

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 5
Jahrgang 2016
Mai - August 2019

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
1510 Arbeitgeberberatung II	7
1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente	9
1530 Projekt und Changemanagement	10
2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM	12
2560 Integration in Erwerbsarbeit III	13
3510 Leistungsrecht II	16
3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	17
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	18
2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit	19
2530 Fallmanagement II	21
2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen	22
2550 Teilhabe am Arbeitsleben II	23
3520 Rechtliche Aspekte der Beratung	25
Wahlpflichtmodule	26
Wahlmodule	28
Weitere Veranstaltungen	29

Studienort Schwerin	31
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	31
1510 Arbeitgeberberatung II	32
1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente	34
1530 Projekt und Changemanagement	35
2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM	37
2560 Integration in Erwerbsarbeit III	38
3510 Leistungsrecht II	39
3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	40
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	41
2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit	42
2530 Fallmanagement II	44
2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen	45
3520 Rechtliche Aspekte der Beratung	46
Wahlpflichtmodule	47
Wahlmodule	48
Weitere Veranstaltungen	49

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte
Wissenschaften in Mannheim und Schwerin

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Spietsma

1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Modulverantwortung: Prof. Dr. Göbel

1530 Projekt und Changemanagement

Modulverantwortung: Herr Barz

2510 Berufl. Eignungsdiagnostik für AMM

Modulverantwortung: Prof. Dr. Danner

2560 Integration in Erwerbsarbeit III

Modulverantwortung: Prof. Dr. Conrads

3510 Leistungsrecht II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jungrathmayr

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

Lehrende/r: Prof. Dr. Avdeenko, Prof. Dr. Jedrzejczyk, Prof. Dr. Siecke, Prof. Dr. Sprietsma, Prof. Dr. Wehling

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ein erstes Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den ökonomischen Rahmen kennenzulernen, in dem Arbeitgeber und der Arbeitgeberservice operieren.

- Eigenschaften regionaler Arbeitsmärkte verstehen: Attraktivität von Standorte für Arbeitgeber.
- Regionalen Strukturen des Arbeitsangebotes (Demographie, Bildung, Arbeitsmarktmobilität) analysieren.
- Die Nutzung statistischer Indikatoren für die regionale Arbeitsmarktanalyse im Europäischen Kontext erweitern (aufbauend auf Modul 1215).

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 dieses Moduls nach.

Ein zweites Ziel der Lehrveranstaltung ist es, das Wissen der Studierenden bezüglich der Handlungsfelder zur Sicherung von Fachkräften zu vertiefen, und daraus konkrete Aufgaben für die Arbeitgeberberatung der Bundesagentur abzuleiten. Ein besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf das Handlungsfeld Diversity Management, welches aufgrund des Fachkräftemangels eine besondere Relevanz besitzt.

Die Studierenden vertiefen in diesem zweiten Teilmodul ihr Wissen bezüglich der Methoden zur Analyse und Beurteilung der Arbeitsmarktlage und der Bedarfe spezifischer Arbeitgeber.

Ein drittes Lernziel bezieht sich auf die Beratung von Unternehmen an sich. Die Studierenden entwickeln Strategien einer professionellen Kommunikation sowie situationsgerechter Beratung auf der Grundlage der ihnen aus der Vorlesung Arbeitgeberberatung I bekannten Konzepte.

In den Seminaren werden zu diesem Zweck wichtige Inhalte in Rollenspielen anhand von Beratungssituationen erprobt, reflektiert und ausgewertet. Dabei werden sowohl spezifische Kompetenzen zukünftiger Beraterinnen und Berater als auch exemplarisch ein Spektrum von Beratungsinhalten berücksichtigt. Es werden in Kleingruppen u. a. bildungswissenschaftliche Themen der Arbeitgeberberatung aufgegriffen. Dazu gehören Fragen der Entwicklung einer spezifischen Beraterkompetenz, der Umgang mit vielfältigen Inhalten der Arbeitgeberberatung (z. B. Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), Fragen zum aktuellen Stand der Arbeitgeberberatung und Möglichkeiten seiner inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung. Die Inhalte werden in theoretischer und praktischer Sicht erarbeitet und kritisch reflektiert.

Basisliteratur

- Bohnet, I. (2017): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, C.H. Beck.
- Eckey, H.-F. (2008): Regionalökonomie, Gabler.
- Ellebracht, Heiner/Lenz, Gerhard/Geiseler, Lars/Osterhold, Gisela (2018): Systemische Organisations- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 5. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hamm, I., Seitz, H., Werding, M. (2008): Demographic Change in Germany: The Economic and Fiscal Consequences, Springer.
- Jedrzejczyk, P. (2018): Jedrzejczyk, P. (2018): David gegen Goliath. Wie sich mittelständische Unternehmen im Wettbewerb um Nachwuchskräfte gegen große Unternehmen durchsetzen können, HdBA Mannheim.
- Jedrzejczyk, P. (2019): Klein gegen Groß. Wie sich mittelständische Unternehmen im Wettbewerb um Nachwuchskräfte gegen große Unternehmen durchsetzen können, in: Personalwirtschaft Nr. 1/2019, S. 50 - 53.
- Kohn, Karl-Heinz P. (2016): Öffentliche Unternehmensberatung nach § 34 SGB III - eine bisher vernachlässigte. Leistung mit hohem Zukunftspotenzial. in: Carsten Kreklau/Josef Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 276, Juni 2016.
- Königswieser, Roswita (Hrsg.) (2013): Systemische Unternehmensberatung. Die wirksamsten Theorien, Modelle und Konzepte für die Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hrsg.) (2012): Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld, Bertelsmann.
- Maier, G., Tödtling, F. (2012): Regional- und Stadtökonomik 1: Standorttheorie und Raumstruktur, 5. Auflage, Springer.
- Maier, G., Tödtling, F., Trippel, M. (2012): Regional- und Stadtökonomik 2: Regionalentwicklung und Regionalpolitik, 4. Auflage, Springer.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 19.07.2019

Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolit. Instrumente

Modulverantwortung: Prof. Dr. Göbel

Lehrende/r: Prof. Göbel, Dr. Flotho, Dr. Tamm, Schulz

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Lernergebnisse des Moduls und zu erwerbende Kompetenzen:

- elementarere Grundbegriffe der Evaluationsforschung anwenden;
- die wichtigsten empirischen Methoden für eine Wirkungsanalyse/Kausalanalyse anwenden;
- aktuelle Evaluationsstudien analysieren und beurteilen;
- selbstständig ein einfaches Konzept für die Evaluation eigener Maßnahmen entwerfen.

