

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 5
Jahrgang 2015
Mai - August 2018

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
2.05 Arbeitgeberberatung II	6
3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I	7
4.05 Integrationsmanagement IV	9
Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)	12
3.11 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBF II	13
5.07 Rechtliche Aspekte der Berufsberatung	14
3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit	16
3.13 Fallmanagement II	18
Wahlpflichtmodule	20
Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen	22
Studienort Schwerin	25
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	25
5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende	26
5.06 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	27
1.07 Personalmanagement II	28
1.08 Planspiel Public Management	30
2.05 Arbeitgeberberatung II	32
3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I	33
4.05 Integrationsmanagement IV	35
Wahlpflichtmodule	36
Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen	38

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Schwerpunkt Vermittlung und Integration

Pflichtmodule

2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Spietsma

3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Apl.-Prof. Dr. Bienfait

4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Conrads

Modul: 2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

Lehrende/r: Prof. Dr. Avdeenko, Prof. Dr. Göbel, Prof. Dr. Sprietsma

Termin: Vorlesungen Mittwoch, 11.30 - 13.00 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Arbeitsmärkte sind überwiegend regionaler Natur, d. h. Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager begegnen sich in relativ kleinen (lokalen) geographischen Räumen. Welche Faktoren bestimmen das Arbeitsangebot, welche die Arbeitsnachfrage auf regionalen Märkten? Wie verändern sich diese Faktoren in absehbarer Zeit? Besteht in einzelnen Regionen, Branchen und Berufen Fachkräftemangel? Welche Optionen haben Unternehmen, um bei zunehmender Konkurrenz um Fachkräfte Arbeitskräfte anzuwerben oder zu halten? Diesen und ähnlichen Fragen gehen wir im Rahmen des Moduls nach.

Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den ökonomischen Rahmen zu beschreiben, in dem der Arbeitgeber-Service der BA operiert.

- Eigenschaften regionaler Arbeitsmärkte
- Handlungsfelder zur Sicherung von Unternehmen und Fachkräften
- Analyse von regionalen Strukturen der Erwerbspersonen (Demographie, Bildung, Arbeitsmarktmobilität)
- Nutzung der BA-Statistik Tools für die regionale Arbeitsmarktanalyse
- Personalökonomische Aspekte der Arbeitgeberberatung

Basisliteratur

Eckey, H.-F. (2008): Regionalökonomie, Gabler.

Hamm, I., Seitz, H., Werding, M. (2008): Demographic Change in Germany: The Economic and Fiscal Consequences, Springer.

Maier, G., Tödting, F. (2012): Regional- und Stadtökonomik 1: Standorttheorie und Raumstruktur, 5. Auflage, Springer.

Maier, G., Tödting, F., Trippel, M. (2012): Regional- und Stadtökonomik 2: Regionalentwicklung und Regionalpolitik, 4. Auflage, Springer.

Prüfungsform:

Klausur

Modul: 3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Apl.-Prof. Dr. Bienfait

Lehrende/r: Anhäuser, Apl.-Prof. Dr. Bienfait, Gleich, Passon, Rau, Walther, Wiench

Termin: Vorlesungen Donnerstag, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der systematischen Analyse von Berufen und Berufsanforderungen (Berufswissenschaft). Ergänzend hierzu werden technologische, arbeitsorganisatorische und sozioökonomische Bedingungen betrieblicher Arbeit behandelt sowie die daraus resultierenden Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen werden einerseits die Begriffe Beruf und Kompetenz erläutert, ihre Charakteristika und Funktionen herausgearbeitet und mit konkreten Fragen zur Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung verbunden. Darüber hinaus werden aktuelle berufs- und arbeitswissenschaftliche Themen (atypische und diskontinuierliche Berufsbiografien, Lebenslanges Lernen und Weiterbildung, Arbeit 4.0) erläutert.

Im zweiten Modulteil steht der Praxisbezug im Vordergrund. Dieser erfolgt durch die intensive und vertiefte Beschäftigung mit exemplarischen Berufen, die hinsichtlich ihrer Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden, Kompetenzen, Rahmenbedingungen etc. analysiert und für eine Präsentation im Seminar aufbereitet werden. Ergänzt wird dieser praxisbezogene Teil durch eine Exkursion in die HWK Ludwigshafen.

Basisliteratur:

Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G. & Reutter, G. (Hg.) (2012). Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt (Bildung und Arbeit). Wiesbaden.

Dengler, K. & Matthes, B. (2015). Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland (IAB-Forschungsbericht, Bd. 11). Nürnberg: IAB.

Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung. Münster [u. a.]: Waxmann.

- Frey, A. & Sailmann, G. (Hg.). (2011). Berufsberatung und Arbeitsvermittlung im Spiegel angewandter Forschung. Band 2 der Reihe Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A., Grill, J. (2012). Der Arbeitunternehmer, Bad Homburg.
- Frey, A., Jäger, R. S. & Renold, U. (Hg.). (2005). Kompetenzdiagnostik. Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen (Berufspädagogik, Bd. 5). Landau: Empirische Pädagogik.
- Kels, P. (2008). Arbeitsvermögen und Berufsbiografie: Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung, Wiesbaden .
- Kurtz, T. (Hg) (2001): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung (Arbeits- und organisationspsychologische Techniken). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.
- Lorenzen, J.-M., Schmidt, L.-M. & Zifonun, D. (Hg.). (2014). Grenzen und Lebenslauf. Beratung als Form des Managements biographischer Übergänge. Weinheim: Beltz Juventa.
- Neuendorff, H. & Ott, B. (2006). Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Pahl, H.-J. & Herkner, V. (Hg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld.
- Sackmann, R. (2013). Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Wiesbaden.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131 - 158.
- Wolter, M. I., Mönning, A., Hummel, M., Schneemann, C., Weber, E., Zika, G. et al. (2015). Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (IAB-Forschungsbericht, Bd. 8). Nürnberg: IAB.

