

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 3
Jahrgang 2017
Januar - April 2019

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
1310 Personalmanagement	6
1320 Public Management	8
1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik	10
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	12
2330 Beratungsprozesse II	13
3310 Leistungsrecht I	17
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	19
1310 Personalmanagement	20
1320 Public Management	22
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	24
2330 Beratungsprozesse II	25
2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB	29
3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende	31
Wahlmodule	32
Weitere Veranstaltungen	33

Studienort Schwerin	34
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	34
1310 Personalmanagement	35
1320 Public Management	37
1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik	39
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	40
2330 Beratungsprozesse II	42
3310 Leistungsrecht I	45
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	46
1310 Personalmanagement	47
1320 Public Management	49
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	51
2330 Beratungsprozesse II	53
2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB	56
3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende	58
Wahlmodule	59
Weitere Veranstaltungen	60

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

1330 Arbeitsmarktprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Göbel

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Apl.-Prof. Dr. Bienfait

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Klevenow

3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Körtek

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Jedrzejczyk
Lehrende/r:	Brüning, Prof. Dr. Cornelius, Prof. Dr. Dincher, Professor Dr. Franke, Prof. Dr. Jedrzejczyk, Koplin, Pachauer
Termin:	Vorlesungen montags
Raum:	034 (Audimax) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Rahmen des Moduls erhalten die Studierenden einen Überblick über die Grundlagen und über die wichtigsten Handlungsfelder des Personalmanagements. Sie werden befähigt, Probleme von Organisationen zu verstehen und die ersten Lösungsansätze zu entwickeln. Dabei können sie sowohl kompetent mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zusammenarbeiten als auch intern im Personalwesen der BA tätig werden.

Die Studierenden lernen zunächst die Relevanz, Ziele und Historie des Personalmanagements sowie die besonderen Herausforderungen und die Rahmenbedingungen der Personalarbeit kennen. Die verschiedenen Handlungsebenen und die einzelnen Funktionsbereiche des Personalmanagements werden herausgearbeitet. Ein besonderer Fokus wird auf die Akteure und die Organisation der Personalarbeit gelegt.

Im Weiteren stehen die allgemeinen theoretischen Ansätze des Personalmanagements sowie die für PM relevanten technologischen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Mittelpunkt der Betrachtung. Aktuelle Themen, wie Digitalisierung, Demokratisierung von Unternehmen und Diversity Management werden in den Vorlesungen und Seminaren behandelt und kritisch reflektiert.

Das Hauptaugenmerk richtet sich in dem Modul auf die Funktionen des Personalmanagements, die in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang analysiert werden sollen. Den Studierenden werden grundlegende theoretische Kenntnisse in Bezug auf die relevanten Teilgebiete der Personalarbeit, wie Personalbedarfsplanung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalführung, Personalentlohnung, Personalentwicklung sowie Personalfreisetzung vermittelt. In diesem Kontext wird ebenfalls auf die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement und Burnout eingegangen.

Durch Beispiele, Fallstudien und Übungen werden die Studierenden dazu befähigt, einen Bezug zwischen theoretischen Überlegungen und der beruflichen Praxis in Unternehmen und in der BA herzustellen.

Basisliteratur:

- Dincher, R. (2014): Personalwirtschaft, 4. Aufl.
- Gaugler, E., Oechsler W.A., Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. grundlegend neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Laloux, F. (2015, 2017): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, München.
- Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2016): Personalmanagement, 3. Aktualisierte Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Sattelberger, T., Welpel, I., Boes, A. (Hrsg.) (2015): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft, München.
- Stock-Homburg, R. (2010): Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente, 2. Aufl., Wiesbaden.

Weitere Literatur wird während der Veranstaltung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 17.04.2019

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Scharpf
Lehrende/r:	Barz, Prof. Dr. Cornelius, Prof. Dr. Dincher, Mosters, Prof. Dr. Scharpf, Schiller, Stagianni, Zipf
Termin:	Vorlesungen mittwochs, freitags
Raum:	034 (Audimax)
	Seminare finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In der Veranstaltung erfolgt eine Einführung in Fragestellungen und Techniken des Public Managements. Die Studierenden sollen das Public Management als komplexen, aber strukturierbaren Prozess begreifen sowie dessen Besonderheiten und Handlungspotenziale kennenlernen. Das Modul umfasst folgende Inhalte:

- **Controlling, internes Rechnungswesen und öffentliches Haushaltswesen** (betreut von Herrn Prof. Dr. Scharpf)
In der Veranstaltung lernen die Studierenden - ausgehend von verschiedenen Ansätzen und Gestaltungsfragen des Public Managements - ausgewählte Steuerungsmodelle sowie die theoretischen Grundlagen des Verwaltungscontrollings und des öffentlichen Haushaltswesens kennen. Die Inhalte der Vorlesung werden durch begleitende Übungen vertieft.
- **Arbeitsmarktcontrolling** (betreut von Herrn Barz)
Die Veranstaltung baut auf die bereits erworbenen Kenntnisse zum allgemeinen Controlling auf und behandelt das spezielle Controlling in der BA. Das Arbeitsmarktcontrolling umfasst insbesondere die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und Berichten, die Planungsprozesse, die Zielnachhaltung, das Maßnahmencontrolling, das Prozesscontrolling und das Veränderungsmanagement.
- **Führungs- und Managementkonzepte** (betreut von Herrn Prof. Dr. Cornelius, Herrn Prof. Dr. Dincher, Herrn Mosters, Herrn Schiller, Frau Stagianni, Frau Zipf)
Die Veranstaltung befasst sich mit dem personalen und organisatorischen Aspekt der Unternehmenssteuerung. Steuerung in Organisationen kann nicht mechanistisch betrachtet werden; sie erfolgt vielmehr auf der Grundlage von Delegation und Führung, also in einem Managementkontext. Neben der Betrachtung verschiedener Führungstheorien und -modelle und deren kommunikativer Grundlagen werden in der Veranstaltung daher vor allem die Probleme der Delegation und deren

Lösungsansätze in verschiedenen Managementmodellen behandelt und exemplarisch geübt, welche die Brücke zum Management- und Controlling-System der BA schlagen.

Basisliteratur:

Controlling, internes Rechnungswesen und Kostenmanagement:

- Dincher, Roland; Scharpf, Michael: Einführung in das betriebliche Rechnungswesen für die Verwaltung, 1. Aufl., 2016.
- Fischbach, Sven: Grundlagen der Kostenrechnung, 7. Aufl., 2017.
- Weber, Jürgen; Schäffer, Utz: Einführung in das Controlling, 15. Aufl., 2016.

Arbeitsmarktcontrolling:

- Literaturangaben werden im Rahmen der Lehrveranstaltungen bekannt gegeben.

Führungs- und Managementkonzepte:

- Dincher, Roland; Scharpf, Michael: Management in der öffentlichen Verwaltung, 2. Aufl. 2017.
- Jung, Hans: Personalwirtschaft, 10. Aufl. 2016.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2019

Modul: 1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Göbel
Lehrende/r:	Prof. Göbel, Prof. Sprietsma, VDir a.D. Spiekermann, Dr. Flotho
Termin:	Vorlesungen dienstags
Raum:	034 (Audimax) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen lt. Stundenplan statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Voraussetzung für die Teilnahme:

Das Modul 1330, Arbeitsmarktprozesse II, baut auf die Grundlagen aus dem Modul 1210 Arbeitsmarktprozesse I und auf das Modul 4120 Grundlagen der Statistik auf.

Lernergebnisse des Moduls und zu erwerbende Kompetenzen:

Die Studierenden können

- arbeitsmarktpolitische Instrumente analysieren;
- arbeitsmarktpolitische Ansätze erklären und vergleichen;
- internationale Arbeitsmarktpolitik bewerten und -analysen nachvollziehen;
- arbeitsmarktpolitische Ansätze auf die Praxis in der BA anwenden.

Lehrinhalte des Moduls

- Internationale Unterschiede und Zusammenhänge von Arbeitsmärkten, Arbeitsmarktpolitik und institutionellen Organisationen, Europäische Beschäftigungsstrategie.
- Zusammenwirken von Vermittlungseffizienz, Strom- und Bestandsgrößen am Arbeitsmarkt.
- Demographische Aspekte des Arbeitsmarktes.
- Vertiefung und Erweiterung von arbeitsmarkttheoretischen und -politischen Konzepten.
- Arbeitsmarktkennzahlen wichtiger Merkmale von Arbeitssuchenden.
- Struktur von gesamtwirtschaftlichem Stellenangebot.

Basisliteratur:

- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 2015, Memorandum 2015, Köln, PapyRossa.
- Auer B.; Rottmann H.: 2014, Statistik und Ökonometrie für Wirtschaftswissenschaftler. Springer, Wiesbaden.