Lehrinhalte des Moduls:

- Grundbegriffe der Evaluation.
- Methoden der Wirkungsanalyse, experimentelle, quasiexperimentelle Methoden.
- Experiment, Before-After, Diff-in-Diff, Regression Discontinuity Design, Matching, Instrumentenvariablen, Regressionsanalyse, Simulationsmethode.
- Aktuelle Ergebnisse zur Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Basisliteratur:

Angrist, Pischke (2015): „Mastering Metrics“, Princeton University Press.

Bauer, Fertig, Schmidt (2009): „Empirische Wirtschaftsforschung“, Springer-Verlag.

Card, Kluve, Weber (2015): “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labour Market Program Evaluations”, IZA-Discussion Paper No. 9236.

Kluve (2010): “The effectiveness of European active labor market programs”, Labour Economics, 17 (6), 904 - 918.

Aktuelle Berichte und Veröffentlichungen von Evaluationsergebnissen.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 15.07.2019

Modul: 1530 Projekt und Changemanagement

Modulverantwortung: Herr Barz

Lehrende/r: Herr Barz

Termin: Seminare s. Stundenplan

Raum: IT-Raum

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In der Lehrveranstaltung „Projekt- und Changemanagement“ (Modul 1530) erhalten Sie die notwendigen theoretischen und praktischen Grundlagen um in Projekten mitarbeiten zu können. In den ersten 24 Übungsstunden liegt der Schwerpunkt auf der Wissensvermittlung und der Bearbeitung eines Beispielprojekts als Gruppenarbeit. Die Inhalte entsprechen der Qualifizierungsmaßnahme „Projektmanagement - Arbeiten in Projekten“ aus dem Bildungskatalog der BA. Deshalb erhalten Sie nach erfolgreicher Teilnahme auch die hierfür vorgesehene Teilnahmebescheinigung.

In das Modul 1530 ist mit 12 Übungsstunden ein Serious Game integriert, die Simulation SimulTrain®. Diese Online-Simulation bietet die Möglichkeit ein Projekt zu steuern und ergänzt damit die Grundlagenvermittlung mit dem Schwerpunkt auf Planung und Steuerung von Projekten sowie Personalmanagement.

Bei der Verwendung von SimulTrain® arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen (4-5 Personen) an einem Simulator.

Es gibt zwei Lernebenen:

- Sie lernen durch die Simulation an sich, durch die Reaktionen der Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer auf getroffene Entscheidungen.
- Sie lernen aber auch durch die intensiven Interaktionen, die in der Gruppe stattfinden.

Die Simulation geht über zwei Perioden (jeweils mit Planung, Durchführung und Bericht) eines Projekts. Sie können sich den Simulator (Demoversion) vorab gerne schon mal auf der Internetseite der Firma STS <https://simultrain.swiss/>) anschauen.

Mit einer gemeinsamen Kick-Off-Veranstaltung in KW 23 starten Sie in Kleingruppen in die reale Projektarbeit (Transferprojekt). In der Abschlussveranstaltung präsentieren Sie Ihr Projekt (gleichzeitig Abgabe des Projekthandbuchs).

Anmerkung: Die genauen Termine entnehmen Sie bitte Ihrem Trimesterplan.

Basisliteratur:

Notwendige Literatur wird während der Veranstaltung zur Verfügung gestellt.

Prüfungsform:

Das Modul wird als **Projektarbeit** konzipiert, an dessen Ende ein ***Projekthandbuch als zu benotende Prüfungsleistung*** steht. Grundlage der Bewertung ist eine Bewertungsmatrix die in ILIAS veröffentlicht ist. Bewertet wird zu 75 % die Projektarbeit und das Projektmanagement, zu 25 % das Projektergebnis.

Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM

Modulverantwortung: Prof. Dr. Danner

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

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele der Veranstaltung:

- Die Studierenden lernen die für die Eignungsdiagnostik relevante Grundlagen aus den Bereichen Differentiellen Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Psychologische Methodenlehre und Psychologische Diagnostik kennen.
- Die Studierenden lernen Eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumente kennen und üben diese praktisch anzuwenden.
- Die Studierenden stellen einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der Eignungsdiagnostik und Beratungsprozessen her.

Es wird auf den Kenntnissen aus den Modulen 2120 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung), 4120 (Grundlagen der Statistik) und 2240 (Beratungsprozesse I) aufgebaut.

Aufbau der Lehrveranstaltung:

Die Veranstaltung ist vorrangig als Kombination aus 2-stündiger Vorlesung und 2- oder 4-stündigem Seminarblock gestaltet. Zusätzlich findet eine Exkursion beim Berufspsychologischen Service statt.

Basisliteratur:

- Kauffeld, S. (Hrsg.). (2014). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg: Springer.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). Psychologische Diagnostik (5. Auflage). Heidelberg: Springer.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 05.07.2019

Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III

Modulverantwortung: Prof. Dr. Conrads

Lehrende/r: Prof. Dr. Bauschke, Prof. Dr. Guggemos, Prof. Dr. Keller, Prof. Dr. Reidel

