

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 5

Jahrgang 2022

Mai bis August 2025

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	4
Studiengang Arbeitsmarktmanagement.....	4
Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II	5
Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente	8
Modul: 1530 Projekt und Changemanagement	11
Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik.....	13
Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III: Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung	14
Modul: 3510 Leistungsrecht II	17
Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	18
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung	19
Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit.....	20
Modul: 2530 Fallmanagement II	22
Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen	23
Modul: 2550 Teilhabe am Arbeitsleben II	24
Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung	26
Wahlpflichtmodule	28
Weitere Veranstaltungen	31
Studienort Schwerin	32
Studiengang Arbeitsmarktmanagement.....	32
Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II	33
Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente	35
Modul: 1530 Projekt- und Changemanagement.....	37
Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM	39
Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III: Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung	41
Modul: 3510 Leistungsrecht II	43

Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	44
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung	46
Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit	47
Modul: 2530 Fallmanagement II	49
Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen	51
Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung	53
Wahlpflichtmodule	54
Weitere Veranstaltungen	56

Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement

Pflichtmodule

- **1510 Arbeitgeberberatung II**
Modulverantwortung: Prof. Dr. de Pinto
- **1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Göbel
- **1530 Projekt- und Changemanagement**
Modulverantwortung: Winfried Barz
- **2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Danner
- **2560 Integration in Erwerbsarbeit III**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Conrads
- **3510 Leistungsrecht II**
Modulverantwortung: Dr. Kern
- **3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise**
Modulverantwortung: Prof. Dr. habil Selzer

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. de Pinto

Lehrende/r: Prof. Dr. de Pinto, Kohn, Runck, 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 operieren und die Arbeitsnachfrage zustande kommt. Dies betreffen u.a. die folgenden Aspekte:

- Standortentscheidungen von Unternehmen im nationalen und internationalen Kontext
- Analyse regionaler Arbeitsmärkte
- Konsequenzen der Digitalisierung für die Arbeitsnachfrage in Deutschland
- Fachkräftemangel und Lösungskonzepte

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. Dies führt u.a. zu den folgenden Fragen: Welche Determinanten sind für die Standortwahl von Unternehmen verantwortlich? Welche Faktoren bestimmen die Arbeitsnachfrage auf regionalen Märkten? Welche Optionen haben Unternehmen, um bei zunehmender überregionaler Konkurrenz um Fachkräfte Arbeitskräfte anzuwerben oder zu halten?

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 Ziel der Lehrveranstaltung ist es, die kommunikativ-methodischen Aspekte der Arbeitgeberberatung zu fokussieren. Dabei soll es insbesondere darum gehen, den Arbeitgeber im sich zum Anbietermarkt entwickelnden Arbeitsmarkt als Ratsuchenden ernst zu nehmen und seine Anliegen empathisch zu verstehen. Inhaltlich werden dabei Teilbereiche der Qualifizierungsberatung thematisiert und ausgewählte Qualifizierungs- und Weiterbildungsformate erarbeitet. In Beratungsübungen werden anhand realitätsnaher Fallbeispiele die Identifikation von Arbeitgeberanliegen und deren kommunikative Aufnahme sowie das Einbringen von Lösungsansätzen erprobt.

Basisliteratur

Bohnet, I. (2017): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, C.H. Beck.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020): Handbuch der Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber. Bundesagentur für Arbeit, Zentrale AM 32, Nürnberg. Verfügbar unter: <https://www.baintranet.de/004/001/Documents/Handbuch-Qualifizierungsberatung.pdf> (21.3.2021)

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

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, K. (2016): Öffentliche Unternehmensberatung nach § 34 SGB III – eine bisher vernachlässigte Leistung mit hohem Zukunftspotenzial, in: Kreklau, C. / Siegers, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 276, Juni 2016

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen (2016): Betriebliche Weiterbildung. Handlungsempfehlung. Herausgegeben vom Institut der Deutschen Wirtschaft

Köln e.V. Köln.

(https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Betriebliche_Weiterbildung.pdf) (23.03.2021)

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.

Wegerich, Christine (2015): Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele. 3. Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler.

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Modulverantwortung: Prof. Dr. Göbel

Lehrende/r: Prof. Dr. Arnold, Prof. Dr. Göbel, Dr. Tamm

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul vermittelt praxisrelevante Schlüsselkompetenzen mit einem Schwerpunkt auf dem Wissenschafts-Praxistransfer. Vermittelt werden elementare Grundlagen für wissenschafts- und evidenzbasierte lebenslanges Lernen.

Die Studierenden können:

- elementarere Grundlagen der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente verstehen;
- bedeutsame Unterschiede zwischen qualitativen und quantitative Evaluationsmethoden benennen und ihre Vor- und Nachteile verstehen.
- Methoden der Wirkungsanalyse/ Kausalanalyse auf ihre Anwendbarkeit hin prüfen und beurteilen;
- Ergebnisse wissenschaftlicher Studien, analysieren und beurteilen und daraus begründete Schlussfolgerungen für die Berufspraxis ziehen, beispielsweise in der Beratung und Vermittlung;
- selbstständig einfache Studiendesigns für die Evaluation eigener Maßnahmen entwerfen;
- sich anhand aktueller Evaluationsstudien selbstständig ein fundiertes Urteil zur Wirkung und Funktion von neuen Maßnahmen und Programmen bilden und dieses Wissen anwenden.

