

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 5
Jahrgang 2017
Juli - August 2020

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
1510 Arbeitgeberberatung II	6
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	8
3520 Rechtliche Aspekte der Beratung	9
Studienort Schwerin	10
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	10
1510 Arbeitgeberberatung II	11
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	13
2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit	14

Das erwartet Sie im Sommertrimester 2020

- Gemäß Weisung 200407 COVID19 POE Weisung Einsatz Studierende und Studienbetrieb HdBA und dezentrale Prüfungsabwicklung PAL58 20 findet im Sommertrimester 2020 keine Präsenzlehre statt.
- An den Standorten Mannheim und Schwerin werden in den Studiengängen AMM und BBB von Juli – August 2020 je ein Pflichtmodul des 5.Trimesters online durchgeführt.
- Die Online-Lehre kombiniert asynchrone und synchrone Lehre.
Leitgedanke ist es, sich in den Phasen asynchroner Lehre Inhalte selbst anzueignen, um einerseits Inhalte aus Phasen der synchronen Lehre zu vertiefen und/oder andererseits in Phasen der synchronen Lehre das Wissen abzusichern und in die Diskussion und Reflexion zum Transfer von Theorie in die Anwendung zu kommen.
- Synchrone Lehre heißt, dass Lehren und Lernen zeitgleich stattfindet. Ein Beispiel wäre es, hierfür ein Seminar in einem Online-Konferenztool, z.B. in Teams abzuhalten
- Asynchrone Lehre ist eine Form des begleiteten Selbststudiums. Bei der asynchronen Lehre stehen die Präsentation und Aufbereitung der Lehrinhalte und Materialien entlang von Arbeitsaufträgen im Vordergrund (bspw. bei Vorlesungen und zur Vermittlung theoretischer Inhalte). Diese werden über Folien, beschriebene Lernziele und Materialien für die Studierenden in der Regel in Ilias bereitgestellt. Vorlesungsfolien sind zur besseren Veranschaulichung teilweise vertont und kommentiert.
In dieser Lehrform findet überwiegend kein simultaner Austausch mit den Lehrenden statt, vielmehr wird der nächste Austausch vorbereitet, indem z.B. Fragen gesammelt werden. Die Studierenden sind zum Selbststudium aufgefordert. Eine direkte und simultane Rückmeldung, ob die Inhalte richtig erfasst wurden, gibt es wie bei synchroner Lehre nicht. Daher ist ein kollaborativer Austausch zwischen Studierenden fester Bestandteil asynchroner Lehre, um bspw. gemeinsam Arbeitsaufträge zu bearbeiten. Seitens der Lehrenden werden für die Klärung der Arbeitsaufträge und Bearbeitungswege Elemente zur Kommunikation/Interaktion (Begleitung über Wiki, Chat oder Forum) integriert.
- Die anderen Pflichtmodule des 5.Trimester werden im Herbsttrimester 2020 durchgeführt.

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Sprietsma

Lehrende/r: Prof. Dr. Brüning, Prof. Dr. Jedrzejczyk, Prof. Dr. Siecke, Prof. Dr. Sprietsma

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Alle synchrone Teile der Veranstaltungen finden über Microsoft Teams statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ein erstes Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den ökonomischen Rahmen kennenzulernen, in dem Arbeitgeber operieren und die Arbeitsnachfrage zustande kommt:

- Eigenschaften regionaler Arbeitsmärkte verstehen: Attraktivität von Standorte für Arbeitgeber.
- Die Ursachen für den steigenden Bedarf an qualifizierte Arbeitnehmer in Deutschland verstehen.
- Die Konsequenzen von Globalisierung und Digitalisierung für die Arbeitsnachfrage in Deutschland verstehen.

Der Arbeitgeberservice agiert überwiegend auf regionaler Ebene, d. h. die Beratung von Arbeitsanbieter und Arbeitsnachfrager bezieht sich auf einem relativ kleinen (lokalen) geographischen Raum. Gleichwohl finden Standortentscheidungen von Unternehmen und die Rekrutierung von Arbeitnehmern heute in einem überregionalen, oft auch internationalen, Kontext statt. Welche Faktoren bestimmen die Arbeitsnachfrage auf regionalen Märkten? Welche Optionen haben Unternehmen, um bei zunehmender überregionaler Konkurrenz um Fachkräfte Arbeitskräfte anzuwerben oder zu halten? Diesen und ähnlichen Fragen gehen wir im Rahmen des 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 und lernen situationsgerecht zu beraten.

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, Lose-blattwerke 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.
- Mankiw (2010). *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre*. 6. Auflage. Kapitel 19.
- Maier, G., Tödtling, F. (2012): *Regional- und Stadtökonomik 1: Standorttheorie und Raumstruktur*, 5. Auflage, Springer.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 14.08.2020

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

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

Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Lehrende/r: Dr. Hohner, Holzäpfel, Prof. Dr. Körtek, Liefert, Prof. Dr. Reidel, Prof. Dr. Selzer

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: online

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
- 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
- Angesichts der aktuellen „Corona-Situation“ wird ein inhaltlicher Schwerpunkt bei bestimmten Entgeltersatzleistungen, nämlich dem Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeldes sowie Insolvenzgeld liegen

Basisliteratur:

- wird in der Veranstaltung bekanntgegeben -

Prüfungsform:

Hausarbeit

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1510 Arbeitgeberberatung II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

Lehrende: Prof. Dr. Brunow, Moritz

Termin: s. Stundenplan

Format: ILIAS-Lernmodul, ILIAS-Forum, Skype

Seminare und Übungen finden sowohl synchron als auch asynchron 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.

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 dazu beizutragen, das Beraterhandeln der Studierenden zu professionalisieren. Dazu werden zum einen einige Methoden betrachtet, die in der Arbeitgeberberatung Anwendung zur Vorbereitung von Erstgesprächen finden können, wie die Informationsstrukturierung mittels einer SWOT-Analyse oder die Betrachtung der Rentabilität anhand des Jahresabschlusses eines Unternehmens. Zum anderen werden sich die Studierenden mit den Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Fachkräftesicherung auseinandersetzen. Hierzu werden die Qualifizierungsberatung der BA sowie der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland im Fokus stehen.

In einer Beratungsübung werden die Inhalte der volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen anhand realer Unternehmensdaten in der Beratungssituation angewandt und das Beraterverhalten anschließend reflektiert. Die Beratungsübung ist an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst und findet deshalb nicht als klassisches Rollenspiel statt.

Basisliteratur:

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020), Handbuch der Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber, <https://www.baintranet.de/004/001/Documents/Handbuch-Qualifizierungsberatung.pdf>
- Eckey, H.-F. (2008), Regionalökonomie, Lehrbuch, Gabler Verlag, 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.
- Schäfer-Kunz, J. (2011), Buchführung und Jahresabschluss, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 14.08.2020

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit
Modulverantwortung: Prof. Dr. Schulze

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schulze

Lehrende: Prof. Dr. Schulze, Prof. Dr. Matuschek, Prof. Dr. Kempkens

Termin: s. Stundenplan

Format: ILIAS Lernmodul, Microsoft Teams, online

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:

Hausarbeit, Themenstellung wird am 18. Juli 2020 bekanntgegeben

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: Juni 2020