Besteuerung der Arbeitnehmer aus Arbeitgebersicht erläutern und gegebenenfalls nachweisen. Auch Pauschalierungen zur Lohnsteuer können von ihnen dargestellt werden.

Die Fachschüler erkennen die Besonderheiten der komplexen arbeitsrechtlichen Regelungen, welche sich in einem Spannungsverhältnis zwischen Rechtssicherheit und Raum für individuelle Regelungen befinden. Sie grenzen die Grundbegriffe des Arbeitsrechts voneinander ab und kennen die wichtigsten Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern sowie der Arbeitnehmervertreter. Sie wenden praxisrelevante Rechtskenntnisse im Individual- und Kollektivarbeitsrecht an, indem sie selbständig Fälle lösen.

Inhalte:		Hinweise
<b>A. Personalauswahl</b>	40	
<p>1. Ziel von Auswahlverfahren Profilvergleich</p> <p>Anwendungsbereiche Profilvergleich</p>		<p>Anforderungsprofile erstellen Problematik bei der Ermittlung von Anforderungen Personalauswahl, Personaleinsatz, Personalentwicklung, Personalbeurteilung</p>
<p>2. Fehlerquellen bei der Personalauswahl</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peter-Prinzip</li> <li>- Bewusste</li> <li>- Unbewusste</li> </ul>		<p>Vorurteile, Projektive Täuschung, Halo-Effekt, Self-Fulfilling-Prophecy, Kontrasteffekt</p>
<p>3. Eignungstests</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundzüge der Testkonstruktion</li> </ul> <p>- Eignungstests durchführen und auswerten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gütekriterien</li> </ul>		<p>Operationalisieren, Item-Pool, Faktorenanalyse, Stanine-Transformation. Bedeutung der Testkonstruktion für die Aussagefähigkeit für Tests und Fragebögen. Zusammenhang mit Fragebogen LBDQ bei 2-dimensionalen Führungsstilen. Leistungstest, IQ-Test, Persönlichkeitstest Standardisierung, Normierung, Objektivität, Reliabilität, Validität. Diese Gütekriterien gelten prinzipiell für alle Auswahlverfahren.</p>
<p>4. Vorstellungsgespräche durchführen und analysieren</p>		<p>Videoanalyse</p>
<p>5. Ablauf und Inhalt des Assessment-Centers beschreiben, durchführen und beurteilen</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussetzungen</li> <li>- Bedingungen</li> <li>- Verschiedene Übungsbausteine durchführen (Videoanalysen)</li> <li>- Klassisches/dynamisches AC</li> </ul>
<p>6. Auswertung und Entscheidungsanalyse</p>		
<p>7. rechtliche Probleme der Personalbeschaffung</p>		<p>s. Arbeitsrecht</p>
<b>B. Motivation</b>	25	

1. Notwendigkeit der Mitarbeitermotivation		Betriebliche – persönliche Ziele Zusammenhang - Motivation – Leistung - Leistung – Zufriedenheit
2. Grundbegriffe der Motivationspsychologie		Motiv – Motivation Einstellung – Verhalten
3. Arbeitsmotive ermitteln und beurteilen		Methoden der Motivvermittlung Intrinsische Arbeitsmotive Extrinsische Arbeitsmotive
4. Motivationstheorie von Maslow und Vergleich mit Herzberg		
5. Motivationskonzept entwickeln Kaizen, KVP		Maßnahmen in den Bereichen: - Führung - Kommunikation - Organisation
6. Störungen im Motivationsfluss entdecken und mögliche Auswirkungen beurteilen		Motivkonflikte Frustration Abwehrmechanismen
7. Mögliche Gefahren für die Mitarbeitermotivation benennen		Motivation als Manipulationsprozess
<b>C. Führung</b>	25	
1. Führungsbegriff		Führung durch Strukturen Führung durch Menschen
2. Menschenbilder von: - Schein - McGregor		Die Bedeutung von Menschenbildern für das Führungsverhalten.
3. Vertiefung Führungsstile		Eindimensionaler Führungsstil Zweidimensionale Führungsstile (Ohio-State, Blake/Mouton) Situative Führungsstile Entwicklung von Führungskompetenz (Training)
4. Führung und Gruppe - Grundbegriffe der Gruppendynamik - Teamentwicklung		Lokomotion, Kohäsion (Rolle, Rang, Status, formelle, informelle Gruppe)
<b>D. Konflikte</b>	70	
1. Strategien zur Konfliktvermeidung		Negative Auswirkungen von Konflikten