Lehrinhalte des Moduls:

- Grundbegriffe der Evaluation
- Qualitative und Quantitative Evaluationsstrategien
- Grundlegendes Methodenwissen, Methoden der Wirkungsanalyse, experimentelle, quasiexperimentelle Methoden. Z.B. Zufallsexperimente, Before-After, Diff-in-Diff, Regression Discontinuity Design, Matching, Instrumentenvariablen, Regressionsanalyse.

- Aktuelle Kurzberichte und Studien unterschiedlicher Disziplinen zu Ergebnissen der Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
- Wirkung und Funktion von unterschiedlichen Programmen und Maßnahmentypen für die Integration von Kunden in den Arbeitsmarkt
- Praxisnahe Fallstudien mit Wissenschafts-Praxis-Transfer
- Wirkungsorientierte Anwendung und Einsatz von Programmen und Maßnahmen für unterschiedliche Kundengruppen
- Wirkung unterschiedlicher Maßnahmenkategorien, wie beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungen, subventionierte Beschäftigung usw.

Basisliteratur

Angrist, Pischke (2015): „Mastering Metrics, The Path from Cause to Effect“, 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.

Costa-Dias, M. and Blundell, R. (2002): “Alternative approaches to evaluation in empirical microeconomics”; Portuguese Economic Journal.

Heckman J. and Hotz V. (1989): “Choosing among alternative non-experimental methods for estimating the impact of social programs: The case of manpower training”; Journal of the American Statistical Association.

Holland, P.W. (1986): “Statistics and causal inference”, Journal of the American Statistical Association.

Imbens, G. and Wooldridge J. (2009): “Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation”; Journal of Economic Literature.

Imbens, G. and Lemieux, T. (2008): "Regression discontinuity designs: A guide to practice"; Journal of Econometrics.

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

Kugler F., Schwerdt G. and Wößmann L. (2014): “Ökonometrische Methoden zur Evaluierung kausaler Effekte der Wirtschaftspolitik”, Perspektiven der Wirtschaftspolitik; 15(2), 105-132

Rossi, Lipsey and Henry (2019): „Evaluation, A systematic approach“, Sage
Aktuelle Berichte und Veröffentlichungen von Evaluationsergebnissen.

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 1530 Projekt und Changemanagement

Modulverantwortung: Barz

Lehrende/r: Barz

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In dieser Lehrveranstaltung 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.

In diese Lehrveranstaltung ist mit 12 Übungsstunden ein Serious Game integriert, die Projektmanagement-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 Personaleinsatz.

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

Mit einer gemeinsamen Kick-Off-Veranstaltung in KW 22/23 starten Sie in Kleingruppen in die reale Projektarbeit (Transferprojekt). Während der Bearbeitungszeit der Transferprojekte werden Sie in Ihren Kleingruppen individuell betreut und Sie erstellen zu 3 Terminen einen Statusbericht.

Während der Bearbeitung Ihrer Prüfungsleistung biete ich Ihnen insgesamt 3 synchrone Veranstaltungstermine an, um generelle Themen der Erstellung eines Projekthandbuchs zu besprechen. Ergänzt werden die synchronen Termine durch individuell vereinbarte Termine um Sie bei individuellen Fragestellungen betreuen zu können.

Basisliteratur

Notwendige Literatur wird während der Veranstaltung in ILIAS zur Verfügung gestellt.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik

Modulverantwortung: Prof. Dr. Danner

Lehrende/r: Prof. Dr. Blum, Prof. Dr. Danner, Döhler

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Rahmen des Moduls lernen Sie die theoretischen Grundlagen und praktische Anwendungen psychologischer Diagnostik kennen. Sie erfahren was einen wissenschaftlich entwickeltes Testverfahren von einem Test aus dem Internet unterscheidet, üben sich praktisch im Auswerten von Daten, Sie lernen Fragebogen und Leistungstests kennen, erfahren und üben, wie man diagnostische Interviews führt, welche brauchbaren Informationen Bewerbungsunterlagen liefern und welche nicht und Sie lernen die Angebote des Berufspsychologischen Service kennen. Wir sprechen über Intelligenz, Persönlichkeit, Motive und wie diese Konstrukte gemessen werden können. Das Modul ist als Kombination aus Vorlesungen und Seminaren konzipiert

Basisliteratur

Kauffeld, S. (Hrsg.) (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Springer.

Schmidt-Atzert, GL. & Amelang, M. (2012). Psychologische Diagnostik. Springer.

Schuler, H. & Kanning, U. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie, (3. vollständig überarbeitete Auflage), Göttingen.

Stemmler, G., Hagemann, D., Amelang, M., Spinath, F. (2016). Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Kohlhammer.

