

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 5

Jahrgang 2014

Mai - August 2017

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit

University of Applied Labour Studies

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte
Wissenschaften in Mannheim und Schwerin

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte
Wissenschaften in Mannheim und Schwerin

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
2.05 Arbeitgeberberatung II	6
3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I	7
4.05 Integrationsmanagement IV	9
Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)	13
3.11 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBF II	14
5.07 Rechtliche Aspekte der Berufsberatung	16
3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit	17
3.13 Fallmanagement II	19
Wahlpflichtmodule	21
Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen	23
Studienort Schwerin	25
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	25
5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende	26
5.06 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	27
1.07 Personalmanagement II	28
1.08 Planspiel Public Management	30
2.05 Arbeitgeberberatung II	32
3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I	33
4.05 Integrationsmanagement IV	34
Wahlpflichtmodule	35
Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen	36

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Schwerpunkt Vermittlung und Integration

Pflichtmodule

2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Anhäuser

4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Guggemos

Modul: 2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

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

Termin: Vorlesungen Mittwoch, 11.30 - 13.00 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Arbeitsmärkte sind überwiegend regionaler Natur, d. h. Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager begegnen sich in relativ kleinen (lokalen) geographischen Räumen. Welche Faktoren bestimmen das Arbeitsangebot, welche die Arbeitsnachfrage auf regionalen Märkten? Wie verändern sich diese Faktoren in absehbarer Zeit? Besteht in einzelnen Regionen, Branchen und Berufen Fachkräftemangel? Welche Optionen haben Unternehmen, um bei zunehmender Konkurrenz um Fachkräfte Arbeitskräfte anzuwerben oder zu halten? Diesen und ähnlichen Fragen gehen wir im Rahmen des Moduls nach. Aufbauend auf die im Modul 2.02 (Arbeitsmarktprozesse I) vermittelten Lerninhalte werden Analyseansätze der Arbeitsmarktstatistik auf konkrete Fragestellungen angewandt. Regionalökonomische Ansätze werden ebenfalls berücksichtigt.

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

Basisliteratur

Wird in der Vorlesung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Anhäuser

Lehrende/r: Anhäuser

Termin: Vorlesungen Dienstag, 8.00 - 9.30 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der systematischen Analyse von Berufen (Berufswissenschaft), bei der die beruflichen Handlungsfelder, Berufsinhalte, die beruflichen Kompetenzdimensionen und Kompetenzentwicklung im Mittelpunkt stehen. Ergänzend hierzu werden aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive technische, organisatorische und soziale Bedingungen von beruflich-betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeiter reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien, konkrete Ansätze und Modelle von Beruf und Kompetenz, der Berufs- und Kompetenzanalyse und der Kompetenzerfassung im Mittelpunkt. Darüber hinaus werden historisch relevante Themen wie Schlüsselqualifikationen, berufs- und arbeitswissenschaftliche Definitionen und Theorien, Kriterien zur Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Arbeitsprozessen thematisiert.

In den Seminaren werden vertiefende Texte zu den Vorlesungsthemen bearbeitet und verschiedene Übungen durchgeführt, die auf die Berufsanalyse vorbereiten. Im zweiten Modulteil beschäftigen wir uns vertiefend mit einem Beruf: Hier geht es darum, eine Berufsanalyse hinsichtlich Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden, Kompetenzen, Rahmenbedingungen etc. durchzuführen und für eine Präsentation im Seminar aufzubereiten. Da dafür auch die Durchführung von qualitativen Interviews notwendig ist, werden zu deren Vorbereitung ausgewählte Verfahren der qualitativen Sozialforschung & Evaluation behandelt.

Basisliteratur:

- Arnold, R. & Lipsmeier, A. (2006). Handbuch der Berufsbildung. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bausch L., Boldrini E. & Ghisla G. (2008). CoRe - Kompetenzen-Ressourcen: Ein Modell der Curriculumentwicklung für die Berufsbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 3/2008, 431 - 466.