- Begg, I., Erhel, Chr., Mortensen, J. (2010): Medium-term Employment Challenges, Brussels, Centre for European Policy Studies.
- Boeri, Tito, van Ours, J. (2013): The Economics of Imperfect Labor Markets, 2. Edition, Princeton Univ. Press.
- Borjas, G. (2015): Labor Economics, 7th edition, New York, McGraw-Hill.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A. (2014): Labor Economics, 2. Edition, Cambridge, Mass., MIT Press.
- Council of the European Union, (2015): Joint Employment Report, PDF unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=101>.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2015): Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 12th Edition, New York, Prentice Hall.
- European Commission (2012): Towards a Job Rich Recovery, PDF unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=101>.
- Franz, W. (2013): Arbeitsmarktökonomik, 8., aktualisierte und erg. Aufl., Berlin, Springer.
- International Labour Organisation (2015): World Employment and Social Outlook 2015 - The Changing Nature of Jobs, PDF unter: http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_369593/lang--de/index.htm.
- Keller, B. (2008): Einführung in die Arbeitspolitik, 7. Auflage, München, Oldenbourg.
- Sachverständigenrat (2014): Mehr Vertrauen in Marktprozesse, aufgerufen unter: <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2014-2015.html>.
- Sesselmeier, W., Funk, L., Waas, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien, 3. Auflage, Heidelberg.
- Wagner, T., Jahn, E. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, 2. Auflage, Stuttgart Lucius & Lucius.
- Begg, I., Erhel, Chr., Mortensen, J., 2010, Medium-term Employment Challenges, Brussels, Centre for European Policy Studies.

Weitere Literatur wird während der Veranstaltung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2019

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung:	Apl.-Prof. Dr. Bienfait
Lehrende/r:	Anhäuser, Apl.-Prof. Dr. Bienfait, Block, Forer, Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Prof. Dr. Sailmann, Walther
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs
Raum:	034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der Entwicklung und Erfassung von Berufen, berufsförmig organisierter Arbeit, Berufsausbildungen und beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Darüber hinaus werden technische, organisatorische und soziale Bedingungen von betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeitenden reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien zu Beruf und Kompetenz, ihren Charakteristika und Funktionen sowie konkrete Ansätze und Modelle der Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung im Mittelpunkt. Anhand von Übungen mit dem Kompetenzerfassungstool smk 72+ wird die beratungspraktische Relevanz solcher Instrumente aufgezeigt. Zudem werden berufs- und arbeitswissenschaftliche Definitionen und Theorien sowie die Kriterien zur Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Arbeitsprozessen thematisiert. Der zweite Modulteil sieht eine intensive inhaltliche und systematische Beschäftigung mit Berufen vor. Im Zentrum steht die detaillierte Erkundung ausgewählter Berufsfelder, die als Projektarbeit durchgeführt und in Form einer Präsentation abgeschlossen wird.

Basisliteratur:

- Bonz, B., Schanz, H. & Seifried, J. (Hrsg.). 2017. Berufsbildung vor neuen Herausforderungen: Wandel von Arbeit und Wirtschaft. Baltmannsweiler.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht (jährlich).
- Frey, A., Jäger, R. & Renold, U. (Hrsg.). 2005. Kompetenzdiagnostik. Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, Landau.
- Jürgens, K., Schildmann, C. & Hoffmann, R. 2017. Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft", Bielefeld.
- Pahl, J.-P. 2017. Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (Hrsg.). 2018. Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld.
- Rifkin, J. 2016. Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt a. M.
- Schlick, C., Bruder, R. et al. 2018. Arbeitswissenschaft (4. Aufl.), Berlin.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Klevenow
Lehrende/r:	Christopheri, Gleich, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber, N.N.
Termin:	Vorlesungen donnerstags
Raum:	034 (Audimax) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen bzw. Halbgruppen statt; ein Echtgespräch in einer Agentur/einem Jobcenter der Umgebung.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus dem Modul 2240 voraus und vertieft sowie ergänzt diese. Vier verschiedene Lehr- und Unterrichtsformen, die wechselseitig aufeinander bezogen sind, sollen Sie auf unterschiedlichen Wegen und auf verschiedene Weise anregen, Ihre beraterischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen, zu erweitern und durch Reflexion zu strukturieren und vor allem zu vernetzen. Mit diesen verschiedenen Denk- und Handlungsimpulsen eröffnen wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre beraterischen Kompetenzen zu entwickeln und Ihr beraterisches Verständnis zu stärken.

Von Seiten der Hochschule ist dies ein anspruchsvolles und sehr aufwändiges Angebot - und wir bitten Sie sehr darum, dieses vielfältige und vernetzte Angebot nicht zu vereinseitigen, in dem Sie sich bspw. nur auf eine oder zwei Lehr- und Unterrichtsformen konzentrieren und die anderen vernachlässigen: Sie würden dadurch die Wirksamkeit unseres Angebotes willkürlich gefährden.

Lehr- und Unterrichtsformen:

1. 6 Vorlesungen zu ausgewählten Themen der Beratung und des Beratungsprozesses.
2. 24 Seminarstunden zu beratungsspezifischen Handlungsschritten mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseparadigma, dem sich der Beratungsansatz der BA (BeKo) zurechnen lässt; ergänzt durch weitere Inhalte oder Methoden aus anderen Beratungsansätzen, die Sie im Modul Beratungsprozesse I kennengelernt haben oder die durch die Vorlesungen eingeführt werden.
3. 28 Übungsstunden in Halbgruppen (mit Video- und Gruppenfeedback), in denen die beratungsspezifischen Handlungsschritte - im Feld der Berufs- und Beschäftigungsberatung - geübt, analysiert und reflektiert werden.
4. 1 Echtberatung (vor- und nachbereitet) in einer Agentur oder einem Jobcenter der Umgebung (MA, HD, LA, KA) - für etwa 1/3 des Jahrgangs.

Kalenderwoche / LVS	Themen und Dozenten
<p>Vorlesungen im Audimax für alle Gruppen, KW: 1, 3, 5, 7, 13, 15</p> <p>12 LVS</p>	<p>ausgewählte Themen zur Beratung und zum Beratungsprozess</p> <p>Prof. Dr. Klevenow; Prof. Dr. Mocigemba; Prof. Dr. Weber</p>
<p>Seminare ab KW 2:</p> <p>24 LVS</p>	<p>Beratungsspezifische Handlungsschritte in der Berufs- und Beschäftigungsberatung</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber</p>
<p>Übungen zwischen KW 3 und KW 14 20 Halbgruppen je 28 LVS</p>	<p>Üben, analysieren und reflektieren des eigenen und beobachteten Beratungshandelns</p> <p>Dr. Brüning, Christopheri, Gleich, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber, N.N.</p>
<p>begleitete Echtberatung ca. 2-3 LVS - für etwa 1/3 des Jahrgangs</p>	<p>Durch Studierendenbegleiter/-in vor- und nachbereitetes Echtgespräch</p> <p>Brenner, Hermann, Lenk, Leuck, Wicker, Zeiss-Wünschel, Ziesche</p>

Inhaltliche Schwerpunkte:

Spätestens mit dem Modul 2240 haben Sie bei Watzlawick gelernt, dass man „nicht nicht-kommunizieren kann“. Und aus Ihrem Alltag wissen Sie darüber hinaus, dass „reden nicht gleich reden ist“, dass Sie mit verschiedenen Menschen schon wertvolle und ebenso auch -lose Gespräche geführt haben. Aber wovon hängt das ab, dass manche Gespräche als wertvoll und andere als sinnlos erlebt werden? Mit Sicherheit von der Sympathie - legen sozialpsychologische Untersuchungsergebnisse nahe. Aber wie kann dann Beratung gelingen mit unbekanntem oder gar unsympathischen Menschen? Was unterscheidet alltägliches Reden von einem effektiven *beraterischen Sprechen*, das alle - zumindest möglichst viele - Menschen stärkt, sich ihren Konflikten oder Problemen zu stellen und sie darin begleitet, diese zu bewältigen?

Im Rahmen der Vorlesungen und Seminare, gestützt auf Ihre Lektüre und Erfahrungen, werden wir verschiedene Theorien (mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseansatz) behandeln, die uns helfen zu verstehen, *wie* beraterisches Sprechen wirksam wird.

Beim konkreten Beraten (untereinander und in der Echtsituation) wird es darum gehen, dass Sie Ihr eigenes Sprechen mit Hilfe dieser Erklärungen reflektieren und - je nach Ergebnis - so lassen, optimieren oder auch vollständig verändern. Eine Analogie: Ein Architekt, der die Gesetze der Statik beim Entwurf eines Hauses missachtet, wird nie erleben, wie dieses Haus tatsächlich aussieht, da es während des Bauens immer wieder in sich zusammenstürzt - ein endloses Misslingen. So formenreich und vielgestaltig wie fertige Häuser sind auch wirksame Beratungsgespräche; gemeinsam ist letzteren, dass die Beratenden die Prinzipien effektiven Beratens *kunstgerecht* realisieren.