Prüfungsform:

Portfolio

Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III: Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Ralph Conrads

Lehrende/r: Prof. Dr. Bauschke, Christopheri, Prof. Dr. Conrads, Prof. Dr. Guggemos,
Prof. Dr. Hörisch, Prof. Dr. Körtek, Prof. Dr. Reidel, Walter

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das fachübergreifende Modul „Integration in Erwerbsarbeit III: Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung“ für AMM gliedert sich in 34 sozialwissenschaftliche und 18 juristische Veranstaltungsstunden, davon sind die meisten Präsenz-Lehrveranstaltungen. Schwerpunkt liegt auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen, basierend auf dem soziologischen Lebenslagenansatz. Dieser umfasst die Gesamtheit äußerer Bedingungen, die das Leben von Personen oder Gruppen beeinflussen (Engels 2008). Dabei werden mehrdimensionale Unterversorgungslagen und ihre Wechselwirkungen betrachtet, nicht nur Einkommensarmut. Untersuchungsdimensionen umfassen u.a. vertikale und horizontale Disparitäten, Ethnie, Alter und Kohorte, Geschlecht, Lebenslaufdynamik, Gesundheit, Bildung oder bürgerliche Rechte. Dieser mehrdimensionale Gesamtzusammenhang begründet die Verschränkung sozialwissenschaftlicher und juristischer Teilmodule in diesem Lehrmodul.

A) Sozialwissenschaftliches Teilmodul:

Es wird praxisrelevantes Wissen aus verschiedenen Fachdisziplinen angewendet (insbesondere aus den Sozial- und Rechtswissenschaften). Je nach Thema werden auch Quellen aus weiteren Fachgebieten wie Psychologie, Kriminologie, Pädagogik und Gesundheitswissenschaften einbezogen. Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung eines anwendungsorientierten soziologischen Verständnisses für komplexe Lebenslagen, inklusive Analyse von Arbeitsmarktzugangsbarrieren und -ressourcen sowie Möglichkeiten der Netzwerkkooperation und Arbeitsförderung. Die Einheit "Arbeitsmarkttransformation und Modernisierungsanforderungen an den Sozialstaat" behandelt Aspekte der Veränderungen in

der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf Zielgruppen sowie notwendige Anpassungen im Sozialstaat und der Arbeitsverwaltung.

B] Juristisches Teilmodul:

Das juristische Teilmodul konzentriert sich auf besondere Lebenslagen bzw. Beschäftigtengruppen und umfasst Vorlesungen sowie Seminare, die sich mit aktuellen Entwicklungen des Arbeits-, Sozial- und Ausländerrechts befassen. Studierenden wird ein Skript mit ausgewählten Aspekten des Themenkreises bereitgestellt. Die Seminare bieten Gelegenheit zur Diskussion und Klärung von Fragen zu den Vorlesungen und Begleitmaterialien.

Basisliteratur

A] Sozialwissenschaftliches Teilmodul

Bäcker, G., Naegele, G., & Bispinck, R. (2020). Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland: Ein Handbuch. Wiesbaden: Springer VS.

Becker, I. (2017). Kritik am Konzept relativer Armut–berechtigt oder irreführend?. WSI-Mitteilungen, 70(2), 98-107.

Backes, G. M. (1997). Lebenslage als soziologisches Konzept zur Sozialstrukturanalyse. Zeitschrift für Sozialreform, 43(9), 704-727

Bundesregierung (2021). Lebenslagen in Deutschland. Der sechste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung

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

Rauch, A., & Tophoven, S. (2020). Integration in den Arbeitsmarkt. Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf, Stuttgart.

B] Juristisches Teilmodul

Zeitschriften (Auswahl):

NZA, BB, DB, NJW, RdA, ZfA, Personal, PersV, öAT, Arbeitsrecht aktuell, ZTR etc. (so weit auf Bibliothek zugegriffen werden kann).

Datenbanken: juris, Beck online, Wikipedia, Google (scholar) etc.

Auf weitere Literatur wird in den Veranstaltungen bzw. im Studienskript verwiesen. Weitere Quellen werden über Ilias bereitgestellt.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 3510 Leistungsrecht II

Modulverantwortung: Dr. Kern

Lehrende/r: Dr. Kern und Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul knüpft an das Modul 3310 (Leistungsrecht I) sowie Modul 3420 (Grundsicherung für Arbeitsuchende) an und hat zum Ziel, die grundlegenden Kenntnisse zum Leistungsrecht und zur Leistungsberatung zu vertiefen. Zu den Lerninhalten des Moduls gehören: - Ausgewählte Aspekte der Leistungssysteme SGB II und SGB III: - Leistungsausschlussgründe für erwerbsfähige Leistungsberechtigte: Am Beispiel der Inhaftierung und Suchterkrankung - Leistungsausschluss für Ausländerinnen und Ausländer mit Bezügen zum Aufenthalts- und Freizügigkeitsrecht - Vertiefung: Sozialverwaltungsverfahren (SGB I, SGB X), Sozialgerichtsverfahren (SGG) - Aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung einschließlich EU-Recht

Basisliteratur

-wird in den Veranstaltungen bekanntgegeben -

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Selzer

Lehrende/r: Prof. Dr. Selzer und Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

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, Qualifizierungsgeld).
- 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

Pflichtmodule

- **2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Bernhard
- **2530 Fallmanagement II**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Rübner
- **2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Blum
- **2550 Teilhabe am Arbeitsleben II**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keller
- **3520 Rechtliche Aspekte der Beratung**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Bernhard

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

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Netzwerke begegnen uns in buchstäblich in allen Lebenslagen, sei es als Freundes- und Bekanntenkreis, in Studium, Beruf oder in den Sozialen Medien. Die Omnipräsenz von Netzwerken erklärt sich nicht zuletzt aus den Potenzialen, die dem Phänomen zugeschrieben werden. Im Bereich der sozialen Dienstleistungen verbindet sich mit netzwerkförmiger Kooperation die Hoffnung, dass sich Hilfsangebote besser aufeinander abstimmen und passgenauer auf die Bedarfe der Adressat*innen zuschneiden lassen. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieses Modul mit der Rolle von Netzwerken und Netzwerkarbeit im Kontext von Jobcentern und Agenturen. Es werden u.a. folgende Leitfragen adressiert: Wie funktionieren Netzwerke im Allgemeinen und interorganisationale Netzwerke von sozialen Dienstleistern im Besonderen? Welche Potenziale und welche Herausforderungen sind mit Netzwerkarbeit verbunden? Und nicht zuletzt: Wie funktioniert Netzwerkarbeit in der Praxis.