Prüfungsform:

Referat

Modul: 4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Conrads

Lehrende/r: Prof. Dr. Conrads, Prof. Dr. Guggemos, Rumpf (sozialwissenschaftlicher Teil),
Prof. Dr. Bauschke, Prof. Dr. Reidel und Prof. Dr. Büchner (juristischer Teil)

Termin: Vorlesungen Montag, 15.45 - 17.15 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 4.05 für AMM gliedert sich in eine gemeinsame Einführungsveranstaltung sowie 34 sozialwissenschaftliche und 18 juristische Veranstaltungsstunden, davon ca. ein Drittel Vorlesungen. Schwerpunkte des Moduls 4.05 liegen auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen.

A] Sozialwissenschaftliches Teilmodul:

In diesem Modul soll praxisrelevantes Wissen mit hohem Anwendungsbezug entwickelt bzw. vertieft werden. Die Studierenden sollen sich hierbei der wissenschaftlichen Modelle, Methoden und Vorgehensweisen verschiedener Fachdisziplinen bedienen. Insbesondere stehen sozial- und rechtswissenschaftliche Konzepte im Vordergrund, ebenso werden je nach Themenkomplex und untersuchter Lebenslage Quellen weiterer Fachdisziplinen herangezogen (Psychologie, Kriminologie, Pädagogik, Gesundheitswissenschaften etc.). Ein Hauptbestandteil besteht hierbei darin, ein anwendungsorientiertes soziologisches Verständnis für komplexe Lebenslagen zu generieren. Die Studierenden sollen hierbei in der Lage sein, die spezifischen Arbeitsmarktzutrittschürden und -ressourcen von bestimmten Personengruppen (z. B. Jugendliche, Frauen nach Familienpausen, Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Handicap, Ältere, Delinquente) mit hierfür relevanten Rechtslagen (siehe juristisches Teilmodul) und Integrationsinstrumenten rückzukoppeln.

Dazu gehört auch die Kenntnis darüber, inwiefern die Arbeitsmarktintegrationen mittels Netzwerkkooperation mit Akteuren außerhalb der BA in die Wege geleitet werden kann. Untersucht werden auch Möglichkeiten und Grenzen (teil-)subventionierter Beschäftigung. Dies erfordert die Fähigkeit, Lebenslagen von Teilgruppen anhand von Fallbeispielen analysieren zu können. Die Studierenden lernen insbesondere den Ansatz eines ressourcenorientierten Umgangs mit komplexen Lebenslagen (Diversity Management) kennen, der sich von der Defizitorientierung in Betrachtung von Menschen in bestimmten Lebenslagen abhebt. Ferner werden Informationen zu besonderen Lebenslagen sowie entsprechende Herausforderungen und Integrationserfahrungen ausgewählter Gruppen bereitgestellt. Die Prüfungsleistung erfolgt in Form eines 20minütigen Referats und einer schriftlichen Ausfertigung dazu oder alternativ als Hausarbeit.

B] Juristisches Teilmodul:

Die Veranstaltung wird sich mit sog. besonderen Beschäftigtengruppen befassen. Die Vorlesungen geben einen vertieften Themenüberblick und zeigen aktuelle Entwicklungen auf. In den Seminaren sollen keine Urteile besprochen werden; es geht vielmehr darum, eine Literaturrecherche durchzuführen und dabei die einschlägigen Quellen (Internet, aber auch in der HdBA vorhandene Zeitschriften s. u.) nach aktuellen Beiträgen/Aufsätzen etc. zu durchforsten. In den Mittelpunkt des Referats (ca. 20 Min., PowerPoint Präsentation, Abdruck des Aufsatzes o. ä. und Thesenpapier) soll ein Aufsatz/Beitrag aus dem Themenbereich der im Anhang beigefügten Liste gestellt werden. Dabei sind die Themen und deren Untergliederung bloße Hinweise, so dass der jeweilige Referent/die Referentin frei ist, welchen konkreten Beitrag/Aufsatz er/sie im Einzelnen vorstellen will.

Ziel der Veranstaltung und der Referate ist es, die Studierenden zu befähigen, (rechtswissenschaftliche) Aufsätze und Beiträge zu finden, zu analysieren und deren wesentliche Aspekte und Ergebnisse zu präsentieren. Mit dieser Übung sollen gerade auf der methodischen Ebene vertiefte Kenntnisse der Rechtswissenschaften erworben werden und die Beschäftigung mit Urteilen soll durch die Beschäftigung mit der Literatur ergänzt werden.

Es besteht das Angebot, dass bei entsprechendem Themenbezug auch die Themen der Bachelorarbeiten einfließen können. Dies ist beispielsweise dort der Fall, wo besondere Beschäftigtengruppen (zum Beispiel Schwerbehinderte) Gegenstand der Arbeit sind. Über die Einzelheiten kann vorab gesprochen werden.

Basisliteratur:

A] Sozialwissenschaftliches Teilmodul

Bäcker, G. u. a. 2016: Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Springer VS, Wiesbaden.

Bauer, H. G., Triebel, C. 2011: KomBI Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert - Biographisch - Interkulturell. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet Augsburg.

Becker, I. 2017: Kritik am Konzept relativer Armut - berechtigt oder irreführend? In: WSI Mitteilungen 2/2017, S. 98 - 107.

Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G. 2013: Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. V. Springer Gabler, Berlin u. Heidelberg.

Bothfeld, S.; Sesselmeier, W. 2018: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: K. Mause et al. (Hrsg.), Politik und Wirtschaft, S.333 - 373.

Bundesagentur für Arbeit 2010: Diversity Management in der BA. Nürnberg.

Engels, D. 2008: Artikel „Lebenslagen“ in: B. Maelicke (Hrsg.), Lexikon der Sozialwirtschaft, Nomos-Verlag Baden-Baden, S. 643 - 646.

Englmann, B., Müller, M. 2007: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür gGmbH Augsburg (Equal INTEGRANET).