- Becker, M. & Spöttl, G. (2008): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M. Verlag Peter Lang.
- Bertelsmann Stiftung; Kompetenzen anerkennen Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann.
- Conrads, R./Holler, M./Kistler, E./Kühn, D./Schneider, D. (2016): Branchenanalyse Gesundheits- und Sozialwesen. Working Paper.
- Erpenbeck, J./Heyse, V. (2007): Die Kompetenzbiografie. Münster u. a.
- Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2013). Interessen- und Motivationsdiagnostik in beruflichen Zusammenhängen. In A. Frey, U. Lissmann & B. Schwarz (Hrsg.), Handbuch Berufspädagogische Diagnostik (S. 276 - 297). Weinheim: Beltz.
- Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 005, Januar 2016. Düsseldorf.
- Frey, A. & Sailmann, G. (Hrsg.). (2011). Berufsberatung und Arbeitsvermittlung im Spiegel angewandter Forschung. Band 2 der Reihe Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. (2008). Kompetenzstrukturen von Studierenden in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. (2013). Softskills - Überlegungen aus der Perspektive der Pädagogik. Zeitschrift für berufliche Bildung, 65(4), 7 - 11.
- Frey, A.; Jäger, R. S.; Renold, U. (2005): Kompetenzdiagnostik - Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen (2. völlig überarbeitete Auflage), Landau.
- Frey, Andreas, und Bernd-Joachim Ertelt. "6.4 Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung." Handbuch Berufspädagogische Diagnostik (2013): 441 - 476.
- Gaylor, C./Schöpf, N./Severing, E. (2015): Anerkennung von Kompetenzen. Gütersloh.
- Münchhausen, Gesa; Seidel, Sabine (2016) Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Aus: Rohs, Matthias (Hrsg.): Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden: Springer VS (2016) S. 587 - 609.
- Prenzel, M./Gogolon, I./Krüger, H.-H. (2008): Kompetenzdiagnostik. Wiesbaden.

Prüfungsform:

Referat

Modul: 4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Guggemos

Lehrende/r: Prof. Dr. Guggemos, Prof. Dr. Conrads und Schweig (im sozialwissenschaftlichen Teil)

Termin: Vorlesungen Montag, 15.45 - 17.15 Uhr

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 4.05 für AMM gliedert sich in eine gemeinsame Einführungsveranstaltung sowie 32 sozialwissenschaftliche und 18 juristische Veranstaltungsstunden, davon ca. ein Drittel Vorlesungen.

Zum sozialwissenschaftlichen Modul-Teil:

Schwerpunkte des Moduls 4.05 liegen auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen. Diese sind im sozialwissenschaftlichen Bereich 50plus, Jugendliche mit dürftigen Schulabschlüssen, Frauen (v. a. Alleinerziehende und BerufsrückkehrerInnen), Menschen mit Migrationshintergrund mit und ohne eine im Ausland erworbene Qualifikation, Personen mit unterschiedlichen Behinderungen, Suchtkranke und Haftentlassene. Zusätzliche Themen mit Forschungsbezug widmen sich dicken Menschen in der Arbeitswelt und der Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose. Von Studierenden eingebrachte Themenwünsche können gerne berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf die genannten Zielgruppen werden soziologisch-lebensweltliche Hintergründe ebenso eruiert wie Förderprogramme bzw. -projekte.

Basisliteratur:

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

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

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

Esping-Andersen, G.: (3) 2010: The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Polity Press Cambridge.

Zum Modul-Teil Arbeitsrecht (besondere Beschäftigungsgruppen):

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

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

Erneuert wird das bereits geäußerte Angebot, dass bei entsprechendem Themenbezug auch die Themen der Bachelorarbeiten einfließen können. Dies ist beispielsweise dort der Fall, wo besondere Beschäftigtengruppen (zum Beispiel Schwerbehinderte) Gegenstand der Arbeit sind.

Über die Einzelheiten kann vorab gesprochen werden. Die konkreten Planungen (Anzahl der Referate) richten sich nach der Übersicht.

Themen (Auswahl):

Frauen (Gleichstellung, Arbeitsschutz, Gender Mainstreaming, Diskriminierung, Vergütung, Frage-recht, Quotenregelung, internationaler/europäischer/ausländischer Vergleich etc.)