Basisliteratur

Brandl, S., & Brussig, M. (2018). Interaktive Arbeit mit Kunden und Netzwerkpartnern: Zum Typus von Dienstleistungsarbeit in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. *Arbeit*, 27(2), 109-128.

Diaz-Bone, R. (2006). Eine kurze Einführung in die sozialwissenschaftliche Netzwerkanalyse. *Mitteilungen aus dem Schwerpunktbereich Methodenlehre* 57, 1-23.

Herz, A., Peters, L., & Truschkat, I. (2015). How to do qualitative strukturelle Analyse? Die qualitative Interpretation von Netzwerkkarten und erzählgenerierenden Interviews. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 16, No. 1).

Quilling, E., Nicolini, H. J., Graf, C., & Starke, D. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten. Springer-Verlag, 69-89.

Rexrodt, C., & Toepler, E. (2015). Case Management und Netzwerksteuerung. Handbuch Sozialversicherungswissenschaft, 717-731.

Schubert, H. (2018). Netzwerkmanagement in Kommune und Sozialwirtschaft. Springer Fachmedien Wiesbaden, 75-89.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2530 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Rübner

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

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Modul Fallmanagement II werden verschiedene fachliche Stränge aus dem Studium für die Anwendung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zusammengeführt und um neue Aspekte erweitert.

Folgende Themenfelder werden behandelt:

- Armut und soziale Teilhabe
- Zielgruppenspezifische Ansätze und Zugänge des Fallmanagements
- Aktuelle Entwicklungen im Kontext der Beschäftigungsförderung
- Psychische Erkrankungen im Kontext der Integrationsarbeit
- Motivational Interviewing im Fallmanagement
- Implementation von Fallmanagement in den Jobcentern

Basisliteratur

Göckler, R. & Rübner, M. (2024). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Entwicklungslinien, professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements (7. Aufl.). Regensburg: Walhalla. <https://doi.org/10.5771/9783802959295>

Prüfungsform:

Referat

Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen

Modulverantwortung: Prof. Dr. Blum

Lehrende/r: Prof. Dr. Blum, Hauffen, Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Höft, Prof. Dr. Keller, Kramer

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

- 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:

Portfolio

Modul: 2550 Teilhabe am Arbeitsleben II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keller

Lehrende/r: Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Keller und Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul Teilhabe am Arbeitsleben II baut auf das Modul „Teilhabe am Arbeitsleben I“ auf. Die Lerninhalte Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben werden vertieft und im Einzelnen ergänzt. Ein wichtiges Element stellt der Theorie-Praxis-Bezug dar. Es erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Inklusion in unterschiedlichen Kontexten; u.a. auch in Bezug auf Zukunft der Arbeit, Megatrends und veränderte Arbeitswelten. Die Studierenden lernen die Grundlagen von Diversity im Kontext mit Menschen mit Behinderungen kennen. Auch sollen Aspekte der Intersektionalität beleuchtet werden, u. a. wenn mehrere Diversity-Faktoren zusammenkommen.

Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema psychische Gesundheit und Krankheit, vertiefen die Studierende ihr Fachwissen zu bestimmten Personenkreisen wie z. B. psychisch erkrankte Jugendliche, Geflüchtete mit Behinderungen und dessen Umgang in Beratungssituationen (auch Deeskalation).

Eine Exkursion in das SRH Berufsbildungswerk Neckargmünd GmbH ist geplant.

Lerninhalte:

- Vertiefung der Lehrinhalte von Modul 2460 „Teilhabe am Arbeitsleben I“
- Erkrankungen, v.a. psychische Erkrankungen, Krankheitsbilder, Neurodivergenz,
- REHA-/SB-Team: Beratung von Menschen mit Behinderungen: Deeskalation, Beratungsübungen
- Zukunft der Arbeit, Veränderungen der Arbeitswelt, Chancen und Herausforderungen der Megatrends für Menschen mit Behinderungen
- Einführung in das Themenfeld Diversity

- Inklusive Fallbeispiele aus der Praxis u. Fallbeispiele aus dem Reha/SB- Team, Geflüchtete mit Behinderungen, Critical Incidents als Methode
- Exkursion

Basisliteratur

Wird in den Lehrveranstaltungen bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Reidel

Lehrende/r: Prof. Dr. Bauschke, Christopheri, Dr. Kern, Prof. Kokott-Weidenfeld,
Lüningschrör, Mir-Ghaffari, Prof. Dr. Reidel, Prof. Dr. Selzer, Wille

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

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,
- den rechtlichen Bezug von typischen Praxisproblemen herstellen und analysieren können.