Eine weitere Reflexionsebene betrifft die ethischen Standards beraterischen Handelns: Durch Information und Beratung sollen Leistungsempfänger oder Ratsuchende gestärkt werden, sich „erfolgreicher“ zu verhalten oder zu entscheiden: Welchen normativen Regeln und ethischen Prinzipien muss das gesetzlich vorgegebene „Informieren“ und „Beraten“ entsprechen, um bspw. nicht als ungerechtfertigte Manipulation zu gelten?

Inhaltliches Ziel:

Sie sollen in der Lage sein, ein Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch *vollständig* zu führen und Ihr Handeln *theoriegeleitet zu reflektieren* und *zu begründen*: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und diese inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.

Um dies zu erreichen, sollen ...

- ... Sie lernen, die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten person- und situationsangemessen zu gestalten. Dazu gehört auch, sich ein Repertoire an verschiedenen Beratungsmethoden zu erarbeiten und diese flexibel und bedarfsgerecht einzusetzen. Dabei sollten die (Halb-)Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jede/jeder Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- ... Sie lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten, auf der Basis der Theorien des Moduls, zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.

Basisliteratur / Pflichtlektüre:

- Dörner, D. (2012). Emotion und Handeln. In: P. Badke-Schaub et al. Human Factors, S. 101 - 119. Berlin: Springer.
- Honermann, H., Müssen, P., Brinkmann, A., Schiepek, G. (1999). Ratinginventar Lösungsorientierter Interventionen (RLI). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Peters, E./Langer, T./Rübner, M./Spengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M./Spengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Literatur wird zu Beginn des Trimesters bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Praktische Übung: Führen eines *vollständigen* Beratungs- oder Vermittlungsgesprächs (ca. 25 - 30 Minuten) und *theoriegeleitete Reflexion* des eigenen beraterischen Handelns (ca. 5 - 10 Minuten).

Modul: 3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Körtek
Lehrende/r:	Prof. Dr. Braun, Emden, Prof. Dr. Körtek, Liefert, Prof. Dr. Selzer
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags
Raum:	Audimax (034)
	Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Gegenstand des Moduls ist das Leistungssystem der Arbeitsförderung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Entgeltersatzleistungen des SGB III. Entgeltersatzleistungen sind gemäß § 3 IV SGB III das Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung, das Teilarbeitslosengeld bei Teilarbeitslosigkeit, das Übergangsrecht bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, das Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall und das Insolvenzgeld bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Die einzelnen Leistungen einschließlich ihrer Funktionen werden dargestellt. Etwaige Schnittstellen zu anderen Sozialleistungsbereichen (z. B. Grundsicherung für Arbeitsuchende, Krankenversicherung, Rentenversicherung) werden erörtert.

Des Weiteren werden Leistungen der aktiven Arbeitsförderung in Abgrenzung zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Leistungssystem des SGB II dargestellt.

Kenntnisse des Sozialverwaltungs- und -verfahrensrechts einschließlich des sozialgerichtlichen Verfahrens werden vertieft. Schließlich werden aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung herangezogen.

Neben der wissenschaftlich fundierten Orientierungsphase spielt der alltägliche Praxisbezug eine wichtige Rolle. Einfache bis mittelschwere Sachverhalte sollen helfen, Lösungsansätze aus den einschlägigen Rechtsgrundlagen argumentativ zu entwickeln und kritisch zu hinterfragen.

Basisliteratur:

Auszug:

- Allgemein zum Sozialrecht, u. a. Kokemoor, Sozialrecht, 8. Aufl. 2018; Schaumberg, Sozialrecht, 2. Aufl. 2018; Waltermann, Sozialrecht, 13. Aufl. 2018
- Kommentarliteratur, u. a. Brand, Arbeitsförderung, SGB III, Kommentar, 8. Aufl. 2018; Gagel, SGB II/SGB III, Grundsicherung und Arbeitsförderung, Kommentar (aktueller Stand: 70. Ergänzungslieferung, 6/2018); Mutschler et al., SGB III, Arbeitsförderung, Großkommentar, 7. Aufl. 2017; Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 12. Aufl. 2017
- Dörr/Franke, Sozialverwaltungsrecht, 3. Aufl. 2012
- Eichenhofer, Sozialrecht der Europäischen Union, 7. Aufl. 2018
- Fichte/Plagemann (Hrsg.), Handbuch Sozialverwaltungsverfahrenrecht, 2. Aufl. 2016

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 15.04.2019

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Apl.-Prof. Dr. Bienfait

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Klevenow

2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Jedrzejczyk
Lehrende/r:	Brüning, Prof. Dr. Cornelius, Prof. Dr. Dincher, Professor Dr. Franke, Prof. Dr. Jedrzejczyk, Koplin, Pachauer
Termin:	Vorlesungen montags
Raum:	034 (Audimax) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Rahmen des Moduls erhalten die Studierenden einen Überblick über die Grundlagen und über die wichtigsten Handlungsfelder des Personalmanagements. Sie werden befähigt, Probleme von Organisationen zu verstehen und die ersten Lösungsansätze zu entwickeln. Dabei können sie sowohl kompetent mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zusammenarbeiten als auch intern im Personalwesen der BA tätig werden.

Die Studierenden lernen zunächst die Relevanz, Ziele und Historie des Personalmanagements sowie die besonderen Herausforderungen und die Rahmenbedingungen der Personalarbeit kennen. Die verschiedenen Handlungsebenen und die einzelnen Funktionsbereiche des Personalmanagements werden herausgearbeitet. Ein besonderer Fokus wird auf die Akteure und die Organisation der Personalarbeit gelegt.

Im Weiteren stehen die allgemeinen theoretischen Ansätze des Personalmanagements sowie die für PM relevanten technologischen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Mittelpunkt der Betrachtung. Aktuelle Themen, wie Digitalisierung, Demokratisierung von Unternehmen und Diversity Management werden in den Vorlesungen und Seminaren behandelt und kritisch reflektiert.

Das Hauptaugenmerk richtet sich in dem Modul auf die Funktionen des Personalmanagements, die in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang analysiert werden sollen. Den Studierenden werden grundlegende theoretische Kenntnisse in Bezug auf die relevanten Teilgebiete der Personalarbeit, wie Personalbedarfsplanung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalführung, Personalentlohnung, Personalentwicklung sowie Personalfreisetzung vermittelt. In diesem Kontext wird ebenfalls auf die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement und Burnout eingegangen.

Durch Beispiele, Fallstudien und Übungen werden die Studierenden dazu befähigt, einen Bezug zwischen theoretischen Überlegungen und der beruflichen Praxis in Unternehmen und in der BA herzustellen.

Basisliteratur:

- Dincher, R. (2014): Personalwirtschaft, 4. Aufl.
- Gaugler, E., Oechsler W.A., Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. grundlegend neu bearbeitete und erweiterte Aufl., Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Laloux, F. (2015, 2017): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, München.
- Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F., Schirmer, U. (2016): Personalmanagement, 3. Aktualisierte Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Sattelberger, T., Welpel, I., Boes, A. (Hrsg.) (2015): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft, München.
- Stock-Homburg, R. (2010): Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente, 2. Aufl., Wiesbaden.

Weitere Literatur wird während der Veranstaltung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 17.04.2019

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Scharpf
Lehrende/r:	Barz, Prof. Dr. Cornelius, Prof. Dr. Dincher, Mosters, Prof. Dr. Scharpf, Schiller, Stagianni, Zipf
Termin:	Vorlesungen mittwochs, freitags
Raum:	034 (Audimax)
	Seminare finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In der Veranstaltung erfolgt eine Einführung in Fragestellungen und Techniken des Public Managements. Die Studierenden sollen das Public Management als komplexen, aber strukturierbaren Prozess begreifen sowie dessen Besonderheiten und Handlungspotenziale kennenlernen. Das Modul umfasst folgende Inhalte:

- **Controlling, internes Rechnungswesen und öffentliches Haushaltswesen** (betreut von Herrn Prof. Dr. Scharpf)
In der Veranstaltung lernen die Studierenden - ausgehend von verschiedenen Ansätzen und Gestaltungsfragen des Public Managements - ausgewählte Steuerungsmodelle sowie die theoretischen Grundlagen des Verwaltungscontrollings und des öffentlichen Haushaltswesens kennen. Die Inhalte der Vorlesung werden durch begleitende Übungen vertieft.
- **Arbeitsmarktcontrolling** (betreut von Herrn Barz)
Die Veranstaltung baut auf die bereits erworbenen Kenntnisse zum allgemeinen Controlling auf und behandelt das spezielle Controlling in der BA. Das Arbeitsmarktcontrolling umfasst insbesondere die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und Berichten, die Planungsprozesse, die Zielnachhaltung, das Maßnahmencontrolling, das Prozesscontrolling und das Veränderungsmanagement.
- **Führungs- und Managementkonzepte** (betreut von Herrn Prof. Dr. Cornelius, Herrn Prof. Dr. Dincher, Herrn Mosters, Herrn Schiller, Frau Stagianni, Frau Zipf)
Die Veranstaltung befasst sich mit dem personalen und organisatorischen Aspekt der Unternehmenssteuerung. Steuerung in Organisationen kann nicht mechanistisch betrachtet werden; sie erfolgt vielmehr auf der Grundlage von Delegation und Führung, also in einem Managementkontext. Neben der Betrachtung verschiedener Führungstheorien und -modelle und deren kommunikativer Grundlagen werden in der Veranstaltung daher vor allem die Probleme der Delegation und deren

Lösungsansätze in verschiedenen Managementmodellen behandelt und exemplarisch geübt, welche die Brücke zum Management- und Controlling-System der BA schlagen.