und -bewältigung entwerfen		(Fehlzeiten, Fluktuation, Mobbing, Teufelskreis) Positive Auswirkungen von Konflikten (Konflikt als Chance)
2. Grundbegriffe der Konflikttheorie abgrenzen		Persönliche Konflikte (Johari-Fenster, Transaktionsanalyse) Zwischenmenschliche Konflikte Sachkonflikte (Organisatorische Konflikte, Kompetenzkonflikte)
3. Entstehung und Ablauf von Konflikten analysieren		Konfliktursachen (Erwartungen, Enttäuschungen) Konfliktparteien - Paarkonflikt - Gruppenkonflikt - Form - Heißer Konflikt - Kalter Konflikt - Verlauf - Ergebnis
4. Strategien zur Konfliktvermeidung und -bewältigung entwerfen		- Konfliktsignale (Aggressivität, Widerstand, Desinteresse, Formalität, Überkapazität, Flucht) - Unreife Konfliktbewältigung (fauler Kompromiss, Abwehr, Abkehr, Verschiebung) - Reife Konfliktbewältigung (Verzicht, Annahme, echter Kompromiss, Neuorientierung) - Kooperative Konfliktgespräch (Harvard Konzept) - Mediation - Phasen (Verbale, nonverbale Signale, Rollenspiele)
<b>E. Personalentwicklung</b>	60	
1. Bereiche des Personalentwicklungsmanagement		Personalentwicklungsplanung Bildungscontrolling Problemmanagement
2. Personalbeurteilung		Aufgaben Kriterien - sachlich - persönlich freie/gebundene Beurteilung schriftliche/mündliche Beurteilung
3. Mitarbeiterbeurteilungs- und Mit-		Vorbereitung

arbeiterentwicklungsgespräch		<p>Ablauf Rahmenbedingungen</p> <p>Fehlerquellen: - Person des Beurteilers - Beurteilungssituation</p> <p>Fehlervermeidung: - Beurteilerschulung - Mehrfachbeurteilung</p>
4. Unternehmensorganisierte Lernformen		<p>Seminare Projektarbeit Learning by doing Coaching Mentoring</p>
5. Verknüpfung von Personalentwicklungsmaßnahmen		<p>Praxisbeispiele</p>
<b>F. Ausbildungswesen</b>	50	
1. Grundlagen der Ausbildung		<p>Betriebliche und schulische Ausbildung Einflussgrößen</p> <p>Rechtliche Rahmenbedingungen</p> <p>Beteiligte und Mitwirkende - Auszubildende - Ausbilder - Berufsschule - Kammer - Betriebsrat</p>
2. Ausbildungsvoraussetzungen und -planung		<p>Eignung des Betriebes</p>
3. Auswahlmaßnahmen und Einstellung von Auszubildenden		<p>Auswahlkriterien Auswahlinstrumente Einstellungsgespräch Ausbildungsvertrag - Abschluss - Inhalte</p>
4. Anforderungen an die betriebliche Ausbildung und am Arbeitsplatz		<p>Ausbildungsplatz - Gestaltung - Auswahl Motivation Methodische Entscheidung Beurteilungssysteme - Lernerfolgskontrolle</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beurteilungen</li> <li>- Beurteilungsperiode</li> </ul>
5. Lerntheoretische Grundkenntnisse		<p>Begriff und Wesen des Lernens Lernarten Lern- und Arbeitstechniken</p> <p>Unterweisung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernziele</li> <li>- Methoden</li> <li>- Sozialformen</li> <li>- Medien</li> </ul>
6. Einflüsse auf den Lernerfolg		<p>Individuum Gruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begriff</li> <li>- Bedeutung</li> </ul> <p>Gruppendynamische Prozesse Ursachen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhaltensauffälligkeiten</li> <li>- Lernschwierigkeiten</li> <li>- kulturelle Unterschiede</li> </ul>
<b>G. Arbeitseinkommen</b>	25	
1. Lohngerechtigkeit		Absolute, relative Lohngerechtigkeit (Anforderungs-, Leistungs-, Sozialgerechtigkeit)
2. Arbeitsbewertung durchführen  Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierungen durchführen		Summarische, analytische Arbeitsbewertungsverfahren Aufgrund summarischer und analytischer Verfahren Rahmenentgelttarifvertrag
3. Arbeitszeitstudien als Basis einer leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung		Leistungsgrad, Zeitgrad Ablaufarten Zeitarten und Zeitgliederung Methoden zur Ermittlung von
4. Vertiefung Entgeltformen		Rahmenentgelttarifvertrag
<b>H. Sozialversicherungsrecht und betriebliche Sozialleistungen</b>	30	
1. Fälle des Sozialversicherungs-		Beitragshöhe