Mutterschutz (Mitteilungspflichten, Beschäftigungsverbote, Urlaub, Kündigungsschutz, Lohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss)

Eltern (Elternzeit, Geldleistungen, Arbeitsverhältnisse, insbesondere Teilzeit etc., Betreuungsgeld)

Berufsbildung (BBiG, Geltungsbereich, Vertrag, Zulässigkeit, Pflichten des Ausbilders und des Auszubildenden, Beendigung)

Behinderte (Gruppen, Abgrenzung, sog. einfache Behinderung, AGG, Diskriminierungsverbote)

Schwerbehinderte (Begriff, SGB IX, Urlaub, Kündigungsschutz, Fragerecht, Schwerbehindertenvertretung, Behörden)

Gruppenarbeitsverhältnisse (Begriff, Arten, Gestaltungsformen, Rechtsprobleme)

Besondere **tarifliche** oder **gesetzliche** Arbeitsverhältnisse (bspw. Baugewerbe, Bergbau, Seerecht, öffentlicher Dienst, Sport, insb. Fußball, Entwicklungsdienst, Kirchen-Bedienstete, Künstler)

Zeitschriften (Auswahl):

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

Prüfungsformen (für beide Modul-Teile):

Ca. 20-minütiges Referat, plus

im sozialwissenschaftlichen Teil entweder ca. 6-seitige Ausarbeitung, oder eine Poster-Präsentation im Arbeitsrecht mit PowerPoint Präsentation, Aufsatzbearbeitung und Thesenpapier oder Hausarbeit (nur im sozialwissenschaftlichen Teil; die Anzahl der Hausarbeits-Optionen ist sehr begrenzt; studentische Vorschläge können berücksichtigt werden).

Eine rege Diskussionsbeteiligung der Studierenden ist ausdrücklich erwünscht.

Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)

Schwerpunkt Berufsberatung und Fallmanagement

Pflichtmodule

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

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

3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit
Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

3.13 Fallmanagement II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Rübner

Modul: 3.11 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBF II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

Lehrende/r: Prof. Dr. Höft, weitere interne und externe Referenten

Termin: Vorlesungen Montag, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele der Veranstaltung:

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

Einbindung in das Curriculum:

Voraussetzung ist der Besuch von 3.06 Berufliche Eignungsdiagnostik I.

Inhalte:

- Auffrischung der eignungsdiagnostischen Kenntnisse aus Modul 3.06.
- Für Qualifizierungsmaßnahmen relevante Konzepte und Konstrukte der Psychologie (z. B. Veränderbarkeit von Personenmerkmalen, Wissen, Einstellung usw.) und der Pädagogik (überfachliche Kompetenzdefinition und -interpretation).
- Lernpsychologische Grundprinzipien, wissens- und verhaltensbezogene Ansätze der Personalentwicklung sowie handlungsorientierte Kompetenzentwicklung.
- Operationalisierung von Lernerfolg, Transferproblematik von Trainingsinhalten, Evaluation von Trainingsmaßnahmen.
- Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der BA: Zielgruppen, Förderhintergrund, Rahmenkonzepte.
- Analyse konkreter Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich Konzept, Diagnostik, Entwicklungsansatz, Erfolgskriterien, Transferbedingungen und Evaluationsmöglichkeiten.

Basisliteratur zum Thema:

- Fröhlich-Gildhoff, K., Nentwig-Gesemann, I. & Pietsch, S. (2011). *Kompetenzorientierung in der Qualifizierung fröhpädagogischer Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Fröhpädagogische Fachkräfte (WiFF)*. Berlin: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.).(2010, 3. Aufl.). *Praxishandbuch Personalentwicklung*. Stuttgart: Gabler
- Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.).(2014, 3. Aufl.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Prüfungsleistung:

Referate oder Hausarbeiten oder Projektarbeiten.