Basisliteratur:

Controlling, internes Rechnungswesen und Kostenmanagement:

- Dincher, Roland; Scharpf, Michael: Einführung in das betriebliche Rechnungswesen für die Verwaltung, 1. Aufl., 2016.
- Fischbach, Sven: Grundlagen der Kostenrechnung, 7. Aufl., 2017.
- Weber, Jürgen; Schäffer, Utz: Einführung in das Controlling, 15. Aufl., 2016.

Arbeitsmarktcontrolling:

- Literaturangaben werden im Rahmen der Lehrveranstaltungen bekannt gegeben.

Führungs- und Managementkonzepte:

- Dincher, Roland; Scharpf, Michael: Management in der öffentlichen Verwaltung, 2. Aufl. 2017.
- Jung, Hans: Personalwirtschaft, 10. Aufl. 2016.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2019

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung:	Apl.-Prof. Dr. Bienfait
Lehrende/r:	Anhäuser, Apl.-Prof. Dr. Bienfait, Block, Forer, Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Prof. Dr. Sailmann, Walther
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs
Raum:	034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der Entwicklung und Erfassung von Berufen, berufsförmig organisierter Arbeit, Berufsausbildungen und beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Darüber hinaus werden technische, organisatorische und soziale Bedingungen von betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeitenden reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien zu Beruf und Kompetenz, ihren Charakteristika und Funktionen sowie konkrete Ansätze und Modelle der Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung im Mittelpunkt. Anhand von Übungen mit dem Kompetenzerfassungstool smk 72+ wird die beratungspraktische Relevanz solcher Instrumente aufgezeigt. Zudem werden berufs- und arbeitswissenschaftliche Definitionen und Theorien sowie die Kriterien zur Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Arbeitsprozessen thematisiert. Der zweite Modulteil sieht eine intensive inhaltliche und systematische Beschäftigung mit Berufen vor. Im Zentrum steht die detaillierte Erkundung ausgewählter Berufsfelder, die als Projektarbeit durchgeführt und in Form einer Präsentation abgeschlossen wird.

Basisliteratur:

- Bonz, B., Schanz, H. & Seifried, J. (Hrsg.). 2017. Berufsbildung vor neuen Herausforderungen: Wandel von Arbeit und Wirtschaft. Baltmannsweiler.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht (jährlich).
- Frey, A., Jäger, R. & Renold, U. (Hrsg.). 2005. Kompetenzdiagnostik. Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, Landau.
- Jürgens, K., Schildmann, C. & Hoffmann, R. 2017. Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft", Bielefeld.
- Pahl, J.-P. 2017. Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (Hrsg.). 2018. Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld.
- Rifkin, J. 2016. Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt a. M.
- Schlick, C., Bruder, R. et al. 2018. Arbeitswissenschaft (4. Aufl.), Berlin.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Klevenow
Lehrende/r:	Christophori, Gleich, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Weber, N.N.
Termin:	Vorlesungen donnerstags
Raum:	034 (Audimax) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen bzw. Halbgruppen statt; ein Echtgespräch in einer Agentur/einem Jobcenter der Umgebung.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus dem Modul 2240 voraus und vertieft sowie ergänzt diese. Vier verschiedene Lehr- und Unterrichtsformen, die wechselseitig aufeinander bezogen sind, sollen Sie auf unterschiedlichen Wegen und auf verschiedene Weise anregen, Ihre beraterischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen, zu erweitern und durch Reflexion zu strukturieren und vor allem zu vernetzen. Mit diesen verschiedenen Denk- und Handlungsimpulsen eröffnen wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre beraterischen Kompetenzen zu entwickeln und Ihr beraterisches Verständnis zu stärken.

Von Seiten der Hochschule ist dies ein anspruchsvolles und sehr aufwändiges Angebot - und wir bitten Sie sehr darum, dieses vielfältige und vernetzte Angebot nicht zu vereinseitigen, in dem Sie sich bspw. nur auf eine oder zwei Lehr- und Unterrichtsformen konzentrieren und die anderen vernachlässigen: Sie würden dadurch die Wirksamkeit unseres Angebotes willkürlich gefährden.

Lehr- und Unterrichtsformen:

1. 6 Vorlesungen zu ausgewählten Themen der Beratung und des Beratungsprozesses.
2. 24 Seminarstunden zu beratungsspezifischen Handlungsschritten mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseparadigma, dem sich der Beratungsansatz der BA (BeKo) zurechnen lässt; ergänzt durch weitere Inhalte oder Methoden aus anderen Beratungsansätzen, die Sie im Modul Beratungsprozesse I kennengelernt haben oder die durch die Vorlesungen eingeführt werden.
3. 28 Übungsstunden in Halbgruppen (mit Video- und Gruppenfeedback), in denen die beratungsspezifischen Handlungsschritte - im Feld der Berufs- und Beschäftigungsberatung - geübt, analysiert und reflektiert werden.
4. 1 Echtberatung (vor- und nachbereitet) in einer Agentur oder einem Jobcenter der Umgebung (MA, HD, LA, KA) - für etwa 1/3 des Jahrgangs.

Kalenderwoche / LVS	Themen und Dozenten
<p>Vorlesungen im Audimax für alle Gruppen, KW: 1, 3, 5, 7, 13, 15</p> <p>12 LVS</p>	<p>ausgewählte Themen zur Beratung und zum Beratungsprozess</p> <p>Prof. Dr. Klevenow; Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber</p>
<p>Seminare ab KW 2:</p> <p>24 LVS</p>	<p>Beratungsspezifische Handlungsschritte in der Berufs- und Beschäftigungsberatung</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber</p>
<p>Übungen zwischen KW 3 und KW 14 20 Halbgruppen je 28 LVS</p>	<p>Üben, analysieren und reflektieren des eigenen und beobachteten Beratungshandelns</p> <p>Dr. Brüning, Christopheri, Gleich, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Weber, N.N.</p>
<p>begleitete Echtberatung ca. 2 - 3 LVS - für etwa 1/3 des Jahrgangs</p>	<p>Durch Studierendenbegleiter/-in vor- und nachbereitetes Echtgespräch</p> <p>Brenner, Hermann, Lenk, Leuck, Wicker, Zeiss-Wünschel, Ziesche</p>

Inhaltliche Schwerpunkte:

Spätestens mit dem Modul 2240 haben Sie bei Watzlawick gelernt, dass man „nicht nicht-kommunizieren kann“. Und aus Ihrem Alltag wissen Sie darüber hinaus, dass „reden nicht gleich reden ist“, dass Sie mit verschiedenen Menschen schon wertvolle und ebenso auch -lose Gespräche geführt haben. Aber wovon hängt das ab, dass manche Gespräche als wertvoll und andere als sinnlos erlebt werden? Mit Sicherheit von der Sympathie - legen sozialpsychologische Untersuchungsgebnisse nahe. Aber wie kann dann Beratung gelingen mit unbekanntem oder gar unsympathischen Menschen? Was unterscheidet alltägliches Reden von einem effektiven *beraterischen Sprechen*, das alle - zumindest möglichst viele - Menschen stärkt, sich ihren Konflikten oder Problemen zu stellen und sie darin begleitet, diese zu bewältigen?

Im Rahmen der Vorlesungen und Seminare, gestützt auf Ihre Lektüre und Erfahrungen, werden wir verschiedene Theorien (mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseansatz) behandeln, die uns helfen zu verstehen, *wie* beraterisches Sprechen wirksam wird.