Inhalte

- Rechtsgrundlagen von Beratung
- Grundsätze und Instrumente der aktiven Arbeitsförderung des SGB III, insbesondere Förderung d. beruflichen Weiterbildung (u.a. Qualifizierungsgeld im Überblick)
- Kurzarbeitergeld („Konjunktur-Kug“, „Saison-Kug“, „Transfer-Kug“)
- Fachkräfteeinwanderung im Überblick: Rechtsgrundlagen (u.a. Aufenthaltsgesetz, Beschäftigungs-VO, SGB III), Aufenthaltstitel, Arbeitsmarktzugang der verschiedenen Personengruppen
- Teilhabe am Arbeitsleben im Überblick: Grundlagen Reha/SB, Reha-Prozess, Kooperationen usw.
- Grundlagen des Familienrechts im Überblick (u.a. Unterhalt)

- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit des SGB II im Überblick einschließlich der aktuellen Entwicklungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Rechtsprobleme in der täglichen Beratungspraxis

Basisliteratur

- wird in der Veranstaltung bekanntgegeben -

Prüfungsform:

Hausarbeit

Wahlpflichtmodule

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

WPM Nr.	WPM Bezeichnung	Lehrperson
1610	Personalmarketing	Mosters
1710	Globalisierung und Arbeitsmarkt	Prof. Dr. de Pinto
1760a	Human Friendly Automation: menschenfreundliche Einführung von KI messbar	Födisch
1760b	Neurowissenschaftliche Aspekte in Führung und Beratung	Harst
1760c	Zukunft der Personalentwicklung: Trends, Methoden und individuelle Entwicklung am Beispiel des öffentlichen Dienstes	Jäckle
1760d	Dialogisches Management	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch
1760e	Ausgewählte Aspekte des Arbeitsmarktmanagements und im internationalen Kontext, Split	Prof. Dr. Scharpf, Reuter
1760f	Management von Dienstleistungsprozessen im arbeitsmarktlichen Kontext	Prof. Dr. Scharpf u. a.
1760g	Homo oeconomicus adieu!? Angewandte Verhaltensökonomik im Personalmanagement	Seidel
1770a	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik: "Fachkräftemangel"	Prof. Dr. Arnold
1770b	Beschäftigung, Familie und Bevölkerung	Boll
1770c	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik	Prof. Dr. de Pinto, Prof. Dr. Wehling

1770d	Arbeiten im Rechtskreis SGB II - besondere Herausforderungen im JobCenter (gE)	Fonger
1770e	Transformation von Arbeitsmärkten aus policy-analytischer Sicht	Prof. Dr. Hörisch
1770f	Aktive Auslandsrekrutierung: Strategien und Herausforderungen für die BA	Prof. Dr. Sprietsma
1770g	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – Die Herausforderung ökologische Transformation	Dr. Tamm u. a.
1770h	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik	Prof. Dr. Walwei
2640	Gesundheitspsychologie und ihre Bedeutung für die Arbeit in der Beratung und Vermittlung	Prof. Dr. Blum
2660a	In der heutigen dynamischen Arbeitswelt sind überfachliche Kompetenzen von entscheidender Bedeutung, um erfolgreich zu sein und sich ständig wechselnden Anforderungen anzupassen.	Anhäuser
2660b	Szenisch-kreative Beratungsarbeit	Prof. Dr. Arnold u. a.
2660c	Diskriminierung und Rassismus	Prof. Dr. Bernhard
2660d	Umgang mit Widerstand in der Beratung	Cellarius, Fattohi
2660e	Systemische Beratung	Prof. Dr. Mocigemba
2660f	Berufsorientierungs- und Berufsentscheidungsverhalten der 15- bis 30-Jährigen	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch
2660g	Digitalisierung in der Berufsberatung	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch
2660h	Agil. Innovativ. Kreativ – Komm mit uns auf die Reise: Das Inhouseconsulting der BA	Reupsch, Bonacker
2660i	Führen gute Denkstrategien zu besseren Entscheidungen?	Ruppert

2660j	Der (gemeinsame) Arbeitgeber-Service. Grundlagen, Aktuelles und Fachwissen für die Praxis	Schülpen
2660k	Beratung zur Förderung digitaler Kompetenzen im Netzwerk	Prof. Dr. Weber/ Prof. Dr. Siecke
2660l	Existenzgründungsberatung	Prof. Dr. Wehling
3610a	Familienleistungen in Theorie und Praxis	Familienkasse

Welcher Studienschwerpunkt welche zur auswahlstehenden Wahlpflichtmodule wählen darf, ist in den Hinweisen zum Wahlverfahren beschrieben. Inhaltliche Schwerpunkte und Basisliteratur sind dem **Modulkatalog** (auf der Homepage der HdBA zu finden) zu entnehmen. Die jeweilige Prüfungsform können den Modulbeschreibungen der Wahlpflichtmodule entnommen werden. Termine und Räume sind im **Stundenplan** zu finden.