rechts		Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosengeld Versicherungsfreie Beschäftigung Kurzeitige Beschäftigung Teilzeitbeschäftigte Leistungen nach Eintritt eines Versicherungsfalles in der gesetzlichen Unfallversicherung Krankengeld Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
2. Betriebliche Sozialleistungen		Sozialleistungen - gesetzliche - tarifliche - freiwillige  Motive: - ökonomische - ethische - politische
3. Betriebliche Altersversorgungssysteme		Direktzusage Unterstützungskasse Pensionskasse Direktversicherung Gehaltsumwandlung
4. Regelung des Gesetzes zur Verbesserung der Altersversorgung		Unverfallbarkeit Anpassungspflicht Auszahlungsverbot Insolvenzversicherung Flexible Altersgrenze
5. Meldewesen		Krankenversicherung
6. Umlagen		U1, U2 Insolvenzversicherung
7. Beitragsnachweis		
<b>I. Individualarbeitsrecht</b>	70	
1. Grundbegriffe		Arbeitsrecht - Grundfunktion - Geltungsbereich Arbeitnehmer - Arten - Abgrenzung zu arbeitnehmerähnliche Personen und Selbständige Arbeitgeber Arbeitsvertrag als besonderer Dienst-



		vertrag
2. Rechtsquellen		Nationale, europäische und internationale Rechtsquellen Verhältnis der Rechtsquellen zueinander
3. Anbahnung von Arbeitsverhältnissen		Stellenausschreibung Umgang mit Bewerbungsunterlagen Informationsrecht des neuen Arbeitgebers Ersatz von Vorstellungskosten Fragerecht und Beantwortungspflicht Aufklärungs- und Offenbarungspflichten
4. Vertragsschluss		Vertragsfreiheit Nachweisgesetz Rechtsfolgen von Mängeln: - Nichtigkeit - Anfechtbarkeit - faktisches Arbeitsverhältnis Beteiligung des Betriebsrates
5. Besondere Arbeitsverträge		Teilzeit: - Ausschreibung - Rechtsanspruch - Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot Befristung: - Zulässigkeit - Gründe für Befristung - Dauer - Vertragsgestaltung gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung: - echtes/unechtes Leiharbeitsverhältnis - Pflichten des Entleihers - equal pay Ausbildungsvertrag - Abschluss - Rechte und Pflichten
6. Pflichten des Arbeitnehmers		Arbeitspflicht: - Art, Ort, Zeit Treuepflicht: - Wettbewerbsverbot - Verschwiegenheitspflicht - Schmiergeldverbot Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung: - Nichtleistung - Schlechtleistung - Mankohaftung

7. Pflichten des Arbeitgebers		Entgeltzahlungspflicht: Lohn ohne Arbeit: - Entgeltzahlung im Krankheitsfall - kurzfristige Verhinderung - Betriebsstörung - Annahmeverzug Pflicht zur Urlaubsgewährung Beschäftigungspflicht Fürsorgepflicht Zeugniserteilung: - Anspruch - Inhalt - Geheimsprache - Klage Haftung: - Personenschäden - Sachschäden
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses		Arten: - Aufhebungsvertrag - gerichtliche Auflösung - Keine Beendigungsgründe (Tod Arbeitgeber, Betriebsstilllegung, Insolvenz, Betriebsveräußerung ...)  Kündigung: - Kündigungserklärung - Kündigungsfristen - Kündigungsarten: - außerordentliche Kündigung - ordentliche Kündigung - Kündigungsschutz: - allgemeiner - besonderer
9. Besondere Schutzvorschriften		Sozialer Arbeitsschutz: - Absicherung in Schwangerschaft und Erziehungszeiten: - Mutterschutz - Elternzeit Jugendarbeitsschutzgesetz technischer Arbeitsschutz
<b>J. Kollektivarbeitsrecht</b>	35	
1. Kollektivarbeitsrecht		Begriff Strukturen
2. Koalitionen		Koalitionsfreiheit: - positive/negative

		- Bestands- und Betätigungsgarantie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
3. Tarifverträge		Begriff und Bedeutung Abschluss Bindung an Tarifverträge: - Tarifgebundenheit - Geltungsbereich - Allgemeinverbindlichkeit - Tarifkonkurrenz Wirkung: - Unabdingbarkeit - Günstigkeitsprinzip Beendigung
4. Arbeitskampf		Streik - Zulässigkeit - Friedenspflicht - Verhältnismäßigkeit  Aussperrung Rechtsfolgen von Arbeitskampfmaßnahmen Schlichtung
5. Betriebsverfassungsrecht		Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes: - sachlicher - persönlicher  Betriebsrat: Wahl und Zusammensetzung Rechtsstellung des Betriebsrates Beteiligungsrechte - Arten - Bereiche - soziale - personelle - wirtschaftlichen Angelegenheiten Betriebsversammlung Einigungsstelle