Beim konkreten Beraten (untereinander und in der Echtsituation) wird es darum gehen, dass Sie Ihr eigenes Sprechen mit Hilfe dieser Erklärungen reflektieren und - je nach Ergebnis - so lassen, optimieren oder auch vollständig verändern. Eine Analogie: Ein Architekt, der die Gesetze der Statik beim Entwurf eines Hauses missachtet, wird nie erleben, wie dieses Haus tatsächlich aussieht, da es während des Bauens immer wieder in sich zusammenstürzen wird - ein endloses Misslingen. So formenreich und vielgestaltig wie fertige Häuser sind auch wirksame Beratungsgespräche; gemeinsam ist letzteren, dass die Beratenden die Prinzipien effektiven Beratens *kunstgerecht* realisieren.

Eine weitere Reflexionsebene betrifft die ethischen Standards beraterischen Handelns: Durch Information und Beratung sollen Leistungsempfänger oder Ratsuchende gestärkt werden, sich „erfolgreicher“ zu verhalten oder zu entscheiden: Welchen normativen Regeln und ethischen Prinzipien muss das gesetzlich vorgegebene „Informieren“ und „Beraten“ entsprechen, um bspw. nicht als ungerechtfertigte Manipulation zu gelten?

Inhaltliches Ziel:

Sie sollen in der Lage sein, ein Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch *vollständig* zu führen und Ihr Handeln *theoriegeleitet zu reflektieren* und *zu begründen*: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und diese inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.

Um dies zu erreichen, sollen ...

- ... Sie lernen, die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten person- und situationsangemessen zu gestalten. Dazu gehört auch, sich ein Repertoire an verschiedenen Beratungsmethoden zu erarbeiten und diese flexibel und bedarfsgerecht einzusetzen. Dabei sollten die (Halb-)Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jede/jeder Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- ... Sie lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten, auf der Basis der Theorien des Moduls, zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.

Basisliteratur/Pflichtlektüre:

- Dörner, D. (2012). Emotion und Handeln. In: P. Badke-Schaub et al. Human Factors, S. 101 - 119. Berlin: Springer.
- Honermann, H., Müssen, P., Brinkmann, A., Schiepek, G. (1999). Ratinginventar Lösungsorientierter Interventionen (RLI). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Peters, E./Langer, T./Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Literatur wird zu Beginn des Trimesters bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Praktische Übung: Führen eines *vollständigen* Beratungs- oder Vermittlungsgesprächs (ca. 25 - 30 Minuten) und *theoriegeleitete Reflexion* des eigenen beraterischen Handelns (ca. 5 - 10 Minuten).

Modul: 2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Höft
Lehrende/r:	Prof. Dr. Danner, Prof. Dr. Höft, Prof. Dr. Rübner, N.N.
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags
Raum:	026

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele der Veranstaltung:

- Für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Differenzielle Psychologie, der Psychodiagnostik, der Sozialpsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie, kennen und erklären können.
- Allgemeine Eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumentarien kennen lernen, zum Teil praktisch erproben und anwenden können.
- Einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der beruflichen Eignungsdiagnostik und eigenen spezifischen Beratungsprozessen herstellen können.
- Diagnostische Fragestellungen bei der Beratungstätigkeit erkennen und lösen können.

Es wird auf den Kenntnissen aus den Modulen 2120 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung) und 2240 (Beratungsprozesse I) aufgebaut.

In den Praktika erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten werden unter eignungsdiagnostischen Aspekten reflektiert. Im Praktikum C kann im Rahmen eines Betriebspraktikums eine Vertiefung der Fragestellung erfolgen. Im 4. Studientrimester werden Teilaspekte des Moduls im Rahmen von 2440 (Konzepte beruflicher Beratung) sowie im 5. Studientrimester im Rahmen von 2540 (Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen) weitergeführt.

Basisliteratur:

- Höft, S. & Schuler, H. (2014). Personalmarketing und Personalauswahl. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (5., vollständig überarbeitete Auflage) (S. 55 - 126). Bern: Huber.
- Rübner, M. & Höft, S. (2012). Berufliche Eignungsdiagnostik im Übergang Schule-Beruf. In Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.), Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden, Tools, Projekte (S. 25 - 52). wbv: Güterloh.

Prüfungsleistung:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2019

Modul: 3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Reidel
Lehrende/r:	Emden, Födisch, Großler, Liefert, Prof. Dr. Reidel
Termin:	Vorlesungen dienstags
Raum:	034 (Audimax) Seminare finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Aufbauend auf dem bisher erlangten Grundwissen im Sozialrecht wird in den Lehrveranstaltungen die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) unter Einbeziehung der (aktuellen) Rechtsprechung behandelt. Insbesondere sollen den Studierenden die Grundprinzipien der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie die Bearbeitung von Sachverhalten anhand einschlägiger Rechtsgrundlagen vermittelt werden.

Schwerpunkte sind u. a.:

- Verfassungsrechtlicher Hintergrund
- Einordnung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in das System der sozialen Sicherung einschließlich Abgrenzung zur Sozialhilfe
- Organisation
- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit
- Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts
- Sanktionen
- Ersatzansprüche und Verpflichtung Dritter
- Wiederholung und Vertiefung: Sozialverwaltungsverfahren, Sozialgerichtsverfahren.

Basisliteratur:

- Aktuelle Gesetzestexte
- Einschlägige Fach-/Kommentarliteratur, z. B. Mündler (Hrsg.), SGB II, 6. Aufl. 2017;

Weitere Literaturhinweise werden in den Veranstaltungen ausgegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 15.04.2019

Wahlmodule

Interkulturelle Einführung Taiwan/Chinesisch-Kurs

Lehrender: Frau Lin

Termine: Mittwoch, 23.01., 06.02., 13.02.19, 15.45 - 18.45 Uhr

International Awareness in a modern workplace

Lehrender: Foster und Finley

Termine: ab Mittwoch, 16.01.19, 15.45 Uhr und 17.30 Uhr

Weitere Veranstaltungen

Informationsveranstaltung Auslands- und Betriebspraktika

Verantwortliche: Auslandsreferat und Studierendenservice

Termin: Mittwoch, 09.01.19, 9.45 - 11.15 Uhr

Raum: Audimax (034)

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Rektorat

Termin: Donnerstag, 10.01.19, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

Informationsveranstaltung „Studienschwerpunktwahl“

Verantwortliche: Studierendenservice

Termin: Donnerstag, 17.01.19, 9.45 - 11.15 Uhr

Raum: Audimax (034)

Informationsveranstaltung Bachelor-Thesis

Verantwortlicher: Studierendenservice

Termin: Dienstag, 02.04.19, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Müller-Osten

1330 Arbeitsmarktprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Ochsen

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Freiling

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Modul: 1310 Personalmanagement I

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Gade
Lehrende/r:	Prof. Dr. Gade, Moritz
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs, donnerstags
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden sollen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Handlungsfelder des Personalmanagements erhalten, der sie befähigt, sowohl nach außen hin kompetent mit Personalverantwortlichen von Betrieben zusammenzuarbeiten, als auch intern im Personalwesen der BA tätig zu werden.

Die Veranstaltung gibt zunächst eine Standortbestimmung des Personalmanagements (PM) innerhalb des betrieblichen Funktionsgefüges. Die Ziele, Funktionen und Handlungsebenen des PM werden herausgearbeitet. Die verschiedenen Betrachtungsweisen und Schwerpunkte von Personalpolitik, Personalplanung, Personalverwaltung, Personalführung und Personalcontrolling werden in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang betrachtet.

Im Weiteren werden die notwendigen verhaltenswissenschaftlichen Ansätze, auf denen das moderne Personalmanagement basiert, eingeführt. Auf dieser Grundlage und vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Entwicklungen werden die Entstehung und Etablierung des PM in Wissenschaft und Betriebspraxis beleuchtet. Von hier aus wird ein Blick auf die vorhersehbaren Herausforderungen der Zukunft, die sich insbesondere aus der demografischen Entwicklung ergeben, geworfen.

Ausgehend von diesen allgemeinen Betrachtungen werden in der Folge die einzelnen Handlungsfelder des PM eingeführt und - je nach der praktischen Bedeutung im Aufgabenkontext der BA - vertieft behandelt. Die Betrachtung beginnt mit der Personalbemessung und Personalbedarfsplanung als Ausgangspunkt der personalwirtschaftlichen Aufgaben und Prozesse.

Als Kernfunktionen des betrieblichen PM werden dann vor allem die Personalbeschaffung (interne und externe), die Personalerhaltung (insbesondere Gestaltung des Anreizsystems), die Personalentwicklung und der Personaleinsatz (insbesondere Aspekte der Arbeitszeit) behandelt. Die Personalfreistellung bzw. die Beschäftigungssicherung ist ein weiteres Thema, das im Aufgabenkontext der BA besondere Bedeutung hat, wie die aktuelle Krisensituation gerade wieder gezeigt hat.