Esping-Andersen, G. 2010: The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Polity Press Cambridge.

Franzke, Bettina 2014: Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. V. Bertelsmann Bielefeld.

B] Juristisches Teilmodul

Zeitschriften (Auswahl):

NZA, BB, DB, NJW, RdA, ZfA, Personal, PersV, öAT, Arbeitsrecht aktuell, ZTR etc. (siehe Bibliothek)

Prüfungsformen:

Referat

Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)

Schwerpunkt Berufsberatung und Fallmanagement

Pflichtmodule

3.11 Berufl. Eignungsdiagnostik für BBF II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

5.07 Rechtliche Aspekte der Berufsberatung
Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit
Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

3.13 Fallmanagement II
Modulverantwortung:
Prof. Dr. Franke/Prof. Dr. Rübner

Modul: 3.11 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBF II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

Lehrende/r: Prof. Dr. Höft, Prof. Dr. Danner

Termin: Vorlesungen Montag, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele der Veranstaltung:

- Diagnostische Grundmodelle und damit verbundene pädagogisch-psychologische Trainings-, Qualifizierungs- und Interventionsstrategien kennen.
- Theoretische Modelle zur Operationalisierung von Trainingserfolg und zu (un-)günstigen Bedingungen für den Transfer von Trainingsinhalten kennen.
- Mögliche Evaluationskriterien für Qualifizierungsmaßnahmen kennen, mögliche Evaluationsdesigns rekonstruieren und grundsätzlich auch planen können.
- Allgemeinthoretisches Wissen auf konkrete Qualifizierungsmaßnahmen anwenden und dort die wesentlichen Wirkfaktoren und Hemmnisse identifizieren können.

Basisliteratur:

Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann, I. & Pietsch, S. (2011). Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Berlin: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.).(2010, 3. Aufl.). Praxishandbuch Personalentwicklung. Stuttgart: Gabler.

Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.). (2014, 3. Aufl.). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Prüfungsform:

Referat, Hausarbeit

Modul: 5.07 Rechtliche Aspekte der Berufsberatung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Lehrende/r: Prof. Dr. Bauschke, Prof. Dr. Körtek, Prof. Kokott, Christopheri, Födisch, Großler, Liefert

Termin: Vorlesungen Mittwoch, 9.45 - 11.15 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele

Die Studentinnen und Studenten sollen

- rechtliche Grundlagen von Beratung und Vermittlung anwenden können,
- Grundsätze der aktiven Arbeitsförderung erläutern können,
- Überblick über die Förderungsinstrumente nach dem SGB III besitzen,
- vertiefte Kenntnisse hinsichtlich einzelner Förderleistungen haben, insbesondere der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen,
- förderungsrechtliche und leistungsrechtliche Aspekte der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II verstehen, Arbeitsrechtliches Grundlagenwissen vertiefen,
- Grundstrukturen des Sozialverwaltungsverfahrens und des Sozialgerichtsprozesses verstehen,
- den rechtlichen Bezug von typischen Praxisproblemen herstellen und analysieren können.

Inhalte

- Rechtsgrundlagen von Beratung und Vermittlung.
- Familienrechtliche und allgemein zivilrechtliche Grundlagen, u. a. Handlungsfähigkeit, unterhaltsrechtliche Ansprüche usw.
- Grundsätze der aktiven Arbeitsförderung, u. a. Frauenförderung, Berufsrückkehrer.
- Instrumente der aktiven Arbeitsförderung des SGB III.
- Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen.
- Wesentliche Elemente der Grundsicherung für Arbeitsuchende.
- Aspekte des Sozialverwaltungsverfahrens und Sozialgerichtsprozesses Vertiefung des arbeitsrechtlichen Grundlagenwissens.
- Rechtsprobleme in der täglichen Beratungspraxis.

Basisliteratur:

wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

Prüfungsleistung:

Referat oder Hausarbeit

Modul: 3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

Lehrende/r: Prof. Dr. Bender u. Gastreferenten, Jäger

Termin: Vorlesungen Montag, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Fähigkeit, in und mit Netzwerken zu arbeiten, gilt bei der Erstellung komplexer Dienstleistungen als unverzichtbar, weil keine Organisation alleine die dafür benötigten Fachkenntnisse und -kompetenzen vorhalten kann. Das gilt auch für manche Arbeitsmarktdienstleistungen wie etwa das beschäftigungsorientierte Fallmanagement. Fallmanager/innen sollen dafür sorgen, dass Anbieter gerade der Leistungen aktiv werden, die die Bedarfslage einer bestimmten ratsuchenden Person erfordert. Aber kein Netzwerk würde funktionieren, wenn es bei einer Aktivierung bloß bei akutem Bedarf bliebe. Daneben und unabhängig vom unmittelbaren Bedarf ist deswegen das Netzwerkpotenzial zu pflegen, weil nur so sichergestellt werden kann, dass die verteilte Leistungserbringung dann auch reibungslos funktioniert, wenn sie gebraucht wird. Dabei wird ein Charakteristikum von Netzwerken bedeutsam: Sie sind weniger hierarchisch als eine Organisation. Normalerweise ist kein Netzwerkpartner den anderen gegenüber prinzipiell weisungsbefugt; an die Stelle von Anordnung tritt hier - mal mehr, mal weniger - Aushandlung. Das stellt Anforderungen an diejenigen, die in Netzwerken arbeiten aber auch an die Organisation, die sich mit anderen vernetzen will bzw. an deren Management.

Die Frage, welcher Art solche Anforderungen sind, steht im Zentrum des Moduls. Zunächst (Teil A) werden in einer Auseinandersetzung mit ausgewählter Literatur zum Thema, grundlegende Herausforderungen der Netzwerkarbeit erarbeitet und daraus Kriterien für eine erfolgreiche Kooperation im Netzwerk entwickelt. Unterschiedliche Typen von Netzwerken werden vorgestellt und auf Aufgabenstellungen für die Netzwerkarbeit bezogen. Auf dieser Grundlage wird im Modulteil B auf Netzwerkarbeit in der Grundsicherung bzw. im Fallmanagement fokussiert. Die Seminare werden durch Praxisberichte ergänzt.