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

19.05. bis 23.05.2025

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung (HVV)

Verantwortlicher: Prof. Dr. Deborah Jackwerth-Rice

Termin: 02.05.25, 13:30 bis 15:00 Uhr

Raum: Audimax (034)

Internationale Ringvorlesungen

Termine:

- 21.05.25, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 18.06.25, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 16.07.25, 14.00 bis 15.30 Uhr

Raum: online

Aktionstag Nachhaltigkeit

Verantwortlicher: Greenteam der HdBA

Termin: 03.07.25, ab 13 Uhr

Raum: HdBA

Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement

Pflichtmodule

- **1510 Arbeitgeberberatung II**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow
- **1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Schnitzlein
- **1530 Projekt- und Changemanagement**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Ewers
- **2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing
- **2560 Integration in Erwerbsarbeit III**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Nguyen
- **3510 Leistungsrecht II**
Modulverantwortung: Arne Wagner
- **3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Modul: 1510 Arbeitgeberberatung II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow

Lehrende/r: Prof. Dr. Brunow, Prof. Dr. Sorgner, Moritz, Sari, Schenk, Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt 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 die Netzwerkarbeit betrachtet, als eine Möglichkeit, die regionale Zusammenarbeit relevanter Arbeitsmarktakteure zu strukturieren. Mehrere erfahrene Beraterinnen und Berater werden vertiefte Einblicke in die Tätigkeit im Arbeitgeberservice geben.

In den Beratungsübungen wird die Schulung ausgewählter beraterischer Kompetenzen im Mittelpunkt stehen und um Aspekte der systemischen Organisations- und Unternehmensberatung ergänzt. Abschließend werden Inhalte der volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen anhand von Fallbeispielen in der Beratungssimulation angewandt.

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:

Projektarbeit

Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schnitzlein

Lehrende/r: Prof. Dr. Schnitzlein, externe Vortragende

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt 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.

Lernziele:

Die Studierenden können:

- elementare Grundlagen der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente verstehen;
- Methoden der Wirkungsanalyse/Kausalanalyse auf ihre Anwendbarkeit hin prüfen und beurteilen;
- Evaluationsergebnisse analysieren und beurteilen sowie daraus begründete Schlussfolgerungen für die Beratung und Vermittlung ziehen;
- sich anhand aktueller Evaluationsstudien selbstständig ein fundiertes Urteil zur Wirkung und Funktion von neuen Maßnahmen und Programmen bilden und dieses Wissen anwenden.

Schlagworte: Evaluationsziele, Wirkungspotentiale aktiver Arbeitsmarktpolitik, Methodenansätze der kausalen Wirkungsanalyse, qualitative Evaluationsansätze, Evaluationspolitik und Institutionalisierung einer wirkungsbasierten Maßnahmensteuerung 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). Neben den Vorlesungen und Übungen ist das Selbstlernvolumen zu berücksichtigen.

Es wird davon ausgegangen, dass die Vorlesungsinhalte eigenständig und regelmäßig vor- und nachbereitet werden.

Basisliteratur

Angrist, J. und J.-S. Pischke (2014): Mastering Metrics: The Path from Cause to Effect. Princeton University Press.

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 1530 Projekt- und Changemanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Ewers

Lehrende/r: Prof. Dr. Ewers

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Bei der Umsetzung organisationaler Veränderungsprozesse und kommt der Projektarbeit eine Schlüsselrolle zu. Insbesondere agile Formen der Projektarbeit haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Aber auch im außerberuflichen Lebenskontext werden komplexe Aufgabenstellungen und Zielsetzungen immer häufiger in Form von Projekten angegangen. Unabhängig davon, ob ein neuer Großflughafen gebaut, ein privater Umzug ins Ausland organisiert oder ein neuer IT-Prozess in der BA eingeführt werden soll: Ein professionelles Projekt- und Changemanagement bietet hierfür effiziente Methoden und Instrumente. Die Wichtigsten werden in diesem Modul vorgestellt und in der Anwendung erprobt.

Nach einer Verortung des Stellenwerts von Projekten im Kontext betrieblicher Veränderungsprozesse erfolgt im ersten Modulblock eine Einführung in die Grundbegriffe des Projektmanagements. Außerdem werden entlang der verschiedenen Projektphasen zentrale Analyse-, Planungs- und Steuerungsinstrumente vorgestellt und ausprobiert. Dies beinhaltet unter anderem die Erarbeitung eines Projektstrukturplans, einer Risiko- und Stakeholderanalyse oder eines Zeitplans. Neben den besonderen Rahmenbedingungen für Projektarbeit in der BA werden in diesem Modul auch Beispiele aus dem Bereich der Unternehmensberatung vorgestellt und kritische Erfolgsfaktoren des Projektmanagements diskutiert. Im Rahmen der Prüfungsleistung werden von den TeilnehmerInnen eigene Projektplanungen erarbeitet, die Aufgabenstellungen der HdBA, der Zentrale oder anderer Dienststellen der BA zum Inhalt haben können.

Basisliteratur

Gessler, M. (Hrsg.). (2019). Kompetenzbasiertes Projektmanagement (PM4) - Handbuch für Praxis und Weiterbildung im Projektmanagement. Nürnberg: GPM.