Basisliteratur:

- Dincher, Roland: Personalwirtschaft, 4. Aufl. 2014.
- Gade, Christian: Ökologieorientierte Anreizgestaltung, 2007.
- Martin, Albert; Bartscher-Finzer, Susanne: Personal: Sozialisation - Integration - Kontrolle, 2015.
- Martin, Albert: Personal. Theorie, Politik, Gestaltung, 2001.
- Oechsler, Walter A.: Personal und Arbeit, 8. Aufl., 2006.
- Ridder, Hans-Gerd: Personalwirtschaftslehre, 3. Aufl., 2009.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2019

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Müller-Osten
Lehrende:	Prof. Dr. Schuppan, Prof. Dr. Müller-Osten, Thierig
Termin:	Vorlesungen dienstags, mittwochs, donnerstags, freitags
Raum:	Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung führt in die Grundlagen des Managements öffentlicher Organisationen ein und baut auf die Veranstaltung „Einführung in die BWL“ auf. Ziel der Veranstaltung ist es, die Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung sowie der öffentlichen Leistungserbringung herauszustellen und zu analysieren. Nach einführenden Veranstaltungen zu Zielen, Anforderungen und Rahmenbedingungen eines öffentlichen Managements, werden die organisatorischen Grundlagen gelegt. Einen Kern der Veranstaltung bilden Steuerungsfragen von und in öffentlichen Verwaltungen sowie Ziele und Wirkungen moderner Steuerungsinstrumente. Die Inhalte der Veranstaltung werden im Plenum durch begleitende Übungen und Diskussionen vertieft.

Voraussichtliche Gliederung:

- Einführung in das Public Management
- Öffentliche Aufgaben und deren Träger
- Organisationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung und Verwaltungsmanagement
- Besonderheiten des öffentlichen Leistungsprozesses
- Personal und Führung im öffentlichen Sektor
- Überblick New Public Management und Neues Steuerungsmodell
- Ausgewählte Instrumente des NPM/NSM
- Einführung Öffentliches Haushaltswesen
- Einführung Öffentliches Rechnungswesen
- Überblick Controlling in öffentlichen Verwaltungen
- Strategisches Controlling
- Operatives Controlling
- Überblick Kosten- und Leistungsrechnung in öffentlichen Verwaltungen
- Ausgewählte Kostenrechnungen

Basisliteratur:

- Bogumil, J.; Jann, W. 2009: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Einführung in die Verwaltungswissenschaft, Wiesbaden.
- Brüggemeier, M. 1998: Controlling in der öffentlichen Verwaltung. Ansätze, Probleme und Entwicklungstendenzen eines betriebswirtschaftlichen Steuerungskonzeptes, München, Mering.
- Brüggemeier, M. 2004: Public Management - Modernisierung des öffentlichen Sektors, in: Wirtschaftsstudium wisu, Jg, 33, Heft 3, S. 333 - 337 und 377f.
- Reichard, C. 1987: Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung, Berlin, New York.
- Schedler, K.; Proeller, I 2009: New Public Management, Bern, Stuttgart, Wien.
- Schmidt, H.J. 2009: Betriebswirtschaftslehre und Verwaltungsmanagement, Heidelberg.
- Thom, N.; Ritz, A. 2008: Public Management. Innovative Konzepte zur Führung im öffentlichen Sektor, Wiesbaden.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2019

Modul: 1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Ochsen
Lehrende/r:	Prof. Dr. Ochsen, Prof. Dr. Oberschachtsiek, Prof. Dr. Brunow, Rhein
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs, donnerstags, freitags
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Basierend auf dem Inhalt des Moduls 1210 (Arbeitsmarktprozesse I) werden in der Veranstaltung zunächst die theoretischen Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hergeleitet. Hierzu gehören neben Vertiefungen zu Arbeitsangebot und -nachfrage sowie zur Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes, verschiedene weitere arbeitsmarktökonomische Theorien, die den Studierenden den Zusammenhang von nationalen und internationalen Arbeitsmarktentwicklungen näherbringen sollen. Weiterhin werden die Ziele von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ihre Entwicklungen der letzten Jahre behandelt. Darüber hinaus werden die methodischen Grundlagen zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitik vermittelt.

Eine detaillierte Gliederung der Veranstaltung erfolgt zu Beginn des Trimesters.

Basisliteratur:

- Borjas, G. (2016 oder 2013): Labor Economics, Boston et al., 7. oder 6. Auflage (beide möglich).
- Weitere Literatur wird von den Lehrenden in den Veranstaltungen bekannt gegeben!

Prüfungsform:

Referat

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Freiling
Lehrende:	Prof. Dr. Freiling, Dr. Morgenstern, Nestler
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs
Raum:	Audimax (0.0.52) 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 Klassifikation und (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 2er-/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 Exkursionen 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: Definitorischer 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. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pahl, J.-P. & Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. 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: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Enoch
Lehrende/r:	Prof. Dr. Enoch, Prof. Dr. Ewers, Prof. Dr. Keye-Ehing, Dr. Wittke, Sturm, Pehl, Schaub, Fründt, Siegert, Kohlbach, Brudnikov, Schönborn, Beier, Dr. Ziesche
Termin:	Vorlesungen montags, mittwochs, donnerstags
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus Modul 2240 Beratungsprozesse I voraus und baut auf diesen auf. Das Modul gliedert sich in drei Teile:

1. Teil: Vorlesung zu gesellschaftlichen Grundlagen und Zielgruppen (a) der Beratung sowie zum Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Beratung (b)
2. Teil: Ergänzende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen zu Teil 1
3. Teil: Praktische Gesprächsübungen

Die aktive Mitarbeit in allen Teilen ist die Voraussetzung für den Erwerb eines Leistungsnachweises. Ein benoteter Leistungsnachweis wird in der Form einer praktischen Übung (PÜ) erbracht.

Inhaltliche Schwerpunkte des 1. und 2. Teil,

a) Gesellschaftlichen Grundlagen und Zielgruppen der Beratung

Um besser und zielgerichteter beraten zu können, ist es unabdingbar sich intensiv mit den verschiedenen Kunden- und Zielgruppen auseinander zu setzen. Die sozialwissenschaftliche Annäherung an verschiedene Lebensstile, Lebensentwürfe, Berufs- und Karrierevorstellungen beschäftigt sich sowohl mit übergeordneten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, als auch mit der Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit des einzelnen Subjekts in seiner jeweiligen Lebenswelt. Durch eine intensive Beschäftigung mit Lebenswelten, Lebenslagen, Milieus und subjektiven Konstruktionen der Ratsuchenden und Kunden soll die Empathiefähigkeit um eine weitere, nämlich sozialwissenschaftliche, Dimension erweitert werden, um die eigene professionelle Haltung im Beratungsprozess zu erhöhen.

In den dazu gehörigen ergänzenden Seminaren werden zudem Einzelelemente und Ursprünge der BA-Beratungskonzeption beleuchtet, um ein genaueres Bild vom expliziten und impliziten Beratungsauftrag zu verstehen, herzuleiten und für sich selbst zu konkretisieren. Dazu gehört u. a. eine grundlegende Beratungsethik, die Möglichkeiten der Konfliktlösung in schwierigen Gesprächssituationen aufzeigt.

Basisliteratur:

Wird in der Einführungsveranstaltung bekannt gegeben.

Inhaltliche Schwerpunkte des 1. und 2. Teil

b): Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Beratung

In Vorlesungen und ergänzenden Seminaren werden schwierige Gesprächssituationen und Selbstmanagement-Strategien thematisiert, um ein gutes und zielführendes Beratungsgespräch zu gestalten. In den Seminaren werden typische Verhaltensweisen von psychisch kranken Personen mit Bezug zu den Diagnosen erläutert. Es wird die Rolle als Berater/in und deren Grenzen thematisiert, hilfreiche Gesprächsstrategien (u. a. mit Hilfe von Rollenspielen) und weitergehende Informationen zu professionellen Ansprechpartnern.

Basisliteratur:

Wird in der Einführungsveranstaltung bekannt gegeben.

Inhaltliche Schwerpunkte des 3. Teils: Praktische Gesprächsübungen

Die Beratungsübungen im Modul 2330 bauen auf den Beratungsübungen des Moduls 2240 und den gesprächsbezogenen Praktikumsaufgaben des Praktikums B auf. Sie verfolgen die folgenden Lehr-Lern-Ziele:

- Die Studierenden sollen in der Lage sein, ein ganzes Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch durchzuführen: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und dabei die einzelnen Phasen inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.
- Die Studierenden üben an einzelnen Fällen die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten. Dabei sollten die Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jeder/jede Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- Die Studierenden lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten auf der Basis der Theorien des Moduls zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.

- In den Gesprächsübungen werden Beratungsgespräche im Rahmen der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung und der Vermittlung in Ausbildung bzw. Arbeit theoretisch vorbereitet, im Rollenspiel geübt und nachbereitet. Als pragmatischer Rahmen fungieren die Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die integrationsbegleitende Beratung innerhalb der Beratungskonzeption der BA.
- Die Übungen zielen darauf, dass die Studierenden zentrale Phasen von Beratungsgesprächen gestalten und Beratungsmethoden situationsgerecht in unterschiedlichen Fallkonstellationen anwenden können.