Prüfungsleistung:

Zwei Prüfungsformen sind möglich: ein Referat zu einem vorgegebenen Thema oder eine Projektarbeit, bei der Netzwerkarbeit an einem Fallbeispiel erhoben und darüber ein Bericht verfasst wird. Die Verteilung auf die beiden Prüfungsformen erfolgt Anfang Mai.

Das ausführliche Modulprogramm steht zu Beginn des Trimesters in ILIAS und wird in der ersten Sitzung vorgestellt.

Basisliteratur:

- Reis, C.; Geideck, S.; Hobusch, T.; Kolbe, C.; Wende, L. 2010: Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Neue Ansätze nachhaltiger Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende. BMFSFJ (Hg). Berlin.
- Rexrodt, Ch.; Toepler, E. (2015): Case Management und Netzwerksteuerung. In: Mülheims, Laurenz; Hummel, Karin; Peters-Lange, Susanne; Toepler, Erwin; Schuhmann, Iris (Hg.): Handbuch Sozialversicherungswirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 719 - 731
- Santen, E. van; Seckinger, M. (2005): Fallstricke im Beziehungsgeflecht: die Doppelebenen institutioneller Netzwerke. In: Bauer, P.; Otto, U. (Hg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Band 2. Tübingen. S. 201 - 219.
- Sydow, J.; Windeler, A. 2001: Steuerung von und in Netzwerken - Perspektiven, Konzepte, vor allem aber offene Fragen, in: Sydow, J., Windeler, A. (Hg.): Steuerung von Netzwerken, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 1 - 24.

Modul: 3.13 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Dr. Franke, Prof. Dr. Rübner

Lehrende/r: Prof. Dr. Dr. Franke, Jäger

Termin: Vorlesungen Mittwoch, 8.00 - 9.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziel des Moduls ist es zum einen, die verschiedenen fachlichen Stränge aus dem Studium für die Anwendung des Fallmanagements zusammenzuführen und fruchtbar zu machen. Zum anderen sollen die im Grundlagenmodul Fallmanagement I behandelten Inhalte vertieft und erweitert werden.

Die Studierenden sollen

- Handlungsfelder des Fallmanagements kennen lernen,
- Methoden des Fallmanagements anwenden können,
- komplexe soziale Problemlagen analysieren und strukturieren können.

Überblick zu den behandelten Themenbereichen:

- Sozial-integrative Herausforderungen im bFM und Handlungsansätze
- (Langzeit-) Arbeitslosigkeit und Gesundheit/Krankheit
- Psycho-soziale Probleme
- Psychische Erkrankungen und ihre Bedeutung im Bereich des SGB II

Fallmanagement und Netzwerkarbeit

Zusätzlich werden die Ergebnisse des Arbeitsauftrags, der im Rahmen der Anerkennung von Studieninhalten für die spätere Weiterbildung zum/zur zertifizierten Case Manager/in (DGCC) erstellt worden ist, von den Studierenden präsentiert. Dies erfolgt in Abstimmung mit dem Modul „Netzwerkmanagement“. Schwerpunkt: Implementationsvarianten und Einzelfallarbeits im beschäftigungsorientiertes Fallmanagement und die Vor-Ort-Vernetzung mit Programmen für Langzeitarbeitslose

Dieser Teil wird mit dem Modul Netzwerkmanagement verknüpft und behandelt Ansatzpunkte des CM und der Netzwerkarbeit am Beispiel der Arbeit mit Menschen mit psychiatrischen Krankheitsbildern im SGB II.

Basisliteratur:

Berger, M (2014): Psychische Erkrankungen. Elsevier-Verlag.

Monzer, M. (2013). Case Management. Grundlagen. Heidelberg: medhochzwei.

Schmid M./Schu, M./Vogt, I. (2012). Motivational Case Management: Ein Manual für die Drogen- und Suchthilfe. Heidelberg: medhochzwei.

Wendt, W.R./Löcherbach, P. (Hrsg.) (2017). Case Management in der Entwicklung. Stand und Perspektiven in der Praxis. Heidelberg: medhochzwei.

Prüfungsleistung:

Referat

Wahlpflichtmodule

In diesem Präsenztrimester werden darüber hinaus in **Mannheim** folgende Wahlpflichtmodule angeboten:

Studienfeld Public Management

1.05	Dienstleistungsmarketing und -management (nur für AMM)	Prof. Dr. Wehling
1.06	Projektmanagement	Barz
1.07	Personalmarketing	Mosters
1.07a	Führung in der BA	Ilsanker
1.07b	Perspektivwechsel in die tägliche BA-Praxis	Baumeier
1.07c	Diversity-Management	Prof. Dr. Jedrzejczyk
1.08	Planspiel Public Management	Prof. Dr. Scharpf
1.09	eGovernment	Prof. Dr. Möntmann

Studienfeld Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung

2.06	Integrierte Fallstudien zur arbeitgeberorientierten Arbeitsförderung	Schülpen
2.07	Aktuelle Fragen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit verschiedenen Einzelthemen:	
	hier: Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Akteure (nur AMM)	Dr. Adamy
	hier: Clusteranalyse in der Praxis: Typisierung der Agenturbezirke (nur AMM)	Albers
	hier: Kindergeld in Theorie und Praxis im Kontext europarechtlicher Vorgaben	Haack/Kasten
	hier: Digitale Arbeitswelt	Prof. Dr. Möntmann