Madauss, B.J. (2019). Projektmanagement. Theorie und Praxis aus einer Hand. Berlin: Springer.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2018). Organisationsentwicklung – Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen (5. Auflage). Wiesbaden: VS.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

Lehrende/r: Prof. Dr. Keye-Ehing, Dr. Hergert

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden können

- für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeitspsychologie, der 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 der Eignungsdiagnostik
 - Urteilsbildung und Entscheidungsfindung im Kontext von psycho-diagnostischen Fragestellungen

Die Teilnehmer/Innen können komplexe diagnostische Entscheidungssituationen erfassen und strukturieren und Konsequenzen unterschiedlicher diagnostischer Entscheidungen reflektieren. Die Studierenden setzen sich mit aktuellen diagnostischen Anwendungsfragen im Beratungs- und Vermittlungskontext für den Arbeitsmarkt auseinander.

Basisliteratur

Schuler, H. & Moser, K. (Hrsg.) (2019). Lehrbuch Organisationspsychologie, (6. Auflage). Bern: Huber.

Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.) (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie, (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (Hrsg.) (2021). Psychologische Diagnostik (5., überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.

Bühner, M. (2021). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, (4. erweiterte Auflage). Pearson.

Weinert, A. (2015). Organisations- und Personalpsychologie, (5.Auflage). Weinheim: Beltz.

John, M. & Maier, G. (2007). Eignungsdiagnostik in der Personalarbeit: Grundlagen, Methoden, Erfahrungen. Düsseldorf: Symposion.

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III: Lebenslagenbezogene Beratung und Vermittlung

Modulverantwortung: Prof. Dr. Nguyen

Lehrende/r: Prof. Dr. Nguyen, Prof. Dr. v. Finckenstein, Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2560 gliedert sich in einen rechtswissenschaftlichen und einen sozialwissenschaftlichen Teil, die jeweils in Seminarform abgehalten werden. Die Schwerpunkte liegen auf der Arbeitsmarktintegration spezifischer Zielgruppen. In diesem Modul werden Rahmenbedingungen sowie 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 wird der Aspekt der Gesundheit 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.

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 Arbeitsmarktzutrittschancen 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.

Durch die Einbeziehung von externen Gastreferenten wird eine differenzierte, praxisnahe und wissenschaftliche Sichtweise auf die Chancen und Herausforderungen der

verschiedenen Zielgruppen und ihrer Lebenslagen ermöglicht. Im besonderen Fokus wird in diesem Trimester der Aspekt der Migration und Integration stehen.

Basisliteratur

Wird zu Beginn des Moduls bekanntgegeben

Prüfungsform:

Referat

Modul: 3510 Leistungsrecht II

Modulverantwortung: Arne Wagner

Lehrende/r: Gurkasch, Schmolk, Wagner, N.N.

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ab dem 01.09.2025 beginnt für Sie das Praxisleben. Theorie und Praxis sollen durch Sie dann jeden Tag in Einklang gebracht werden. Während Ihres Studiums an der HdBA durften Sie verschiedene Themen- und damit verbunden auch verschiedene Rechtsgebiete kennenerlernen und sich in deren Anwendung erproben. Nun kennen Sie Ihre Ansätze und damit auch Ihre künftigen rechtlichen Schwerpunkte. Dieses Modul soll zum einen erneut Ihre bereits vorhandenen Rechtskenntnisse verdichten, Sie zum anderen aber auch mit neuen konfrontieren, dieses Mal jedoch abgestimmt auf Ihre Praxisansätze. Der Fokus liegt also auf der spezifischen Umsetzung einzelner Rechtsgrundlagen in der Praxis der Agenturen für Arbeit. Praxisexpertinnen und Praxisexperten werden Ihnen in diesem Modul wertvolle Beiträge und Anleitungen zuteil werden lassen, um Ihnen den Einstieg zu erleichtern. Hierbei orientieren sich die Themen an den alltagsgeschäftlichen Inhalten, die Ihnen womöglich bereits am ersten Tag begegnen werden. Sie werden in diesem Modul die Praxisumsetzung des sog. „Nahtlosigkeitsverfahrens“ nach § 145 SGB III erlernen, Ihre Kenntnisse zum Kindergeld und zum Kinderzuschlag weiter vertiefen, sich intensiv mit den Förderinstrumenten „FbW“ und „Gründungszuschuss“ auseinandersetzen und Antworten auf Ihre Fragen zum Thema „Flucht- und Erwerbsmigration im Arbeitsalltag der Agenturen für Arbeit“ erhalten.

Basisliteratur

Die Literatur wird Ihnen zu Beginn des Trimesters veröffentlicht.

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

Modulverantwortung: Prof. Dr. Meyer

Lehrende/r: Prof. Dr. Meyer

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Lehrinhalte:

- Begriff der Unternehmenskrise und deren Bedeutung für die Bundesagentur für Arbeit
- Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit in der Unternehmenskrise aus Sicht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber
- Vertiefung im Unternehmensrecht (Rechtsformen, Organe, Haftung) und Grundzüge der Unternehmensnachfolge
- Grundzüge des Insolvenzrechts
- Arbeitsrecht in der Krise (Lohn- und Arbeitszeitreduzierung, Massenentlassung, Sozialplan, Betriebsübergang, Insolvenzarbeitsrecht)
- Vertiefung: Maßnahmen und Instrumente des Arbeitsförderungsrechts zur Bewältigung der Unternehmenskrise (u.a. Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld)

Lernziele:

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.

Basisliteratur

Meyer, Wirtschaftsrecht in Deutschland und England, 2016.

Koch, Gesellschaftsrecht, 13. Auflage 2023.

Saenger, Gesellschaftsrecht, 6. Auflage 2023.