Basisliteratur:

- Peters, E.; Langer, T.; Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Prüfungsform:

Im Rahmen von Teil 3. des Moduls wird eine praktische Übung (PÜ) erbracht in Form eines fallbasierten Beratungsgesprächs. Die Lehrenden und Prüfer/-innen informieren die Studierenden zu Beginn von Teil 3 des Moduls, zu Beginn des Übungsblocks, über die genauen Prüfungsmodalitäten.

Modul: 3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Weinreich
Lehrende/r:	Prof. Dr. Weinreich, Wagner
Termin:	donnerstags
Raum:	Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Gegenstand des Moduls soll im Bereich SGB III primär die Erarbeitung der Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III, insbesondere mit Bezügen zur internationalen Arbeitslosenversicherung.

Im Bereich SGB II soll die Zusammensetzung und die Berechnung von Leistungen zur monatlichen Grundsicherung im Fokus stehen. Etwaige Bezüge zu anderen Sozialleistungen sowie zur BRK werden erörtert.

Darüber hinaus werden Kenntnisse des Sozialverwaltungsverfahrens einschließlich des Widerspruchsverfahrens vermittelt bzw. vertieft.

Neben der wissenschaftlich fundierten Orientierungsphase spielt der problemorientierte Praxisbezug eine wichtige Rolle. Entsprechende Sachverhalte sollen helfen, Lösungsansätze zu entwickeln und darzustellen.

Basisliteratur:

- Brand/Düe, SGB III, Kommentar, 2018
- Eichenhofer, Sozialrecht, 2017
- Eicher/Schlegel, SGB III, Kommentar (Loseblatt-Ausgabe)
- Gagel, SGB III, Kommentar (Loseblatt-Ausgabe oder Beck online)
- Verwaltungsvorschriften der BA zu den Alg-Bestimmungen (im Intranet abrufbar)
- Waltermann, Sozialrecht, 2018

Prüfungsform:

Studienarbeit

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement
Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

1320 Public Management
Modulverantwortung: Prof. Dr. Müller-Osten

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft
Modulverantwortung: Prof. Dr. Freiling

2330 Beratungsprozesse II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Gade
Lehrende/r:	Prof. Dr. Gade, Moritz
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs, donnerstags
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden sollen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Handlungsfelder des Personalmanagements erhalten, der sie befähigt, sowohl nach außen hin kompetent mit Personalverantwortlichen von Betrieben zusammenzuarbeiten, als auch intern im Personalwesen der BA tätig zu werden.

Die Veranstaltung gibt zunächst eine Standortbestimmung des Personalmanagements (PM) innerhalb des betrieblichen Funktionsgefüges. Die Ziele, Funktionen und Handlungsebenen des PM werden herausgearbeitet. Die verschiedenen Betrachtungsweisen und Schwerpunkte von Personalpolitik, Personalplanung, Personalverwaltung, Personalführung und Personalcontrolling werden in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang betrachtet.

Im Weiteren werden die notwendigen verhaltenswissenschaftlichen Ansätze, auf denen das moderne Personalmanagement basiert, eingeführt. Auf dieser Grundlage und vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Entwicklungen werden die Entstehung und Etablierung des PM in Wissenschaft und Betriebspraxis beleuchtet. Von hier aus wird ein Blick auf die vorhersehbaren Herausforderungen der Zukunft, die sich insbesondere aus der demografischen Entwicklung ergeben, geworfen. Ausgehend von diesen allgemeinen Betrachtungen werden in der Folge die einzelnen Handlungsfelder des PM eingeführt und - je nach der praktischen Bedeutung im Aufgabenkontext der BA - vertieft behandelt. Die Betrachtung beginnt mit der Personalbemessung und Personalbedarfsplanung als Ausgangspunkt der personalwirtschaftlichen Aufgaben und Prozesse.

Als Kernfunktionen des betrieblichen PM werden dann vor allem die Personalbeschaffung (interne und externe), die Personalerhaltung (insbesondere Gestaltung des Anreizsystems), die Personalentwicklung und der Personaleinsatz (insbesondere Aspekte der Arbeitszeit) behandelt. Die Personalfreistellung bzw. die Beschäftigungssicherung ist ein weiteres Thema, das im Aufgabenkontext der BA besondere Bedeutung hat, wie die aktuelle Krisensituation gerade wieder gezeigt hat.

Basisliteratur:

- Dincher, Roland: Personalwirtschaft, 4. Aufl. 2014.
- Gade, Christian: Ökologieorientierte Anreizgestaltung, 2007.
- Martin, Albert/Bartscher-Finzer, Susanne: Personal: Sozialisation - Integration - Kontrolle, 2015.
- Martin, Albert: Personal. Theorie, Politik, Gestaltung, 2001.
- Oechsler, Walter A.: Personal und Arbeit, 8. Aufl., 2006.
- Ridder, Hans-Gerd: Personalwirtschaftslehre, 3. Aufl., 2009.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2019

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Müller-Osten
Lehrende/r:	Prof. Dr. Schuppan, Prof. Dr. Müller-Osten, Thierig
Termin:	Vorlesungen dienstags, mittwochs, donnerstags, freitags
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung führt in die Grundlagen des Managements öffentlicher Organisationen ein und baut auf die Veranstaltung „Einführung in die BWL“ auf. Ziel der Veranstaltung ist es, die Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung sowie der öffentlichen Leistungserbringung herauszustellen und zu analysieren. Nach einführenden Veranstaltungen zu Zielen, Anforderungen und Rahmenbedingungen eines öffentlichen Managements, werden die organisatorischen Grundlagen gelegt. Einen Kern der Veranstaltung bilden Steuerungsfragen von und in öffentlichen Verwaltungen sowie Ziele und Wirkungen moderner Steuerungsinstrumente. Die Inhalte der Veranstaltung werden im Plenum durch begleitende Übungen und Diskussionen vertieft.

Voraussichtliche Gliederung:

- Einführung in das Public Management
- Öffentliche Aufgaben und deren Träger
- Organisationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung und Verwaltungsmanagement
- Besonderheiten des öffentlichen Leistungsprozesses
- Personal und Führung im öffentlichen Sektor
- Überblick New Public Management und Neues Steuerungsmodell
- Ausgewählte Instrumente des NPM/NSM
- Einführung Öffentliches Haushaltswesen
- Einführung Öffentliches Rechnungswesen
- Überblick Controlling in öffentlichen Verwaltungen
- Strategisches Controlling
- Operatives Controlling
- Überblick Kosten- und Leistungsrechnung in öffentlichen Verwaltungen
- Ausgewählte Kostenrechnungen

Basisliteratur:

- Bogumil, J.; Jann, W. 2009: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Einführung in die Verwaltungswissenschaft, Wiesbaden.
- Brüggemeier, M. 1998: Controlling in der öffentlichen Verwaltung. Ansätze, Probleme und Entwicklungstendenzen eines betriebswirtschaftlichen Steuerungskonzeptes, München, Mering.
- Brüggemeier, M. 2004: Public Management - Modernisierung des öffentlichen Sektors, in: Wirtschaftsstudium wisu, Jg, 33, Heft 3, S. 333 - 337 und 377f.
- Reichard, C. 1987: Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung, Berlin, New York.
- Schedler, K.; Proeller, I 2009: New Public Management, Bern, Stuttgart, Wien.
- Schmidt, H. J. 2009: Betriebswirtschaftslehre und Verwaltungsmanagement, Heidelberg.
- Thom, N.; Ritz, A. 2008: Public Management. Innovative Konzepte zur Führung im öffentlichen Sektor, Wiesbaden.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2019

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Freiling
Lehrende/r:	Prof. Dr. Freiling, Dr. Morgenstern
Termin:	Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare und Übungen finden verteilt 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 Klassifikation und (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 2er-/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 Exkursionen 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. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pahl, J.-P. & Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. 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: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Enoch
Lehrende/r:	Prof. Dr. Enoch, Prof. Dr. Kempkens, Prof. Dr. Ewers, Prof. Dr. Keye-Ehing, Dr. Wittke, Siegert, Dr. Ziesche, Beier,
Termin:	Vorlesungen montags, mittwochs, donnerstags
Raum:	Audimax (0.0.52)
	Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus Modul 2240 Beratungsprozesse I voraus und baut auf diesen auf. Das Modul gliedert sich in drei Teile:

1. Teil: Vorlesung zu gesellschaftlichen Grundlagen und Zielgruppen (a) der Beratung sowie zum Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Beratung (b)
2. Teil: Ergänzende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen zu Teil 1
3. Teil: Praktische Gesprächsübungen

Die aktive Mitarbeit in allen Teilen ist die Voraussetzung für den Erwerb eines Leistungsnachweises. Ein benoteter Leistungsnachweis wird in der Form einer praktischen Übung (PÜ) erbracht.