Studienfeld Beratung

3.03	Konzepte beruflicher Beratung (nur AMM)	Prof. Dr. Ertelt
------	---	------------------

Studienfeld Arbeitnehmerintegration

4.07	Existenzgründungsberatung (nur AMM)	Prof. Dr. Wehling
4.08	Professionelle Nutzung der BA-Medien	Barz
4.08	Aktuelle Fragen im Themenfeld Beratung und Integration mit verschiedenen Einzelthemen:	
a:	Teilhabe am Arbeitsleben (nur BBF)	Christopheri
b:	Anstiften für die Zukunft! Berufliche Erstausbildung als Grundlage einer gelingenden Erwerbsbiografie	Prof. Alt, Prof. Dr. Ertelt Holder, Seyffer, Richter Kohn
c:	EU Auslandsberatung und Vermittlung	
d:	Was ist wirklich(e) Demokratie	
e:	Aktuelle Fragen des Arbeitsmarktes im internationalen Kontext	Prof. Dr. Scharpf, LB
f:	Forschungsmodul PraeLab - Prävention von Ausbildungsabbrüchen	Anhäuser, Wiench
g:	Berufliche Beratung der Generation Y und Z und deren Eltern und Arbeitgeber	Prof. Dr. Jedrzejczyk

Studienfeld Soziale Sicherung

5.05	Grundsicherung für Arbeitsuchende (nur für AMM)	Prof. Dr. Körtek
5.10	Leistungen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen	Guldan

Inhaltliche Schwerpunkte und Basisliteratur sind dem **Modulkatalog** zu entnehmen, der auf der Homepage der HdBA eingestellt ist und den Zusatzinformationen über die Wahlpflichtmodule. Die jeweilige Prüfungsform wurde in den Informationen zu den Wahlpflichtmodulangeboten mitgeteilt. Termine und Räume finden Sie in Ihrem **Stundenplan**.

Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen

Zusatzkurse

Europäischer Wirtschaftsführerschein (EBC*L) Seminar Stufe C Führungswissen

Verantwortlicher: Dr. Grill

Termin Informationsveranstaltung: 03.05.18 im Anschluss an die HVV, 17.00 - 18.30 Uhr, Audimax

Termine: Nachholklausur voraussichtlich 18.05.18 ab 14.00 Uhr, Raum wird noch bekannt gegeben

Exkursion: 03.07.18, Details werden noch bekannt gegeben

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Prof. Dr. Scharpf

Termin: Mittwoch, 03.05.18, 15.30 - 17.00 Uhr

Raum: Audimax, 034

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

Termin: 14.05. - 18.05.18

Studierendenprojekt Gefahrenprävention und Brandschutz-Tag

Verantwortlicher: Frau Wichert, Frau Simons, Herr Weighardt, Frau Kiesel

Termin: 23.05.18, 9.00 - 17.30 Uhr

Raum: Audimax, 034

Fußballturnier

Verantwortlicher: Prof. Dr. Scharpf

Termin: wird noch bekannt gegeben

Abschlusswoche

Termin: 20.08. - 22.08.18 (Pflichtveranstaltung)

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Schwerpunkt Leistungsgewährung

Pflichtmodule

5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

**5.06 Rechtliche Aspekte der
Unternehmenskrise**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Schwerpunkt Ressourcensteuerung

Pflichtmodule

1.07 Personalmanagement II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

1.08 Planspiel Public Management
Modulverantwortung: Prof. Dr. Müller-Osten

Schwerpunkt Vermittlung/Integration

Pflichtmodule

2.05 Arbeitgeberberatung II
Modulverantwortung:
Prof. Dr. Brunow

3.07 Berufs- u. Arbeitswissenschaften I
Modulverantwortung: Prof. Dr. Freiling

4.05 Integrationsmanagement IV
Modulverantwortung: Prof. Dr. Fabig

Modul: 5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Lehrende: Prof. Dr. Weinreich

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Leistungsgewährung im Bereich des SGB II. Darüber hinaus soll den Studierenden im Rahmen des Verfahrensrechts ein Einblick vermittelt werden, welche Rechte und Pflichten die Beteiligten während des Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens haben.

Die Veranstaltung strebt einen hohen Praxisbezug an, insbesondere soll durch die Bearbeitung von Fällen aus Rechtsprechung und Praxis erreicht werden, dass aktuelle Rechtsprobleme erfasst und Lösungsansätze entwickelt werden können. Dabei wird deutlich werden, dass es verschiedene Lösungswege und Auffassungen gibt, deren Überzeugungskraft von der Herangehensweise und der Qualität der rechtlichen Argumentation und Begründung des erzielten Ergebnisses abhängen wird. Während der gesamten Veranstaltung ist die Recherche in den Medien hinsichtlich Rechtsprechung und Literatur erforderlich.

Basisliteratur:

Dörr, G./Francke, K., Sozialverwaltungsverfahren.

Francke, K./Dörr, G., Verfahren nach dem Sozialgerichtsgesetz.

Gunkel/Westerhelweg/Grosse/Wellmeyer, SGB II und SGB XII für Studium und Praxis.

Kokemoor, A., Sozialrecht: Lernbuch, Strukturen, Übersichten.

Luthe, E.-W./Dittmar, C., Fürsorgerecht.

Muckel, S., Sozialrecht.

Renn, H./Schoch, D., Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II).

Waltermann, R., Sozialrecht.

Prüfungsform:

Hausarbeit

Modul: 5.06 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Lehrende/r: Prof. Dr. Meyer, Prof. Dr. Braun

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele

Die Studentinnen und Studenten sollen

- Grundzüge des Krisenmanagements verstehen,
- wirtschafts-, arbeits-, insolvenz- und leistungsrechtliche Interdependenzen erläutern können,
- einfache bis mittelschwere Fälle methodisch überzeugend und ergebnisorientiert lösen können,
- Rechtsdatenbanken bei der Recherche einsetzen können.