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2560 für AMM gliedert sich in eine gemeinsame Einführungsveranstaltung sowie 32 sozialwissenschaftliche und 18 juristische Veranstaltungsstunden, davon ca. ein Drittel Vorlesungen. Schwerpunkte des Moduls 2560 liegen auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen. Klammer des Moduls bildet der soziologische Lebenslagenansatz. „Als ‚Lebenslage‘ wird die Gesamtheit der äußeren Bedingungen bezeichnet, durch die das Leben von Personen oder Gruppen beeinflusst wird.“ (Engels 2008, S. 1). Lebenslagen sind hierbei aber auch vom einzelnen Individuum bis zu einem gewissen Grad gestaltbar. Der Lebenslagen-Begriff steht für die konkrete Ausformung der sozialen Inklusion einer Person, genauer: ihrer sozioökonomischen, soziokulturellen, soziobiologischen Lebensgrundlage (ebenda, S. 1). Ein Grundmerkmal des Lebenslagenansatzes ist somit die Mehrdimensionalität und eben nicht die Monokausalität. Beispielsweise untersucht der Lebenslagen-Ansatz in der Armutsforschung jenseits von Einkommensaspekten die Unterversorgung in mehreren Bereichen wie Erwerbstätigkeit, Bildung, materiellem Lebensstandard, Wohnqualität oder Gesundheit (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. I ff.). Es geht also nicht nur um Einkommensarmut, sondern um mehrdimensionale Unterversorgungslagen und deren Wechselwirkungen (Backes 1997, S. 712). Untersuchungsdimensionen sind hierbei u.a. vertikale und horizontale Disparitäten, Ethnie, Alter und Kohorte, Geschlecht, Lebenslaufdynamik, Gesundheit, Bildung oder bürgerliche Rechte (Engels 2006, S. 16). Dieser mehrdimensionale Gesamtzusammenhang begründet die Verschränkung sozialwissenschaftlicher und juristischer Teilmodule in diesem Lehrmodul.

A] Sozialwissenschaftliches Teilmodul:

Im Modul 2560 soll praxisrelevantes Wissen mit hohem Anwendungsbezug entwickelt bzw. vertieft werden. Die Studierenden sollen sich hierbei der wissenschaftlichen Modelle, Methoden und Vorgehensweisen verschiedener Fachdisziplinen (Mehrdimensionalität des Lebenslagenansatzes) 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 Arbeitsmarktzutrittschancen und -ressourcen bestimmter Personengruppen (bspw. Jugendlicher, Frauen

nach Familienpausen, Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Handicap, Älterer, Delinquenten) mit hierfür relevanten Rechtslagen (siehe juristisches Teilmodul) und Integrationsinstrumenten zu koppeln.

Dazu gehört auch die Kenntnis darüber, inwiefern die Arbeitsmarktintegration mittels Netzwerkkoope-rationen mit Akteuren außerhalb der BA in die Wege geleitet werden kann. Untersucht werden auch Möglichkeiten und Grenzen (teil-)subventionierter Beschäftigung. Dies erfordert die Fähigkeit, Lebens-lagen von Teilgruppen anhand von Fallbeispielen analysieren zu können. Die Studierenden lernen ins-besondere den Ansatz eines ressourcenorientierten Umgangs mit komplexen Lebenslagen (Diversity Management) kennen, der sich von der Defizitorientierung in der Betrachtung von Menschen in be-stimmten Lebenslagen abhebt. Ferner werden Informationen zu besonderen Lebenslagen sowie ent-sprechende 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 geht es 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 durch-forsten. 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 vor-stellen will.

Ziel der Veranstaltung und der Referate ist es, die Studierenden zu befähigen, (rechtswissenschaftli-che) 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 Beschäfti-gung mit der Literatur ergänzt werden.

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

Basisliteratur:

A] Sozialwissenschaftliches Teilmodul

Achatz, J. 2016: Eingeschränkte Teilhabe aufgrund erhöhter Erwerbsrisiken. Eine empirische Übersicht besonders gefährdeter Gruppen. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Grünbuch soziale Teilhabe in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. Schriftenreihe Wirtschaft und Soziales Band 18, S. 84 - 99.

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

Backes, G. M. 1997: Lebenslage als soziologisches Konzept zur Sozialstrukturanalyse in: Zeitschrift für Sozialreform 9/1997, S. 704 - 727.

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.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017: Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Engels, D. 2006: Lebenslagen und soziale Exklusion Thesen zur Reformulierung des Lebenslagenkonzepts für die Sozialberichterstattung in: Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ Heft 5, Mai 2006, S. 109 - 117.

Engels, D. 2008: 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).

Prüfungsform:

Referat und Hausarbeit

Modul: 3510 Leistungsrecht II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Lehrende/r: Prof. Dr. Braun, Barz, Emden, Ihrig, Prof. Dr. Körtek, Liefert, Prof. Dr. Reidel

Termin: Seminare s. Stundenplan

Raum: s. Stundenplan

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul baut auf den grundlegenden leistungsrechtlichen Kenntnissen aus dem Modul „Leistungsrecht I“ auf und soll die Kenntnisse zur Durchführung von Beratungen zu den Leistungen nach den Rechtskreisen des SGB II, SGB III sowie SGB IX vertiefen. Grundlegende sozialverwaltungsrechtliche und sozialgerichtliche Kenntnisse aus dem SGB I, X und SGG werden wiederholt und ebenfalls vertieft. Es wird zudem aktuelle Rechtsprechung zu den sozialrechtlichen Themen behandelt.

Weiterhin erfolgt gegen Ende des Moduls eine Exkursion zum Sozialgericht Mannheim mit Teilnahme an verschiedenen Verhandlungen.

Basisliteratur:

Einzelne einschlägige Kapitel aus:

- Dörr/Franke, Sozialverwaltungsrecht, 3. Aufl. 2012
- Eichenhofer, Sozialrecht der Europäischen Union, 7. Aufl. 2018
- Eichenhofer, Sozialrecht, 10. Aufl. 2017
- Ruland/Becker/Axer, (Hrsg.), Sozialrechtshandbuch, 6. Aufl. 2018
- Waltermann, Sozialrecht, 13. Aufl. 2018

Zur Recherche bei einzelnen Rechtsfragen (Kommentarliteratur):

- Böttiger/Körtek/Schaumberg, SGB III, Arbeitsförderung, 3. Aufl. 2019,
- Eicher (Hrsg.), SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende, 4. Aufl. 2017,
- Knittel, SGB IX, 11. Aufl. 2018
- Kommentare zu den Sozialgesetzbüchern u. zum SGG, z. B. Gagel, SGB II, SGB III und - Hauck/Noftz SGB IX (Loseblattsammlungen, werden regelmäßig aktualisiert),
- Ludtke/Berchthold (Hrsg.), SGG, 5. Aufl. 2017,

Prüfungsform:

Referat, Hausarbeit

Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jungraithmayer

Lehrende/r: Prof. Dr. Bauschke, Prof. Dr. Braun, Ihrig, Prof. Dr. Selzer

Termin: Seminar s. Stundenplan

Raum: s. Stundenplan

Seminare und Übungen finden verteilt 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:

Wird in der der Veranstaltung ausgegeben.