Modul: 5.07 Rechtliche Aspekte der Berufsberatung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Körtek

Lehrende/r: Prof. Dr. Körtek und Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen Donnerstag, 8.00 - 9.30 Uhr

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 -

Prüfungsleistung:

Referate

Modul: 3.12 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Bender

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

Termin: Vorlesungen Montag, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Fähigkeit, in und mit Netzwerken zu arbeiten, gilt bei der Erstellung komplexer Dienstleistungen als unverzichtbar, weil keine Organisation alleine die dafür benötigten Fachkenntnisse und -kompetenzen vorhalten kann. Das gilt auch für Arbeitsmarktdienstleistungen wie etwa das beschäftigungsorientierte Fallmanagement. Fallmanager sollen dafür sorgen, dass Anbieter gerade der Leistungen aktiv werden, die die Bedarfslage eines aktuellen Kunden erfordert. Aber kein Netzwerk würde funktionieren, wenn es bei einer Aktivierung bloß bei akutem Bedarf bliebe. Daneben und unabhängig vom unmittelbaren Bedarf eines bestimmten Kunden ist 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. In einer Auseinandersetzung mit ausgewählter Literatur zum Thema, die ergänzt wird durch Praxisberichte, sollen grundlegende Herausforderungen der Netzwerkarbeit erarbeitet und daraus Kriterien für eine erfolgreiche Kooperation im Netzwerk entwickelt werden. Unterschiedliche Typen von Netzwerken werden vorgestellt und auf Aufgabenstellungen für die Netzwerkarbeit bezogen. Diese Grundlagen werden im Rahmen einer Analyse konkreter Netzwerke vertieft, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst durchführen.

Basisliteratur:

- Reis, C.; Geideck, S.; Hobusch, T.; Kolbe, C.; Wende, L. 2010: Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Neue Ansätze nachhaltiger Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende. BMFSFJ (Hg). Berlin.
- Santen, E. van; Seckinger, M. (2005): Fallstricke im Beziehungsgeflecht: die Doppelebenen institutioneller Netzwerke. In: Bauer, P.; Otto, U. (Hg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Band 2. Tübingen. S. 201-219.
- Sydow, J.; Windeler, A. 2001: Steuerung von und in Netzwerken - Perspektiven, Konzepte, vor allem aber offene Fragen, in: Sydow, J., Windeler, A. (Hg.): Steuerung von Netzwerken, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 1-24.

Prüfungsleistung:

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

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

Modul: 3.13 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Rübner

Lehrende/r: Jäger, Christopheri, Prof. Dr. Rübner

Termin: Vorlesungen Mittwoch, 8.00 - 9.30 Uhr

Raum: 126

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

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

Die Studierenden sollen

- Ursachen und Folgen ausgewählter sozialer Problemlagen erkennen können,
- Handlungsfelder des Fallmanagements kennen lernen,
- Methoden des Fallmanagements anwenden können,
- komplexe soziale Problemlagen analysieren und strukturieren können.

Zusätzlich werden die Ergebnisse des Arbeitsauftrags, der im Rahmen der Anerkennung von Studieninhalten für die spätere Weiterbildung zum/zur zertifizierten Case Manager/in (DGCC) erstellt worden ist, von den Studierenden präsentiert.

Überblick zu den behandelten Themenbereichen:

Theoretische Grundlagen des CM

- Funktion und Rolle des CM in modernen Wohlfahrtsstaaten
- Inklusions- und Exklusionsprozesse
- Ursachen sozialer Probleme: individuumzentrierte, soziozentrierte und systemische Erklärungsmodelle
- Street Level Bureaucracy: Handlungsorientierung von Case Managern/innen
- „Eigensinnige Klienten“: Wahrnehmung und Nutzung des Hilfesystems
- Ethische Spannungsfelder des CM
- Wirkung und Evaluation von CM in internationaler Perspektive

Arbeitsfeldspezifische Vertiefung

- Sozial-integrative Herausforderungen im bFM und Handlungsansätze
- Langzeitarbeitslosigkeit und Gesundheit/Krankheit
- Psycho-soziale Probleme
- Zielgruppe junge Menschen - Herausforderungen und Ansätze
- Besonderheiten der Teilhabe für behinderte Menschen und Eingliederungshilfe

Fallmanagement und Netzwerkarbeit am Beispiel psychiatrischer Krankheitsbilder

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

Basisliteratur:

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

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

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

Prüfungsleistung:

Referat

Wahlpflichtmodule

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

Studienfeld Public Management

1.07a	Personalmanagement I, Führung in der BA	Ilsanker
1.07	Personalmanagement II, Personalmarketing	Mosters
1.08	Planspiel Public Management (nur für AMM)	Prof. Dr. Scharpf
1.09	eGovernment	Prof. Dr. Möntmann