Inhaltliche Schwerpunkte des 1. und 2. Teil,

a) Gesellschaftlichen Grundlagen und Zielgruppen der Beratung

Um besser und zielgerichteter beraten zu können, ist es unabdingbar sich intensiv mit den verschiedenen Kunden- und Zielgruppen auseinander zu setzen. Die sozialwissenschaftliche Annäherung an verschiedene Lebensstile, Lebensentwürfe, Berufs- und Karrierevorstellungen beschäftigt sich sowohl mit übergeordneten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, als auch mit der Konstruktion der gesellschaftlichen Wirklichkeit des einzelnen Subjekts in seiner jeweiligen Lebenswelt. Durch eine intensive Beschäftigung mit Lebenswelten, Lebenslagen, Milieus und subjektiven Konstruktionen der Ratsuchenden und Kunden soll die Empathiefähigkeit um eine weitere, nämlich sozialwissenschaftliche, Dimension erweitert werden, um die eigene professionelle Haltung im Beratungsprozess zu erhöhen.

In den dazu gehörigen ergänzenden Seminaren werden zudem Einzelelemente und Ursprünge der BA-Beratungskonzeption beleuchtet, um ein genaueres Bild vom expliziten und impliziten Beratungsauftrag zu verstehen, herzuleiten und für sich selbst zu konkretisieren. Dazu gehört u. a.

eine grundlegende Beratungsethik, die Möglichkeiten der Konfliktlösung in schwierigen Gesprächssituationen aufzeigt.

Inhaltliche Schwerpunkte des 1. und 2. Teil

b): Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Beratung

In Vorlesungen und ergänzenden Seminaren werden schwierige Gesprächssituationen und Selbstmanagement-Strategien thematisiert, um ein gutes und zielführendes Beratungsgespräch zu gestalten. In den Seminaren werden typische Verhaltensweisen von psychisch kranken Personen mit Bezug zu den Diagnosen erläutert. Es wird die Rolle als Berater/in und deren Grenzen thematisiert, hilfreiche Gesprächsstrategien (u. a. mit Hilfe von Rollenspielen) und weitergehende Informationen zu professionellen Ansprechpartnern.

Basisliteratur:

Wird in der Einführungsveranstaltung bekannt gegeben.

Inhaltliche Schwerpunkte des 3. Teils: Praktische Gesprächsübungen

Die Beratungsübungen im Modul 2330 bauen auf den Beratungsübungen des Moduls 2240 und den gesprächsbezogenen Praktikumsaufgaben des Praktikums B auf. Sie verfolgen die folgenden Lehr-Lern-Ziele:

- Die Studierenden sollen in der Lage sein, ein ganzes Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch durchzuführen: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und dabei die einzelnen Phasen inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.
- Die Studierenden üben an einzelnen Fällen die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten. Dabei sollten die Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jeder/jede Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- Die Studierenden lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten auf der Basis der Theorien des Moduls zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.
- In den Gesprächsübungen werden Beratungsgespräche im Rahmen der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung und der Vermittlung in Ausbildung bzw. Arbeit theoretisch vorbereitet, im Rollenspiel geübt und nachbereitet. Als pragmatischer Rahmen fungieren die Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die integrationsbegleitende Beratung innerhalb der Beratungskonzeption der BA.
- Die Übungen zielen darauf, dass die Studierenden zentrale Phasen von Beratungsgesprächen gestalten und Beratungsmethoden situationsgerecht in unterschiedlichen Fallkonstellationen anwenden können.

Basisliteratur:

- Peters, E.; Langer, T.; Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Prüfungsform:

Im Rahmen von Teil 3. des Moduls wird eine praktische Übung (PÜ) erbracht in Form eines fallbasierten Beratungsgesprächs. Die Lehrenden und Prüfer/-innen informieren die Studierenden zu Beginn von Teil 3 des Moduls, zu Beginn des Übungsblocks, über die genauen Prüfungsmodalitäten.

Modul: 2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Keye-Ehing
Lehrende/r:	Prof. Dr. Keye-Ehing
Termin:	Vorlesungen montags, freitags
Raum:	0.1.02

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

- Für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Differenzielle Psychologie, der Psychodiagnostik, der Sozialpsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie, kennen und erklären können.
- Allgemeine Eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumentarien kennen lernen, zum Teil praktisch erproben und anwenden können.
- Einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der beruflichen Eignungsdiagnostik und eigenen spezifischen Beratungsprozessen herstellen können.
- Diagnostische Fragestellungen bei der Beratungstätigkeit erkennen und lösen können.

Es wird auf den Kenntnissen aus den Modulen 2120 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung) und 2240 (Beratungsprozesse I) aufgebaut.

In den Praktika erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten werden unter eignungsdiagnostischen Aspekten reflektiert. Im Praktikum C kann im Rahmen eines Betriebspraktikums eine Vertiefung der Fragestellung erfolgen. Im 4. Studientrimester werden Teilaspekte des Moduls im Rahmen von 2440 (Konzepte beruflicher Beratung) sowie im 5. Studientrimester im Rahmen von 2540 (Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen) weitergeführt.

Aufbau der Lehrveranstaltung:

Die Veranstaltung ist vorrangig als Kombination aus 2-stündiger Vorlesung und zumeist 4-stündigem Seminarblock gestaltet.

Erwähnenswerte Besonderheiten sind:

- In den KW 6 erfolgt eine Exkursion zum Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit.

- In der KW 9/10 findet eine 4-stündige Kleingruppenübung zu eignungsdiagnostischer Gesprächsführung statt.

Basisliteratur:

- Schuler, H. & Moser, K. (Hrsg.) (2014). *Lehrbuch Organisationspsychologie*, (5. Auflage). Bern: Huber.
- Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl*, (4. Auflage). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.) (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie*, (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (Hrsg.) (2012). *Psychologische Diagnostik* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 17.04.2019

Modul: 3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung:	Prof. Dr. Weinreich
Lehrende/r:	Prof. Dr. Weinreich, Wagner, Liefert
Termin:	keine Vorlesungen
Raum:	Audimax (0.0.52) Seminare finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Aufbauend auf den Inhalten des Moduls 3210 soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) im Rahmen praxisorientierter Sachverhaltsbearbeitung aufzeigen, welche Leistungen das SGB II für Leistungsberechtigte beinhaltet.

Daran anknüpfend soll auf die Anforderungen an eine leistungsrechtliche Beratung eingegangen werden. Dabei soll das Rechtsinstitut der Eingliederungsvereinbarung und deren Rechtsfolgen eine zentrale Rolle spielen. In diesem Zusammenhang soll ein Vergleich zwischen Sanktionen und der Sperrzeit dargestellt werden.

Ferner soll die Systematik der Erstattungsansprüche gemäß §§ 102 - 104 SGB X erörtert werden. Darüber hinaus werden Kenntnisse des Sozialverwaltungsverfahrens vermittelt bzw. vertieft. Neben der Arbeit am Gesetzestext spielt der Praxisbezug in Vorbereitung auf die Praxisphasen eine bedeutende Rolle.

Basisliteratur:

- Bansen, Grundsicherung für Arbeitsuchende: Überblick und höchstrichterliche Rechtsprechung zum SGB II, 2017 Berlitz/Conradis/Pattar (Hrsg.), Existenzsicherungsrecht: SGB II, SGB XII, AsylbLG, Verfahrensrecht, 2019.
- Reinkober, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II: Eine Fallbearbeitung, 2018.
- TuWas (Hrsg.), Leitfaden zum Arbeitslosengeld II: Der Rechtsratgeber zum SGB II, 2017.

Prüfungsform:

Studienarbeit

Wahlmodule

Sprachkurse Englisch

In den Niveaustufen nach GER B1, B2, C1 und Intercultural competence

Lehrender: Dr. Schulz

Termine: mittwochs (Nachmittag)

Raum: lt. Stundenplan

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Prof. Dr. Gade, Prof. Dr. Müller-Osten
Termin: 08.01.19, 8.00 - 9.30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Infoveranstaltung zur Schwerpunktwahl

Verantwortliche: Studierendenservice
Termin: Mittwoch, 23.01.19, 16.00 - 17.15 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Infoveranstaltung zum Auslands- und Betriebspraktikum

Verantwortliche: Auslandsreferat, Studierendenservice
Termin: Donnerstag, 24.01.19, 14.00 - 15.30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Fachtagung

Verantwortliche: Prof. Dr. Engelen-Kefer, Prof. Dr. Müller-Osten
Termin: Freitag, 05.04.19
Raum: Audimax (0.0.52)

Informationsveranstaltung Bachelor-Thesis

Verantwortlicher: Studierendenservice
Termin: Montag, 08.04.19, 9.45 - 11.15 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

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: Januar 2019