Prüfungsform:

Referat

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit
Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

2530 Fallmanagement II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Dr. Franke

2540 Berufl. Qualifizierungsmaßnahmen
Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

2550 Teilhabe am Arbeitsleben II
Modulverantwortung: Frau Christopheri

3520 Rechtliche Aspekte der Beratung
Modulverantwortung: Prof. Dr. Körtek

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

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

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

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.

Basisliteratur:

Reis, Claus; Geideck, Susan; Hobusch, Tina; Kolbe, Christian; Wende, Lutz (2010): Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Neue Ansätze nachhaltiger Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende. Berlin: BMFSFJ

Rexrodt, Christian; Toepler, Edwin (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, Eric van; Seckinger, Mike (2005): Fallstricke im Beziehungsgeflecht: die Doppelebenen institutioneller Netzwerke. In: Bauer, Petra; Otto, Ulrich (Hg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Band 2. Tübingen: dgvt. S. 201 - 219

Sydow, Jörg; Windeler, Arnold (2001): Steuerung von und in Netzwerken - Perspektiven, Konzepte, vor allem aber offene Fragen. In: Sydow, J.; Windeler, A. (Hg.): Steuerung von Netzwerken. Wiesbaden: Westdt. Verlag., S. 1 - 24

Prüfungsform:

Referat oder Projektarbeit

Modul: 2530 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Dr. Franke

Lehrende/r: Franke, Jäger, Rübner

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 125

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die im Grundlagenmodul Fallmanagement I behandelten Inhalte werden im Modul Fallmanagement II erweitert. Daneben sollen verschiedene fachliche Stränge aus dem Studium für die Anwendung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zusammengeführt werden und diese vor dem Hintergrund psychischer Erkrankungen reflektiert werden. Außerdem sollen aktuelle Ansätze zur sozialen und arbeitsmarktbezogenen Integration von Langzeitarbeitslosen diskutiert werden.

Im Fokus stehen daher Reflexionen zur Rolle und Wirkung des Case Managements im Kontext prekärer sozialer Lebenslagen, Kennenlernen und Verstehen von psychischen Erkrankungen vor dem Hintergrund des Fallmanagements und deren Relevanz im SGB II, rechtliche, methodische und organisatorische Aspekte der Gesundheitsförderung für Arbeitslose sowie eine Reflexion der Sozial- und Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen aus unterschiedlichen Perspektiven.

Basisliteratur:

Wird im Seminar bekanntgegeben

Prüfungsleistung:

Referat

Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

Lehrende/r: Prof. Dr. Höft, N.N.

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

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:

Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. (5. Aufl.). Berlin. Springer.

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:

Referate und Hausarbeiten

Modul: 2550 Teilhabe am Arbeitsleben II

Modulverantwortung: Frau Christopheri

Lehrende/r: Christopheri

Termin: Seminar s. Stundenplan

Raum: s. Stundenplan

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul baut insbesondere auf das Modul „Teilhabe am Arbeitsleben I“ auf sowie auf diese vorgelegten Module, integriert die bereits erworbenen Kompetenzen und legt den Schwerpunkt auf die Teilhabe am Arbeitsleben. Die rechtlichen Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben werden einzelfallbezogen wiederholt und vertiefend betrachtet.

Lerninhalte:

- Behinderungsarten
- Methoden und Verfahren der ärztlichen und psychologischen Diagnostik
- Personenorientierter Prozess der Teilhabe am Arbeitsleben
- Vertiefung der Methodik und Didaktik der beruflichen Beratung von Menschen mit Behinderungen
- Zielgruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen im Prozess der Teilhabe am Arbeitsleben
- personenorientierte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und das persönliche Budget
- Ausdehnung vorhandener Netzwerkpartnerschaften

Basisliteratur:

- Deutsche gesetzliche Unfallversicherung: [http://www.dguv.de/de/Rehabilitation - Leistungen/index.jsp](http://www.dguv.de/de/Rehabilitation%20-%20Leistungen/index.jsp).
- Diezinger, A., Müller, B., Schmid, A., et al. (Hrsg.) (2015): 1. Lehrbuch Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt, Grundlagen für die Soziale Arbeit, Weinheim.
- Dornette, J., Rauch, A. (Hrsg.) (2007): Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II, Gütersloh.
- Einrichtungen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation: [http://www.rehadat-bildung.de/de/wiedereinsteigen/qualifizierungs-und-weiterbildungsangebote/berufsvorbereitung/Medizinisch-Berufliche Reha-Einrichtungen/](http://www.rehadat-bildung.de/de/wiedereinsteigen/qualifizierungs-und-weiterbildungsangebote/berufsvorbereitung/Medizinisch-Berufliche-Reha-Einrichtungen/)[Aufruf am 28.10.2015].
- Hallier, E., Letzler, S., Nowak, D. (Hrsg.) (2013): Medizinische und berufliche Rehabilitation: Orientierungshilfe für Betrieb, Praxis und Klinik, Hamburg.
- Hillert, A., Müller-Fahrnow, F., Radoschewski, F. (Hrsg.) (2007) : Medizinisch-beruflich-orientierte Rehabilitation: Grundlagen und klinische Praxis, Köln.
- Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF): <https://www.dimdi.de/static/de/klassii/cf/index.htm>.
- Rösler, J., Reisinger, K., Mühlheims, L. et al. (Hrsg.) (2015): Handbuch Sozialversicherungswissenschaft, Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Wiesbaden.
- Schwerbehindertenvertretung: <http://www.rehadat-recht.de/de/schwerbehindertenvertretung-sbv/index.html>.
- SGB IX

Prüfungsleistung:

Praktische Übung

Hinweis: Die Prüfungsform ist unter Vorbehalt eines Genehmigungsprozesses eine Praktische Übung, alternativ eine Projektarbeit.

Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Körtek

Lehrende/r: Emden, Prof. Dr. Körtek, Liefert, Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden sollen

- rechtliche Grundlagen von Beratung kennen und anwenden können,
- Grundsätze der aktiven Arbeitsförderung erläutern können,
- Überblick über die Förderungsinstrumente nach dem SGB III besitzen,
- vertiefte Kenntnisse hinsichtlich einzelner Förderleistungen haben,
- förderungsrechtliche und leistungsrechtliche Aspekte der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II kennen und verstehen,
- Besonderheiten des Sozialverwaltungsverfahrens und des Sozialgerichtsprozesses kennen,
- den rechtlichen Bezug von typischen Praxisproblemen herstellen und analysieren können.