Studienfeld Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung

2.06	Integrierte Fallstudien zur arbeitgeberorientierten Arbeitsförderung	Schülpen
2.07	Aktuelle Fragen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit verschiedenen Einzelthemen:	
	hier: Kindergeld in Theorie und Praxis im Kontext europäischer Vorgaben	Ellmann/Haack
	hier: Digitale Arbeitswelt	Prof. Dr. Möntmann
	hier: Soziale Ungleichheit	Apl. Prof. Dr. Bienfait
	hier: Arbeit 4.0 - Folgen für die Arbeitswelt	Prof. Dr. Conrads
	hier: Clusteranalyse in der Praxis: Typisierung der Agenturbezirke	Albers

Studienfeld Beratung

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

Studienfeld Arbeitnehmerintegration

- 4.06 Interessensausgleich im Vermittlungsprozess
hier: Arbeit und psychische Erkrankung Klevenow
- 4.08 Aktuelle Fragen im Themenfeld Beratung und Integration
mit verschiedenen Einzelthemen:
- hier: Teilhabe am Arbeitsleben (nur BBF) Christopheri/Hauffen
 - hier: EU Arbeitsmobilitäts-Beratung Holder, Putz, Seyffer
 - hier: (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen
in Beschäftigung Prof. Alt, Prof. Dr. Ertelt
 - hier: Forschungsmodul PraeLab - Prävention
von Ausbildungsabbrüchen Anhäuser, Wiench
 - hier: Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen
in der Arbeitsvermittlung Caspari
 - hier: Arbeitsmärkte, soz. Sicherungssysteme Prof. Dr. Scharpf, LB
 - hier: Arbeiten bis ins hohe Alter (nur AMM) Imsande, Walther
 - hier: Fallmanagement - Block in Polen (nur für AMM) Kempkens, Passon

Studienfeld Soziale Sicherung

- 5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende (nur für AMM) Guldan

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

Zusatzkurse/Weitere Veranstaltungen

Zusätzliche Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Prof. Dr. Scharpf

Termin: Mittwoch, 02.05.17, 17.30 - 19.00 Uhr

Raum: Audimax, 034

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

Termin: 15.05. - 19.05.17

Fußballturnier

Verantwortlicher: Prof. Dr. Scharpf

Termin: 12.07.17, 14.00 Uhr

Abschlusswoche

Termin: 14.08. - 17.08.17 (Pflichtveranstaltung)

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Schwerpunkt Leistungsgewährung

Pflichtmodule

5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende
Modulverantwortung: Dr. Weinreich

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

Schwerpunkt Ressourcensteuerung

Pflichtmodule

1.07 Personalmanagement II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

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

Schwerpunkt Vermittlung/Integration

Pflichtmodule

2.05 Arbeitgeberberatung II
Modulverantwortung:
Prof. Dr. Oberschachtsiek

3.07 Berufs- u. Arbeitswissenschaften I
Modulverantwortung: Passon

4.05 Integrationsmanagement IV
Modulverantwortung: Prof. Dr. Fabig

Modul: 5.05 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Dr. Weinreich

Lehrende: Dr. Weinreich

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

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

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

Basisliteratur:

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

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

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

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

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

Muckel, S., Sozialrecht.

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

Waltermann, R., Sozialrecht.

Prüfungsform:

Hausarbeit

Modul: 5.06 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Lehrende/r: Prof. Dr. Meyer

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele

Die Studentinnen und Studenten sollen

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

Inhalt

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

Basisliteratur :

Braun/Wierzioch, Insolvenzgeld in: Beck/Depré (Hrsg.), Praxis der Insolvenz, 2. Auflage 2010.

Crone/Werner, Modernes Sanierungsmanagement, 4. Auflage 2014.

Klunzinger, Grundzüge des Gesellschaftsrechts, 16. Auflage 2012.

Lorz/Kirchdörfer, Unternehmensnachfolge, 2. Auflage 2010.

Saenger, Gesellschaftsrecht, 2. Auflage 2013.