Inhalt

- Vertiefung im Unternehmensrecht (Rechtsformen, Organe, Haftung)
- Grundzüge der Unternehmensnachfolge
- Grundzüge des Insolvenzrechts
- Vertiefung: Maßnahmen und Instrumente des Arbeitsförderungsrechts zur Bewältigung der Unternehmenskrise (u.a. Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld)
- Arbeitsrecht in der Krise (Lohn- und Arbeitszeitreduzierung, Massenentlassung, Sozialplan, Betriebsübergang, Insolvenzarbeitsrecht)

Basisliteratur :

Braun/Wierziach, Insolvenzgeld in: Beck/Depré (Hrsg.), Praxis der Insolvenz, 3. Auflage 2017.

Crone/Werner, Modernes Sanierungsmanagement, 5. Auflage 2017.

Foerste, Insolvenzrecht, 7. Auflage 2018.

Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, 16. Auflage 2012.

Lorz/Kirchdörfer, Unternehmensnachfolge, 2. Auflage 2011.

Meyer, Wirtschaftsrecht in Deutschland und England, 2016.

Saenger, Gesellschaftsrecht, 4. Auflage 2018.

Schaub/Schindele, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 3. Auflage 2011.

Sieg/Maschmann, Unternehmensstrukturierung aus arbeitsrechtlicher Sicht, 2. Auflage 2010.

Zimmermann, Grundriss des Insolvenzrechts, 10. Auflage 2015.

Prüfungsform:

Referat

Modul: 1.07 Personalmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

Lehrende: Prof. Dr. Gade

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele

Die Studentinnen und Studenten sollen

- Funktionen und Handlungsebenen des Personalcontrollings kennen und als Beitrag eines ganzheitlichen Personalmanagements verstehen,
- Wirkungszusammenhänge bei der Verfolgung kennzahlengestützter Ziele analysieren können,
- zentrale Aspekte der Implementierung eines Personalcontrolling-Systems im Rahmen organisationalen Wandels kennen und deren situative Relevanz beurteilen können,
- die Besonderheiten der Personalsteuerung in der öffentlichen Verwaltung beurteilen können,
- Dilemmata der Führung kennen sowie Bedeutung und Schwierigkeiten guter Führung einschätzen können,
- einschlägige Studien und Konzepte sowie darauf basierende Führungsansätze kennen und beurteilen können,
- Kernelemente der Zielsetzungstheorie kennen und Ziele situationsadäquat formulieren können,
- Gestaltungsansätze des Personalcontrollings und der Führung am Beispiel der BA konzeptionell einordnen, bewerten und weiterentwickeln können.

Inhalt

Personalcontrolling

- Gegenstand, Ziele, Funktionen und Handlungsebenen
- Differenzierung von Management- und Business-Dimension sowie von Kosten-, Effizienz- und Effektivitätscontrolling
- Einordnung des Personalcontrollings in eine funktionalanalytische Betrachtung des Personalmanagements
- Betrachtung von theoretischen und Gestaltungsansätzen des Personalcontrollings auf den Systemebenen von Organisationen

- Kennzahlen und ihre Funktionen; Kennzahlensysteme und systematische Zugänge (EFQM-/CAF-Modell, Balanced Scorecard, 7-S-Modell)
- Implementierung und Evaluation von Personalcontrolling-Systemen
- Benchmarking-Prozesse
- Personalcontrolling in der Bundesagentur für Arbeit

Führung

- Verständnisse von Führung (Rolle, soziale Einflussnahme)
- Dilemmata der Führung
- Führungsverständnis, Führungskonzepte; Einflussfaktoren und Wirkungen
- Führen mit Zielen: Zielsetzungstheorie und Zielformulierung
- Führung in der Bundesagentur für Arbeit

Basisliteratur :

Becker, M. 2007: Messung und Bewertung von Humanressourcen. Konzepte und Instrumente für die betriebliche Praxis, Schäffer-Poeschel.

Prüfungsform:

Referat

Modul: 1.08 Planspiel Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Müller-Osten

Lehrende: Prof. Dr. Müller-Osten, A. Blönnigen, F. Blönnigen

Termin: 15.06. – 17.06.2018

Raum: 0.1.08

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Zielgruppe des Moduls sind Studierende des 5. Präsenztrimesters. Mitarbeiter/Innen einer öffentlichen Institution treffen täglich Entscheidungen über die Verwendung öffentlicher Ressourcen. So hat z.B. die BA im Jahr 2017 über die Verwendung von geplanten Einnahmen aus Beitragsgeldern in Höhe von 37,34 Mrd. und aus Steuergeldern in Höhe von 37,2 Mrd. zu entscheiden. Dabei unterscheiden sich die Entscheidungssituationen über öffentliche Ressourcen zu denen in privaten Situationen:

1) *Entscheidungen in Gruppen:* Strategische Entscheidungen im öffentlichen Sektor werden in Gremien abgestimmt, in denen unterschiedliche Parteien der Gesellschaft repräsentiert sind. Im Verwaltungsrat der BA und in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit sind dies die Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentliche Hand. Die zur Auswahl stehenden Abstimmungs- und Beschlussfähigkeitsregeln sind vielfältig, die Entscheidung für eine dieser Regeln hat wesentlichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung: Verschiedene Regeln können völlig unterschiedliche Konsequenzen nach sich ziehen. Welche Entscheidungsregel ist nun die beste und trägt zum Zusammenhalt (Kohäsion) auch bei verschiedenen Interessenlagen bei? Erstes Ziel des Seminars ist, verschiedene Abstimmungsregeln für unterschiedliche Entscheidungssituationen auszuprobieren, diese zu strukturieren, eigene Entscheidungsdesigns zu kreieren und die Ergebnisse theoretisch fundiert zu reflektieren.