Inhalte

- Rechtsgrundlagen von Beratung
- Grundsätze und Instrumente der aktiven Arbeitsförderung des SGB III
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen
- Familienrechtliche Bezüge, u. a. Handlungsfähigkeit, unterhaltsrechtliche Ansprüche
- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit des SGB II im Überblick einschließlich der aktuellen Entwicklungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Verschiedene Aspekte des Sozialverwaltungsverfahrens und Sozialgerichtsprozesses
- Rechtsprobleme in der täglichen Beratungspraxis
- Vertiefung: Sozialdatenschutz und Mitwirkungspflichten

Basisliteratur:

- wird in der Vorlesung bekanntgegeben -

Prüfungsform:

Referat

Wahlpflichtmodule

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

1610	Personalmarketing	Mosters
1630	Dienstleistungsmarketing und -management	Prof. Dr. Wehling
1650	Digitale Arbeitswelt	Prof. Dr. Möntmann
1760a	Personalmanagement - Perspektivwechsel in die tägliche BA-Praxis	Baumeier/Rebstock
1760b	Diversity Management	Prof. Dr. Jedrzejczyk
1760c	Personalentwicklung und Empowerment in Zeiten des digitalen Wandels	Prof. Dr. Brüning
1770a	Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Akteure	Prof. Adamy
1770c	Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel?	Prof. Dr. Ertelt/Prof. Alt
2640	Orientierungs- und Entscheidungsberatung für Erwachsene	Jäger
2660b	Flucht und Migration nach Europa in einer globalisierten Welt	Dr. phil. Cantani
2660c	Teilhabe am Arbeitsleben (Grundlagen) - nicht für BBB, TA	Christopheri
2660d	Konzepte beruflicher Beratung im internationalen Kontext - mit Übungen und Supervision	Prof. Dr. Ertelt
2660e	Psyche verstehen - nicht für BBB, FM	Prof. Dr. Franke
2660f	Argumente statt Stammtischparolen	Födisch/Hofmann
2660g	Arbeitskräftevermittlung und -beratung in der EU	Holder/Seyffert/Richter
2660h	Wie kann ich mich auf die Beratung von Geflüchteten vorbereiten	Kohn
2660i	Systemisch-lösungsorientierte Inspirationen für Berufs- und Karriereberater/-innen	Prof. Dr. Mocigemba

2660k	Forschungsmodul Praelab - Prävention von Ausbildungsabbrüchen	Rodler/Wiench
2660l	Der Arbeitgeber-Service - Grundlagen, Aktuelles und Fachwissen für die Praxis	Schülpen
2660m	Erfolgreiche Ausbildung in Mangelberufen: Gesundheits-und Pflegeberufe	Schulz/Ulrich
2660n	Existenzgründungsberatung	Prof. Dr. Wehling
2660o	Berufliche Qualifizierung in Europa	Prof. Dr. Schmidt
2670	Suchterkrankungen II im Kontext SGB II/III	Prof. Dr. Franke
3610	Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Themenfeld Sozial- und Arbeitsrecht	Prof. Dr. habil. Selzer

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**.

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

20.05. - 24.05.19

Wahlmodule

Europäischer Wirtschaftsführerschein (EBC*L) Seminar Stufe C

Verantwortlicher: Dr. Grill

Termine: Nachholklausur voraussichtlich 03.05.19, 14.00 - 17.15 Uhr

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Rektorat

Termin: 02.05.19, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax, 034

Infoveranstaltung Absolventenförderung

Verantwortlicher: Herr Hambsch, Frau Ziwey

Termin: 09.05.19, 11.30 - 13.00 Uhr

Raum: Audimax, 034

Abschlusswoche

Termin: 12.08. - 16.08.19 (Pflichtveranstaltung)

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1510 Arbeitgeberberatung II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

**1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer
Instrumente**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Oberschachtsiek

1530 Projekt und Changemanagement
Modulverantwortung: Prof. Dr. Ewers

2510 Berufliche Eignungsdiagnostik f. AMM
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

2560 Integration in Erwerbsarbeit III
Modulverantwortung: Prof. Dr. Schulze

3510 Leistungsrecht II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

**3530 Rechtliche Aspekte d.
Unternehmenskrise**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

Lehrende: Prof. Dr. Brunow, Moritz

Termin: Vorlesungen montags bis freitags

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In der volkswirtschaftlichen Theorie werden die Nutzen- und Profitmaximierungskalküle von Individuen und Firmen zur Beantwortung arbeitsmarktrelevanter Fragestellungen betrachtet. Dabei wird zur Vereinfachung der regionale Bezug ausgeblendet. Dieser ist jedoch ausschlaggebend für die Erklärung beobachtbarer Phänomene, wie der Entstehung von wirtschaftsstarken Ballungszentren mit hoher Arbeitsnachfrage und resultierender wirtschaftlicher Dynamik.

Ein Ziel der Lehrveranstaltung ist es, Gründe für die Konzentrationsneigungen und die Verteilung wirtschaftlicher Aktivitäten im Raum zu erarbeiten. Diese sogenannten Standortfaktoren sind maßgeblich für den Erfolg von Unternehmen. Aus den Überlegungen erklärt sich endogen die Verteilung der Produktion und der damit verbundenen Arbeitsnachfrage im Raum. Als weiterer Teil der Lehrveranstaltung soll betrachtet werden, wann ein Eingreifen von Seiten des Staates gerechtfertigt erscheint und welche Besonderheiten dabei zu berücksichtigen sind. Schließlich soll die demografische Entwicklung und mögliche Fachkräfteengpässe diskutiert werden.

Das Hauptziel der volkswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen ist die Sensibilisierung der Studierenden im Hinblick auf regionale Fragestellungen, Ursachen und Wirkungen. Es wird ein vertiefender Einblick in regionalökonomische Sachverhalte gegeben, welche auch die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Regionen charakterisieren. Es zeichnen sich daraus Handlungsstrategien ab, die für die erfolgreiche Vermittlung von Arbeits- und Fachkräften gewählt werden können und zeigt die Grenzen eines möglichen Vermittlungsprozesses auf.