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

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

Ulrich Foerste, Insolvenzrecht, 6. Auflage 2014.

Ulrich Keller, Insolvenzrecht, 2. Auflage 2016.

Walter Zimmermann, Grundriss des Insolvenzrechts, 10. Auflage 2015.

Prüfungsform: Referat

Modul: 1.07 Personalmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

Lehrende: Prof. Dr. Gade

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele

Die Studentinnen und Studenten sollen

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

Inhalt

Personalcontrolling

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

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

Führung

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

Basisliteratur :

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

Prüfungsform:

Referat

Modul: 1.08 Planspiel Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Müller-Osten

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

Termin: 12.05. - 14.05.2017

Raum: 0.1.01

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

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

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

2) *Interaktive Entscheidungsprozesse im Netzwerk:* Betrachtet man eine öffentliche Organisation als Netzwerk von Entscheidungen, dann setzt sich die Gesamtperformance der Organisation aus vielen Einzelentscheidungen und deren interaktive Auswirkungen zusammen. Plant bspw. eine große Agentur mit einer vergleichsweise ambitionierten Integrationsquote, kann dies einen positiven Einfluss auch auf andere haben und umgekehrt. In Abhängigkeit von der persönlichen Motivation der einzelnen Entscheidungsträger, der Stärke ihrer Einflussnahme und Beeinflussbarkeit und ihrer Informationslage und Position im Netzwerk kann sich folglich die Leistung insgesamt verändern.

Zweites Ziel des Seminars ist mit Hilfe der Spieltheorie interaktive Entscheidungsprozesse computergestützt in verschiedenen Rollen zu simulieren, spieltheoretisch zu erklären und durch Interviews mit Führungskräften erfahrbar zu machen.

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

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

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

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

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

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

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2.05 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Oberschachtsiek

Lehrende: Prof. Dr. Oberschachtsiek

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung legt Grundlagen, um den ökonomischen Hintergrund von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Eingriffen und Maßnahmen zu verstehen und beschreiben zu können. Hierzu werden Konzepte und Modelle behandelt, die sich mit dem Verhalten von Arbeitsanbietern und -nachfragern befassen. Dabei spielen sowohl einzelwirtschaftliche Entscheidungssituationen eine Rolle als auch das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus werden gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge und Besonderheiten auf dem Arbeitsmarkt besprochen. Besondere Aufmerksamkeit gilt zudem Konzepten zur statistischen Beschreibung der Arbeitsmarktlage und dem Vergleich regionaler Arbeitsmärkte.

Schlagnote: Arbeitsangebot, Arbeitsmarktnachfrage, Arbeitslosigkeit, Humankapital, Signale, Matching, Lohnbildung, „natürliche Arbeitslosigkeit“, Philips-Kurve, Strukturwandel, regionale Arbeitsmärkte, Arbeitsmarktlage.

Die Veranstaltungsinhalte werden in der Vorlesung behandelt. In Einzelgruppen werden die Vorlesungsinhalte vertieft als auch z.T. ergänzt.

Basisliteratur

Blanchard/illing (2014): Makroökonomie, 6. Auflage. Pearson

Borjas (2015): Labor Economics, 7th Edition. McGraw-Hill

Ehrenberg/Smith (2012): Modern Labor Economics, 11th Edition. Pearson

Franz (2013): Arbeitsmarktökonomik, 8.Auflage. Springer

Für die einzelnen Veranstaltungsinhalte werden zu Beginn der Veranstaltung separate Literaturhinweise und Kapitelempfehlungen mitgegeben und eingegrenzt.

Prüfungsform:

Klausur

Modul: 3.07 Berufs- und Arbeitswissenschaften I

Modulverantwortung: Passon

Lehrende: Passon

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminare und Übungen finden in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit der systematischen Analyse von Berufen und Berufoanforderungen (Berufswissenschaft). Im Mittelpunkt steht das Verhältnis von Beruf und berufsförmig organisierter Arbeit, Ausbildung und beruflicher Handlungskompetenz sowie deren Entwicklung und Erfassung. Ergänzend hierzu werden technische, organisatorische und soziale Bedingungen von betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeiter reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien zu Beruf und Kompetenz, ihre Charakteristika und Funktionen und konkreten Ansätze sowie Modelle der Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung im Mittelpunkt. Darüber hinaus werden historische Themen wie Schlüsselqualifikationen, berufs- und arbeitswissenschaftliche Definitionen und Theorien, Kriterien zur Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Arbeitsprozessen thematisiert.

