

## Personalbedarf planen

---

Setze die folgenden Begriffe ein:

zusätzliche, intern, ehrenamtliche, Quantität, Personalprozess, extern, Qualifikationen, hauptamtliche, Orten, ausscheidende, Stellenbeschreibung, Personalprozesses

Am Anfang des [ ] steht die Personalbedarfsplanung. Hier wird ermittelt, an welchen Stellen (= [ ]) im Verein, in welcher Menge (= [ ]) das Personal mit bestimmten Anforderungen (= [ ]) benötigt wird.

Im Verein ist zusätzlich zu beachten, welche Art von Beschäftigungsverhältnis eingegangen werden soll (z.B. [ ] oder [ ] Mitarbeiter).

Bei der Ermittlung des Personalbedarfs unterscheidet man den Ersatzbedarf für

[ ] Mitarbeiter, Neubedarf für [ ] Mitarbeiter und auch Personalverringering. Der Personalbedarf kann [ ] (= aus dem Unternehmen) oder auch [ ] (= von außen) beschafft werden. Mit der [ ] endet die qualitative Personalbedarfsplanung.

## Personal auswählen

---

**Setze die folgenden Begriffe ein:**

Bewerbungsunterlagen, extern, Entscheidung, Kriterien, Bewerbungen, Personalauswahl, intern, Bewerbungsgespräche, Stellenausschreibung,

Nachdem ermittelt ist, wie viel und welche Art von Personal benötigt wird, kann mit der

begonnen werden.

Zu Beginn erfolgt eine . Diese kann  (= innerhalb des Unternehmens) oder  (= außerhalb des Unternehmens) erfolgen.

Sind erste  eingegangen, geht es in einem zweiten Schritt darum, die richtige Personalauswahl zu treffen. Dabei geht es zunächst um Definition der

, welche der mögliche neue Arbeitnehmer zu erfüllen hat, sowie die

Sichtung der . Des Weiteren implementiert die

Personalauswahl Test- und Bewerbungsverfahren und führt die

mit potenziellen Mitarbeitern durch. Am Ende

dieses Prozesses steht schließlich die  für einen Bewerber.

## Personal einstellen

---

**Setze die folgenden Begriffe ein:**

gesetzliche, Auszubildende, Personalakte, Personalauswahl, Betriebsrat, Berufssportlern, Vertragsarten

Sobald die [ ] abgeschlossen ist, können die Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Hierbei gibt es [ ] Regelungen, die beachtet werden müssen. Im Verein gibt es zusätzlich verschiedene Beschäftigungsverhältnisse, denen unterschiedliche [ ] zugrunde liegen. So erhalten Mini-Jobber andere Verträge wie ehrenamtliche Mitarbeiter oder abhängige Mitarbeiter. Es ist auch möglich, dass der Verein [ ] einstellt. Diese erhalten einen Ausbildungsvertrag. Auch hier müssen unterschiedliche gesetzliche Regelungen beachtet werden. Falls das Unternehmen einen [ ] hat, ist dieser bei der Personaleinstellung miteinzubeziehen. Auch mögliche geltende Tarifverträge müssen bei der Vertragsgestaltung beachtet werden. Bei der Personaleinstellung wird eine [ ] angelegt. Diese Akte umfasst alle Personalunterlagen. Bei [ ] müssen spezielle Regeln berücksichtigt werden. Auch gibt es hier typische Klauseln zu beachten (z.B. Ablösesummen).

## Personal entlohnen

---

**Setze die folgenden Begriffe ein:**

Gehaltsabrechnung, entlohnt, Minijobs, Versicherungen, ehrenamtliche, Steuern, Beschäftigungsverhältnisse, Vergütungssystem

Die Mitarbeiter, die für den Verein arbeiten, werden [REDACTED]. Die

Personalentlohnung ist ein grundsätzlicher Pfeiler des Personalmanagements. Ohne ein

funktionierendes [REDACTED] ist eine geregelte Arbeitsstruktur in

einem Unternehmen oder Verein nicht möglich. Die

[REDACTED] im Verein werden unterschiedlich

abgerechnet. Zu beachten sind hier die Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale für

[REDACTED] Mitarbeiter sowie die Abrechnung eines [REDACTED].

Hauptamtliche Mitarbeiter erhalten eine [REDACTED], bei der

[REDACTED] und Sozialabgaben abgeführt werden müssen. Hier müssen Fristen beachtet

werden. Auch gibt es vereinstypische [REDACTED], die abgerechnet werden

müssen.

## Personal führen & entwickeln

---

**Setze die folgenden Begriffe ein:**

Bedarf, Führung, Weiterentwicklung, Führungstechniken, Leistung, Krankheitstage, motiviert

Die  des Personals und die direkte Einflussnahme sind essenzieller Bestandteil der Personalwirtschaft. Durch gezieltes Führen werden die Mitarbeiter dazu

, die Ziele des Vereins zu verwirklichen. Meist wird eine einzelne Person mit der Führung einer Mitarbeitergruppe beauftragt. In diesem Prozess werden verschiedene Führungsstile und  aufgezeigt.

Je zufriedener die Mitarbeiter im Unternehmen sind, desto geringer sind im Normalfall Fehlzeiten, , Unfallhäufigkeit und die Fluktuation. Des Weiteren kann die qualitative und quantitative  durch die Instrumente der Personalführung gesteigert werden.

Durch den rasanten Fortschritt in Technik und Wissenschaft befindet sich der Arbeitsmarkt im stetigen Wandel. Das erfordert auch eine andauernde

der Mitarbeiter. Dazu gehören Schulungen, Ausbildungsprogramme und Fortbildungen. Aufgabe der Personalentwicklung ist also, einen

an Weiterbildungsmöglichkeiten festzustellen und den Mitarbeitern gegebenenfalls die Möglichkeit zu geben, diese wahrzunehmen.

## Personal freisetzen

---

**Setze die folgenden Begriffe ein:**

Arbeitszeugnis, Kündigungsschutz, ersetzen, Versetzungen, Personalabbau, gesetzliche

Personalfreisetzung beschreibt in den meisten Fällen den gezielten

[ ] in einem Unternehmen. Die Gründe dafür können vielfältig sein

und gehen von wirtschaftlichen Entwicklungen bis hin zum Fortschritt der Technik, der

Arbeitskräfte [ ] kann. Weitere Arten der Personalfreisetzung sind

[ ] innerhalb des Unternehmens, Freistellungen zur Weiterbildung

oder Abbau des Urlaubs oder der Überstunden. Bei einer Kündigung sind

[ ] Vorschriften und Fristen zu beachten. Zudem gibt es Mitarbeiter, die

unter [ ] stehen können.

Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen, so hat er Anspruch auf ein

[ ] .