Das Hauptziel der betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen ist es, dass sich die Studierenden mit den Möglichkeiten und Grenzen der Qualifizierungsberatung im Hinblick auf eine betriebliche Fachkräftesicherung auseinandersetzen. Hierzu werden ausgewählte Instrumente betrachtet, die Berater und Beraterinnen nutzen können, um den Beratungsprozess zu strukturieren. Zudem wird eine erfahrene Expertin Einblicke in die Arbeitswelt einer Qualifizierungsberaterin geben.

In den Beratungsübungen werden die Inhalte der volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen anhand realer Unternehmensdaten in der Beratungssimulation angewandt. Die bereits im letzten Trimester eingeführte vertriebsorientierte Kommunikation wird ergänzt um Aspekte der systemischen Organisations- und Unternehmensberatung.

Basisliteratur:

- Eckey, H.-F. (2008), Regionalökonomie, Lehrbuch, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H. et al. (2018), Systemische Organisations- und Unternehmensberatung, 5. Aufl., Springer Gabler, Wiesbaden.
- Farhauer O., Kröll A. (2014): Standorttheorien – Regional und Stadtökonomik in Theorie und Praxis, Lehrbuch 2. Aufl., Springer/Gabler Verlag.
- Fujita, M. P. Krugman, A. Venables (1999), The Spatial Economy, Cambridge, MIT Press.
- Krugman, P. (1991), Geography and Trade, Cambridge, Mass.: MIT Press. Kulke, E. (2017): Wirtschaftsgeographie, Lehrbuch 6. Aufl., Ferdinand Schöningh Verlag.
- Lippold, D. (2018), Die Unternehmensberatung, 3. Aufl. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. et al. (2014), Arbeits- und Organisationspsychologie, 3. Aufl., Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 05.07.2019

Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktp. Instrumente

Modulverantwortung: Prof. Dr. Oberschachtsiek

Lehrende/r: Prof. Dr. Oberschachtsiek, Hiesinger

Termin: Vorlesungen montags, mittwochs

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung beschäftigt sich mit Fragen der Evaluation von Eingriffen in Arbeitsmarktprozesse. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ziel ist es die Notwendigkeit, die methodischen Grundlagen als auch die Herausforderungen und die politische Einbettung von Evaluation zu verstehen und bewerten zu können. Neben theoretisch-statistischen Aspekten werden auch evaluationspraktische Herausforderungen besprochen und aktuelle Studienergebnisse diskutiert.

Schlagworte: Evaluationsziele, Wirkungspotentiale aktiver Arbeitsmarktpolitik, Methodenansätze der kausalen Wirkungsanalyse, qualitative Evaluationsansätze, Evaluationspolitik und Institutionalisierung einer wirkungsbasierten Maßnahmesteuerung in der BA

Die Veranstaltungsinhalte werden in der Vorlesung vorgestellt. In Einzelgruppen werden die Vorlesungsinhalte vertieft als auch z.T. ergänzt (inkl. Anwendungen und Übungen). Es wird davon ausgegangen, dass die Vorlesungsinhalte eigenständig und regelmäßig nachbereitet werden. In der Veranstaltung werden Inhalte aus den Themenbereichen „Statistik“, „Grundlagen der VWL“, „BWL öffentlicher Betriebe“, „Arbeitsmarktprozesse I“ und „Arbeitgeberberatung I“ aufgegriffen.

Basisliteratur:

Es wird Literatur zur Verfügung gestellt. Zur Einführung sei auf folgendes Buch verwiesen: Stockmann/Meyer (2014) Evaluation, 2. Auflage, UTB

Prüfungsform:

Referat

Klausur (90 Minuten), Termin: 22.07.2019

Modul: 1530 Projekt und Changemanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Ewers

Lehrende: Prof. Dr. Ewers

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Angesichts sich verschärfender Anforderungen an eine flexible und innovationsorientierte Unternehmensorganisation haben Projekte in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Insbesondere mit Blick auf die Umsetzung strategischer Veränderungs- und Reformziele kommt ihnen eine Schlüsselrolle zu. Aber auch im außerberuflichen Lebensumfeld werden komplexe Aufgabenstellungen immer häufiger in Form von Projekten gelöst. Unabhängig davon, ob ein neuer Großflughafen gebaut, ein privater Umzug ins Ausland organisiert oder eine neue Dienstleistung in der BA eingeführt werden soll: Ein professionelles Projektmanagement bietet hierfür effiziente Methoden und Instrumente. Die Wichtigsten werden in diesem Modul vorgestellt und am Beispiel eigener Projekte auf deren Anwendbarkeit erprobt.

Nach einer Verortung des Stellenwerts von Projekten im Kontext betrieblicher Veränderungsprozesse erfolgt im ersten Modulblock eine Einführung in die Grundbegriffe. Anschließend werden entlang der verschiedenen Phasen eines Projekts (Initiierung, Planung, Durchführung, Abschluss und Review) relevante Analyse-, Planungs- und Steuerungsinstrumente vorgestellt und im Rahmen eigener Praxisprojekte selbst angewendet, zum Beispiel die Erarbeitung eines Projektstrukturplans, eines Termin-, Kosten- und Finanzplans, Statusberichten, Abweichungsanalysen etc.

Neben den besonderen Rahmenbedingungen für Projektarbeit in der BA werden auch Beispiele aus dem Bereich der Unternehmensberatung vorgestellt und kritische Erfolgsfaktoren diskutiert.

Im Rahmen des Moduls erfolgt ein methodischer Input zu den zentralen Ansätzen und Modellen der Projektarbeit mit einer anschließenden vertiefenden Übungsphase. Während der Übungsphase werden von den TeilnehmerInnen eigene Projekte erarbeitet, die Aufgabenstellungen der HdBA, der Zentrale oder anderer Dienststellen der BA zum Inhalt haben können. Dabei sind innerhalb der verschiedenen Projektgruppen wöchentliche Statusberichte zu erarbeiten, die im Rahmen eines Portfolioberichts zusammengeführt werden und an die TeilnehmerInnen zurückgespiegelt werden.