2) *Interaktive Entscheidungsprozesse im Netzwerk:* Betrachtet man eine öffentliche Organisation als Netzwerk von Entscheidungen, dann setzt sich die Gesamtperformance der Organisation aus vielen Einzelentscheidungen und deren interaktive Auswirkungen zusammen. Plant bspw. eine große Agentur mit einer vergleichsweise ambitionierten Integrationsquote, kann dies einen positiven Einfluss auch auf andere haben und umgekehrt. In Abhängigkeit von der persönlichen Motivation der einzelnen Entscheidungsträger, der Stärke ihrer Einflussnahme und Beeinflussbarkeit und ihrer Informationslage und Position im Netzwerk kann sich folglich die Leistung insgesamt verändern. Zweites Ziel des Seminars ist mit Hilfe der Spieltheorie interaktive Entscheidungsprozesse computergestützt in verschiedenen Rollen zu simulieren, spieltheoretisch zu erklären und durch Interviews mit Führungskräften erfahrbar zu machen.

Die Teilnehmer/Innen können komplexe Entscheidungssituationen im öffentlichen Sektor erfassen und strukturieren, Konsequenzen alternativer Entscheidungen mit Blick für das Ganze absehen und beurteilen womit eine verantwortungsvolle Entscheidungsfähigkeit und Gestaltungskompetenz von Entscheidungssituationen über öffentliche Ressourcen gestärkt wird.

Basisliteratur [Auszüge der Basisliteratur werde im Seminar gemeinsam erarbeitet]:

Eisenführ, Franz; Weber, Martin (2003): Rationales Entscheiden. 4., neu bearb. Aufl. Berlin etc.: Springer (Springer-Lehrbuch).

Flaig, Egon (2013): Die Mehrheitsentscheidung. Entstehung und kulturelle Dynamik. Paderborn, München, Wien, Zürich: Schöningh.

Morgenstern, Oskar; Neumann, John von (2007): Theory of Games and Economic Behavior (Princeton Classic Editions). 60. Aufl.: Princeton University Press.

Thiele, Carmen (2008): Regeln und Verfahren der Entscheidungsfindung innerhalb von Staaten und Staatenverbindungen. Staats- und kommunalrechtliche sowie europa- und völkerrechtliche Untersuchungen. Berlin: Springer.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

Lehrende: Prof. Dr. Brunow

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den ökonomischen Rahmen zu beschreiben, in dem der Arbeitgeber-Service der BA operiert. Hierzu werden ökonomische Konzepte behandelt, die sich mit dem Verhalten von Unternehmen beschäftigen. Schwerpunkte sind personalökonomische sowie Management-Entscheidungen. Darüber hinaus werden Hintergründe heterogener Arbeitsmärkte sowie historische und regionale Besonderheiten (u. a. Strukturwandel, Krisen) besprochen. Die behandelten Themen werden mit den Instrumenten der Arbeitgeberförderung in Verbindung gebracht.

Schlagworte: Strukturwandel, Krisen und Arbeitsmarktpolitik, Prinzipal-Agenten-Probleme, Screening, Signaling, Clusterpolitik, Regionalbeispiele, Unternehmen in besonderen Situationen, Beschäftigungsanpassung, Ausbildungs- und Weiterbildungsentscheidungen von Unternehmen, ländliche vs. städtische Arbeitsmärkte

Die Inhalte werden in zwei Vorlesungsveranstaltungen inkl. Übungs- und Seminareinheiten aufgegriffen. In Einzelgruppen werden die Vorlesungsinhalte u. a. durch Aufsatz-Reviews vertieft.

Basisliteratur

Fahrhauer/Kröll (2014): Standorttheorien. Regional- und Stadtökonomik in Theorie und Praxis (2. Aufl.). Springer-Gabler

Lazear/Gibbs (2015): Personnel Economics in Practice, 3rd Edition. Wiley

Sadowski (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Schäffer-Poeschel

Wolff/Lazear (2001): Einführung in die Personalökonomik. Schäffer-Poeschel

Für die einzelnen Veranstaltungsinhalte werden zu Beginn der Veranstaltung separate Literaturhinweise und Kapitelempfehlungen mitgegeben - ebenso wie eine Literaturliste für die Aufsatz-Reviews.

Prüfungsform:

Klausur

Modul: 3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Freiling

Lehrende: Prof. Dr. Freiling, Cengia, Siegert

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der systematischen Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Berufsanforderungen und der Entwicklung und Erfassung beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Es behandelt und reflektiert die technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von betrieblicher Arbeit sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitswissenschaft).

Im ersten Modulteil werden dafür insbesondere in der Vorlesung in diesem Zusammenhang der Berufsbegriff und seine historische Herleitung sowie Funktionen und Klassifikationen von Berufen betrachtet. Darüber hinaus werden die Begriffe der Kompetenz und Qualifikation unterschieden und das Konstrukt der beruflichen Handlungskompetenz eingeführt. Ebenfalls sind die Begriffe der Arbeit, Leistung, Belastung und Beanspruchung sowie Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung Thema der Vorlesung.

In den Seminaren werden vertiefend zu den Vorlesungsinhalten Arbeitsaufträge und Übungen zum Konzept des Berufs und der Beruflichkeit, zur (Weiter-)Entwicklung von Berufen, zu Modellen der beruflichen Handlungskompetenz, zu Kompetenzerwerb und -erfassung sowie zu Formen der Arbeitsstrukturierung bearbeitet und diskutiert.

Der zweite Modulteil sieht die intensive und vertiefte Beschäftigung mit Berufen vor: In 3er-Teams führen die Studierenden eine Berufsanalyse hinsichtlich Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden, Kompetenzen, Rahmenbedingungen etc. durch. Neben der eigenständigen dokumentbasierten Recherche soll pro Gruppe ein qualitatives Interview mit einer im Beruf/Berufsfeld tätigen Person durchgeführt und ausgewertet werden. Aus diesem Grund werden zur Vorbereitung ausgewählte Verfahren der qualitativen Sozialforschung behandelt. Alle Analyseergebnisse werden aufbereitet und im Seminar präsentiert. An die Präsentationen anschließend sind eine Exkursion und Gastreferenten in das Modul eingebunden, um Praxiseinblicke für einen reflektierten Abgleich mit den eigenen Analyseergebnissen zu ermöglichen.