In den Seminaren werden vertiefende Texte zu den Vorlesungsthemen bearbeitet und verschiedene Übungen durchgeführt, die auf die Berufsanalyse vorbereiten. Der zweite Modulteil sieht die intensive und vertiefte Beschäftigung mit Berufen vor: Hier geht es darum, eine Berufsanalyse hinsichtlich Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden, Kompetenzen, Rahmenbedingungen etc. durchzuführen und für eine Präsentation im Seminar aufzubereiten.

Basisliteratur:

Becker, M. & Spöttl, G. (2008): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M. Verlag Peter Lang

Frey, A.; Jäger, R. S.; Renold, U. (2005): Kompetenzdiagnostik - Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen (2. völlig überarbeitete Auflage), Landau

Gaylor, C./Schöpf, N./Severing, E. (2015): Anerkennung von Kompetenzen. Gütersloh

Nickolaus, R. et al (2010): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart

Pahl, H.-J./Herkner, V. (Hrsg.) (2013): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld

Prenzel, M. u. a. (2007): Kompetenzdiagnostik

Rauner, F. (2006): Handbuch der Berufsbildungsforschung. Bielefeld

Weitere Literatur wird in den Seminaren und Übungen bekannt gegeben.

Prüfungsform: Projektarbeit

Modul: 4.05 Integrationsmanagement IV

Modulverantwortung: Prof. Dr. Fabig

Lehrende: Prof. Dr. Fabig, Alavi

Termin: Einzeltermine lt. Stundenplan

Raum:

Seminar und selbstständige Kleingruppenarbeit

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

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

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

Basisliteratur:

wird zu Beginn der Veranstaltung bekanntgegeben

Prüfungsform:

Referat

Wahlpflichtmodule

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

Studienfeld Public Management

1.06	Gestaltung organisatorischen Wandels	Prof. Dr. Ewers
1.07a	Führung in der BA	Ilsanker
1.09	eGovernment	Prof. Dr. Schuppan

Studienfeld Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung

2.07	Aktuelle Fragen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit verschiedenen Einzelthemen: hier: Kindergeld in Theorie und Praxis im Kontext europäischer Vorgaben	Ellmann/Haack
2.09	Empirische Arbeitsmarktforschung	Prof. Dr. Ochsen
2.10	Zukunft Arbeitswelt	Ebner
2.10a	Wandel der Arbeitswelt	Prof. Dr. Gade/Böhm

Studienfeld Beratung

3.04	Berufliche Aus- und Weiterbildung	Prof. Dr. Enoch
3.08	Gründungsberatung	Willkomm/Eichenlaub
3.14	Fachkräftesicherung und Demographie, mit besonderer Berücksichtigung der beruflichen Eingliederung von Flüchtlingen	Prof. Dr. Engelen-Kefer

Studienfeld Arbeitnehmerintegration

4.06	Interessenausgleich im Vermittlungsprozess hier: Arbeit mit psychischen Erkrankungen	Klevenow
4.08	Aktuelle Fragen im Themenfeld Beratung und Integration mit verschiedenen Einzelthemen hier: Forschungsmodul PraeLab hier: (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung	Anhäuser, Wiench Prof. Alt/Prof. Dr. Ertelt

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

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

Zusatzkurse/Zusätzliche Veranstaltungen

Zusatzkurse

BWL- Investment

Lehrender: Prof.Dr. Schuppan, Keune

Termine: donnerstags, 19.10 – 20.40 Uhr, 18.Kw. – 20.Kw. und 23.Kw – 29.Kw.

Zusätzliche Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Organisation: Prof. Dr. Gade

Termin: 04.05.17, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (0.0.52)

Blockwoche für Wahlpflichtmodule

Termin: 29.05. - 02.06.17

Abschlusswoche

Termin: 14.08. - 17.08.17 (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 2017