Basisliteratur:

Schelle, H. (2007). Projekte zum Erfolg führen - Projektmanagement systematisch und kompakt (6. Aufl.). München: DTV.

Schelle, H., Ottmann, R. & Pfeiffer, A. (2010). Projektmanager. Nürnberg: GPM.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2010). Organisationsentwicklung - Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen (2. Auflage). Wiesbaden: VS.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

Lehrende: Prof. Dr. Keye-Ehing

Termin: Vorlesungen montags bis freitags

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden können

- für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie, aber auch der Arbeits- und Organisationspsychologie verstehen und zuordnen;
- allgemeine eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumentarien erklären, zum Teil praktisch erproben und anwenden;
- einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der beruflichen Eignungsdiagnostik und eigenen spezifischen Beratungsprozessen herstellen;
- diagnostische Fragestellungen bei der Beratungstätigkeit reflektieren und lösen.

Lehrinhalte des Moduls:

- Eignungsdiagnostische sowie berufs- und leistungsbezogen bedeutsame Konstrukte
- Arbeits- und Anforderungsanalysen sowie Kompetenzmanagementansätze
- Methodische Grundlagen und Gütekriterien der Eignungsdiagnostik
- Eignungs-, simulations-, und biographieorientierte Verfahrensansätze
- Urteilsbildung und Entscheidungsfindung im Kontext der Eignungsdiagnostik

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:

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: 10.07.2019

Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schulze

Lehrende: Prof. Dr. Schulze, Prof. Dr. von Finckenstein

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2560 gliedert sich in eine gemeinsame Einführungsvorlesung und 34 sozialwissenschaftliche und 18 juristische Veranstaltungsstunden, die in seminaristischer Form abgehalten werden. Die Schwerpunkte liegen auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen.

In diesem Modul werden verschiedene Hürden der Integration in Erwerbsarbeit anhand verschiedener Personengruppen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen erschwert ist, beleuchtet. Dazu gehören beispielsweise Gruppen, die durch die ungleiche Verteilung der Bildungschancen benachteiligt sind. Daneben werden psychische Erkrankungen und der Umgang mit abweichendem Verhalten berücksichtigt. Langzeitarbeitslose und Geflüchtete gehören zu den Gruppen, bei der die Integration in Erwerbsarbeit häufig besonders erschwert ist. Zudem werden wir uns die Integrationschancen älterer Arbeitnehmer*innen und der Menschen mit verschiedenen körperlichen Beeinträchtigungen näher betrachten. Schließlich spielt auch die geschlechtsspezifischen Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle für die Integration. Häufig werden in der Forschung auch Beispiele aus dem europäischen Ausland thematisiert. Deshalb werfen wir in diesem Modul auch darauf, wodurch sich die Integration in Erwerbsarbeit in unseren Nachbarländern auszeichnet.

In diesem Modul wird relevantes Wissen aus dem Bereich der Integration in Erwerbsarbeit vermittelt und vertieft. Es soll dabei ein hohes Maß an praxisrelevanten Themen und Fragestellungen bearbeitet werden. Bestimmte Arbeitsmarktzutrittsbarrieren und für verschiedene Lebenslagen soll in diesem Zusammenhang vermittelt werden. Ein Ziel ist es, komplexe Lösungsstrategien zu entwickeln und mögliche Probleme für die eigene Tätigkeit zu reflektieren.

Basisliteratur:

wird zu Beginn der Veranstaltung bekanntgegeben

Prüfungsform:

Referat

Modul: 3510 Leistungsrecht II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Lehrende: Prof. Dr. Weinreich, Wagner, Gurkasch, Prof. Dr. Braun

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden lernen wichtige Fördermaßnahmen in den Bereichen des SGB II und SGB III, deren Intention und Umsetzung sowie die jeweiligen Schnittstellen kennen. Darüber hinaus wird anknüpfend an die vorherigen Präsenztrimester wiederum die leistungsrechtliche Beratung für Kunden, Arbeitnehmer und -geber im Fokus stehen, dabei erhalten die Studierenden einen Einblick in das Insolvenzgeldverfahren, in das Nahtlosigkeitsverfahren im SGB III, in die Leistungsaus-schlüsse im SGB II sowie in Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Dabei soll dem Praxisbezug eine besondere Rolle zukommen.

Basisliteratur:

Luthe/Kreitner, juris PraxisKommentar SGB / juris PraxisKommentar SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Thomé, Existenzsicherungs- und Verfahrensrecht: SGB II/SGB XII/SGB I/SGB X und begleitende Rechtsgebiete

Kommentare zum SGB II, III, IX

Prüfungsform:

Studienarbeit

Modul: 3530 Rechtliche Aspekte d. Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

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

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

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/Wierzioch, 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

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brandl

2530 Fallmanagement II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Kempkens

2540 Berufl. Qualifizierungsmaßnahmen
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

3520 Rechtliche Aspekte der Beratung
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brandl

Lehrende: Prof. Dr. Brandl

Termin: Vorlesungen, montags bis freitags

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden 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 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. Die Veranstaltungen werden durch Praxisberichte ergänzt. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Fallanalyse durch die Studierenden.

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 Doppellebenen 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.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Entweder wird eine Analyse zu einem vorgegebenen Thema erarbeitet oder die Netzwerkarbeit an einem konkreten Fallbeispiel erhoben. Die Ergebnisse der Projektarbeiten werden im Juli präsentiert. Die Verteilung der Projektarbeiten erfolgt Anfang Mai.