Basisliteratur:

- Arnold, R. & Lipsmeier, A. (2006). Handbuch der Berufsbildung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, M. & Spöttl, G. (2008). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Lang.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2015). Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2011). Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2011). Klassifikation der Berufe 2010. Band 2: Definitiver und beschreibender Teil. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiografie. Wege der Kompetenzentwicklung (2. Aufl.). Münster: Waxmann.
- Häder, M. (2010). Empirische Sozialforschung. Eine Einführung (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kauffeld, S.; Grote, S. & Frieling, E. (Hrsg.) (2009). Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Luczak, H. (2013). Arbeitswissenschaft (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H. & Tramm, T. (Hrsg.) (2010). Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: UTB
- Pahl, J.-P. & Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pahl, J.-P. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- Prenzel, M.; Gogolin, I. & Krüger H.-H. (2007). Kompetenzdiagnostik. Sonderheft 8 der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rauner, F. (2006). Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rohs, M. (Hrsg.) (2016). Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden: Springer VS.

Eine weiterführende eigenständige Recherche ist erforderlich.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Fabig

Lehrende: Prof. Dr. Fabig, Alavi

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminar und selbstständige Kleingruppenarbeit

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 4.05 soll anwendungsbezogene Fähigkeiten der Integration besonderer Personengruppen fördern. Die Erarbeitung adäquater Integrationsstrategien erfolgt auf der Basis sozialwissenschaftlicher und sozialrechtlicher Kenntnisse unter Berücksichtigung spezifischer Handlungsstrategien der AA und Jobcenter.

Schwerpunkte des Moduls 4.05 liegen auf der Arbeitsmarktintegration von Personen in besonderen Lebenslagen mit Integrationsproblemen. Bisher sollen die folgenden Gruppen näher betrachtet werden: Menschen mit Behinderungen, Haftentlassene, Alleinerziehende, Berufsrückkehrer, Jugendliche ohne Schulabschluss, ältere Arbeitskraftanbieter (55plus), Suchtkranke, Menschen mit Migrationshintergrund mit und ohne ausländische Qualifikation, spezifische Zuwanderungsgruppen, Personen mit rigiden religiösen und politischen Vorstellungen und weitere Merkmale erschwerter Integration. Themenwünsche seitens der Studierenden können gerne berücksichtigt werden. Im Hinblick auf die Merkmale werden soziologische Hintergründe ebenso eruiert wie spezifische Integrationsinstrumente der Sozialgesetzbücher III, II und IX und ergänzende Förderprogramme bzw. -projekte für Personen in besonderen Lebenslagen. Die Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Herstellung einer tragfähigen Kooperationsbasis mit arbeitsmarktfernen Personen werden in den Veranstaltungen erarbeitet.

Basisliteratur:

wird zu Beginn der Veranstaltung bekanntgegeben

Prüfungsform:

Referat

Wahlpflichtmodule

In diesem Präsenztrimester werden darüber hinaus in **Schwerin** folgende Wahlpflichtmodule angeboten:

Studienfeld Public Management

1.05	Dienstleistungsmarketing und –management	Löbel
1.06	Gestaltung organisatorischen Wandels	Prof. Dr. Ewers
1.07	Personalmanagement	Prof. Dr. Gade
1.08	Planspiel Public Management	Prof. Dr. Müller-Osten A. Blönnigen, F. Blönnigen
1.09	eGovernment	Prof. Dr. Schuppan

Studienfeld Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung

2.10	Zukunft der Arbeitswelt	Ebner
------	-------------------------	-------

Studienfeld Beratung

3.04	Berufliche Aus- und Weiterbildung	Prof. Dr. Enoch
3.06	Berufliche Eignungsdiagnostik	Cengia
3.12	Netzwerkmanagement	Prof. Dr. Brandl
3.14	Fachkräftesicherung und Demographie, mit besonderer Berücksichtigung der beruflichen Eingliederung von Flüchtlingen	Prof. Dr. Engelen-Kefer
4.07	Gründungsberatung	Dr. Eichenlaub, Willkomm

Studienfeld Arbeitnehmerintegration

4.08	Aktuelle Fragen im Themenfeld Beratung und Integration mit verschiedenen Einzelthemen hier: Anstiften Zukunft! – Berufliche Erstausbildung als Grundlage einer gelingenden Erwerbsbiografie	Prof. Alt, Prof. Dr. Ertelt Wiench, Rau, Anhäuser
	hier: Forschungsmodul Praelab	Prof. Dr. Brandl
	hier: „Beraterhandeln“	Prof. Dr. Boll
	hier: Gender und Arbeit	
	hier: Berufliche Beratung der Generation Y und Z und deren Eltern und Arbeitgeber	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch

Studienfeld Soziale Sicherung

5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Baus, Liefert, Günther

5.06 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Prof. Dr. Meyer

Inhaltliche Schwerpunkte, Basisliteratur und Prüfungsformen sind dem **Modulkatalog** zu entnehmen, der auf der Homepage der HdBA eingestellt ist und den Zusatzinformationen über Wahlpflichtmodule.

Die Pflichtmodule sind zugleich Wahlpflichtmodule für den jeweils anderen Studienschwerpunkt. Termine und Räume finden Sie in Ihrem **Stundenplan**.

Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Organisation: Prof. Dr. Gade

Termin: Mittwoch, 02.05.18, 17.30 – 19.00 Uhr

Raum: Audimax (0.0.52)

Blockwoche für Wahlpflichtmodule

Termin: 28.05. - 01.06.2018

Abschlusswoche

Termin: wird noch bekanntgegeben (Pflichtveranstaltung)

Herausgeber

Lehrplanung und -organisation
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim

Hochschule.Mannheim-Lehrorganisation@arbeitsagentur.de
Hochschule.Schwerin-Lehrorganisation@arbeitsagentur.de

www.hdba.de

Stand: April 2018

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte
Wissenschaften in Mannheim und Schwerin