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

Modul: 2530 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Kempkens

Lehrende: Prof. Dr. Kempkens

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

1. Reflektion des Moduls Fallmanagement I (Assessment und Integrationsplanung, Bedeutung von Konstruktivismus und Systemtheorie für das Beschäftigungsorientierte Fallmanagement, Systemische Fragen und Techniken)
2. Theorie und Übungen (Fälle) mittels systemtheoretische Ansätze inkl. Motivational Interviewing zu besonderen Personengruppen: Suchtproblematik, psychische Störungen, weitere besondere Personenkreise wie Alleinerziehende, Menschen mit funktionalem Analphabetismus, etc.
3. Weiterführende Texte zum tieferen Verständnis des Fallmanagements

Basisliteratur:

Butler,D./ Alson,J./Bloom,D., et al. (2012): What Strategies Work for the Hard-to-Employ?, URL: [www. Mdrc.org/what-strategies-work-hard-employ](http://www.Mdrc.org/what-strategies-work-hard-employ) (Abruf 08.02.2019)

Hirsland,A. / Lobato,R. (2010): Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähige, IAB-Forschungsbericht 03/2010, Nürnberg (Abruf 08.02.2019)

Miller, W.R. / Rollnick,S.(2015): Motivierende Gesprächsführung, 3. Auflage, Lambertus. Freiburg

Roscher,F. (2013): Case management als eigenständige Handlungsform der öffentlichen Verwaltung? Rechtsstaatliche Grenzziehungen. Case Management, 10 172-181

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

Prüfungsform:

Kolloquium

Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

Lehrende: Prof. Dr. Keye-Ehing, Prof. Dr. Ewers, Moritz

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum: lt. Stundenplan

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele für Studierende sind:

- 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.

Lehrinhalte

- Überblick zu psychologisch-pädagogischen Methoden der Qualifizierung und Entwicklung
- Psychologische Konstrukte und deren Veränderbarkeit
- Kompetenzen und Kompetenzentwicklung
- Transfersicherung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Generelle Evaluationsansätze von Qualifizierungsmaßnahmen

Basisliteratur:

Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. (5. Aufl.). Berlin. Springer.

Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.). (2011). Praxishandbuch Personalentwicklung. (3. Aufl.). Stuttgart: Gabler

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

Prüfungsform:

Referat

Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Lehrende: Prof. Dr. Weinreich, Wagner

Termin: Vorlesungen montags, dienstags, mittwochs, donnerstags

Raum: 0.1.01

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Grundsätze und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung einschließlich Förderleistungen an Arbeitgeber nach SGB II, SGB III und SGB IX, wobei der Fokus auf der Eingliederung von benachteiligten Personengruppen liegt, so dass es insbesondere um die Aspekte der Teilhabe im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen gehen soll, deren Rechtsbeziehungen zu anderen Institutionen, einschließlich der Zusammenarbeit der BA/ JC u. a. mit Maßnahmenträger, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, sowie um die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf internationaler Ebene.

Basisliteratur:

Luthe/Kreitner, juris PraxisKommentar SGB / juris PraxisKommentar SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Thomé, Existenzsicherungs- und Verfahrensrecht: SGB II/SGB XII/SGB I/SGB X und begleitende Rechtsgebiete

Kommentare zum SGB II, III, IX

Schreiner, Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten

Kreienbrink, Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Kontext der Un-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen am Beispiel von "Werkstätten für behinderte Menschen"

Prüfungsform:

Referat

Wahlpflichtmodule

In diesem Präsenztrimester werden darüber hinaus in **Schwerin** für den Studiengang AMM und BBB folgende Wahlpflichtmodule angeboten:

1530	Projekt- und Changemanagement (AMM/BBB)	Prof. Dr. Ewers
1650	Digitale Arbeitswelten (AMM/BBB)	Prof. Dr. Matuschek
1660	Personalcontrolling und Führung (AMM/BBB)	Prof. Dr. Gade
1760a	Kooperation, Kalkül und Bauchgefühl (AMM/BBB)	Prof. Dr. Müller-Osten
1760b	E-Government (AMM/BBB)	Prof. Dr. Schuppan
1770a	Gender und Arbeit (AMM/BBB)	Prof. Dr. Boll
1770b	Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel? Wenn ja, wer kann Abhilfe leisten!? (AMM/BBB)	Prof. Dr. Ertelt, Prof. Alt
2620	Forschungsmodul PraeLab (AMM/BBB)	Rau, Anhäuser
2660a	Beratung der Generation Y und Z (AMM/BBB)	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch
2660b	Zeit- und Selbstmanagement für Berater und Beratungskunden (AMM/BBB)	Dr. Wittke, Dr. Schubert
2660c	Reha in der Praxis - ein spannendes Arbeitsfeld (AMM/BBB)	Siebert
2660d	Existenzgründungsberatung (AMM/BBB)	Eichenlaub
2660e	Aufbau, Arbeitsweise und Prozesse im Inhouse-Consulting d.BA (AMM/BBB)	Reupsch, Großman
2660f	Frauen. Arbeit. Lebenswelten. Praxis trifft Wissenschaft (AMM/BBB)	Prof. Dr. Engelen-Kefer Andrees
2670	Präventive Beratung bei Studienabbruch(risiko) (AMM/BBB)	Prof. Dr. Enoch, Holder
3530	Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise (AMM)	Prof. Dr. Meyer, Prof. Dr. Braun
3610	Kindergeld in Theorie und Praxis im Kontext europarechtlicher Vorgaben (AMM/BBB)	Kasten, Haack

Welcher Studienschwerpunkt welche zur Auswahlstehenden Wahlpflichtmodule wählen darf, ist in dem relevanten Dokument „Wahlbogen“ zu finden. Inhaltliche Schwerpunkte und Basisliteratur sind dem Modulkatalog (auf der Homepage der HdBA zu finden) zu entnehmen sowie den Zusatzinformationen über die Wahlpflichtmodule. Die jeweilige Prüfungsform wurde in den Modulbeschreibungen der Wahlpflichtmodule mitgeteilt. Termine und Räume finden Sie in Ihrem Stundenplan.

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

03.06.2019 – 07.06.2019

Wahlmodule

BWL-Investment

Verantwortlicher: Prof. Dr. Schuppan

Termine: s. Stundenplan

Weitere Veranstaltungen

Informationsveranstaltung zum Trimesterstart

Organisation: Frau Böhm, Frau Howe

Termin: Mittwoch, 08.05.2019, 15.45 – 17.15 Uhr

Raum: Audimax (0.0.52)

Absolventenförderprogramm

Termin: Donnerstag, 09.05.2019, 13.30 – 15.00 Uhr (Pflichtveranstaltung)

Informationsveranstaltung Cyber-Mobbing

Organisation: N.N.

Termin: Freitag, 17.05.2019, 9.45 – 11.15 Uhr

Raum: Audimax (0.0.52)

Abschlusswoche

Termin: 12.08. - 16.08.2019 (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 2019

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte
Wissenschaften in Mannheim und Schwerin