Lorz/Kirchdörfer, Unternehmensnachfolge, 2. Auflage 2011.

Foerste, Insolvenzrecht, 8. Auflage 2022.

Zimmermann, Grundriss des Insolvenzrechts, 11. Auflage 2018.

Beck/Depré/Ampferl (Hrsg.), Praxis der Insolvenz, 4. Auflage 2023.

Crone/Werner, Modernes Sanierungsmanagement, 7. Auflage 2024.

Sieg/Maschmann, Unternehmensumstrukturierung, 3. Auflage 2020.

Im Internet sind zu allen Themen umfangreiche Materialien frei zugänglich.

Prüfungsform:

Referat

Studiengang

Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung

Pflichtmodule

- **2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brandl, Prof. Dr. Nguyen
- **2530 Fallmanagement II**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Fuge
- **2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen**
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing
- **3520 Rechtliche Aspekte der Beratung**
Modulverantwortung: Michael Emden

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit

Modulverantwortung: Prof. Dr. Brandl, Prof. Dr. Nguyen

Lehrende/r: Prof. Dr. Brandl, Prof. Dr. Nguyen und Lehrbeauftragte

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

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 viele Arbeitsmarktdienstleistungen wie etwa die Berufsberatung vor und im Erwerbsleben, die Reha-Vermittlung oder das beschäftigungsorientierte Fallmanagement, ebenso etwa für die Beauftragung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), für die Integrationsfachkräfte, die mit dem Teilhabechancengesetz (§§ 16 e und i, SGB II) betraut sind, für Sozialraumarbeit und andere Dienstleistungen und Fachkräfte in Arbeitsagenturen und Jobcentern, auch in der regulären Arbeitsvermittlung ist man mitunter auf externe Dienstleister angewiesen. Z.B. sollen Fallmanager/innen 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. Auf dieser Grundlage wird im weiteren Veranstaltungsverlauf auf Netzwerkarbeit in verschiedenen Arbeitsmarktdienstleistungen der AA und der JC bzw. der Berufsberatung oder dem beschäftigungsorientiertem Fallmanagement fokussiert und durch die Studierenden im Rahmen von Projektarbeiten vertieft. Ferner wird in mehreren Veranstaltungen die Netzwerkarbeit aus Sicht von Kooperationspartnern der Arbeitsverwaltung vertieft.

Die Lehre erfolgt separat in den BB-Gruppen und der FM-Gruppe; sie unterscheidet sich durch den engeren Fokus auf die Berufsberatung bzw. das bFM.

Basisliteratur

Brandl, S.; Brussig, M. (2018): Interaktive Arbeit mit Kunden und Netzwerkpartnern – zum Typus von Dienstleistungsarbeit in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Zeitschrift Arbeit 27(2): 109-128

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, L.; Hummel, K.; Peters-Lange, S.; Toepler, E.; Schuhmann, I. (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

Modul: 2530 Fallmanagement II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Fuge

Lehrende/r: Prof. Dr. Fuge

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Dieses Modul vertieft die Inhalte von Fallmanagement I und fokussiert auf die Analyse verschiedener Zielgruppen, die Auseinandersetzung mit psychischen Erkrankungen und deren Auswirkungen auf Beschäftigungsfähigkeit und Lebensqualität. Zudem wird die professionelle und individuelle Gestaltung des Fallmanagement-Prozesses anhand realer Fallbeispiele weiterentwickelt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Beratungshandeln im beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM) im rechtlichen Kontext des SGB II.

Lern- und Arbeitsformen:

Seminare: wissenschaftlich fundierte Auseinandersetzung mit den konzeptionellen Grundlagen des bFM sowie Analyse der Aufgaben- und Beziehungsebene unter Einbeziehung eigener Erfahrungen.

Übungen in Halbgruppen: Erprobung und Anwendung von Interventionen für eine lösungs- und ressourcenorientierte Gesprächsführung im Fallmanagement-Prozess.

Selbsterfahrung in Halbgruppen: Reflexion der eigenen Biografie und professionellen Haltung mit den Leitfragen: Wo komme ich her? Wer bin ich heute? Wer möchte ich sein?

Online-Sprechstunden:

Begleitung der Selbstlernphasen und Klärung individueller Fragen.

Die Teilnehmenden sind gefordert, sich die Themen eigenständig in einer Projektarbeit zu erarbeiten, praxisnahe Übungen durchzuführen und ihre Persönlichkeit in einer berufsbezogenen Selbsterfahrung weiterzuentwickeln.

Basisliteratur

Bandelow, B., Gruber, O. & Falkai, P. (2008). Kurzlehrbuch Psychatrie. Steinkopff Verlag.

Hellwig, C. (2016). Wertebasierte Gesprächsführung. Wirkprinzipien des personenzentrierten Ansatzes. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Göckler, R. & Rübner, M. (2014). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement.

Entwicklungslinien, professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Beschäftigungsförderung. Regensburg: Walhalla und Praetoria.

Miller, W. & Rollnick, S. (2015). Motivierende Gesprächsführung, (3. Aufl.), Lambertus.

Rübner, M., Göckler, R., Kohn, K. H. & Göbel, C. (2022). Beschäftigungsorientiert beraten, vermitteln und fördern. Regensburg: Walhalla.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

Lehrende/r: Prof. Dr. Keye-Ehing, Prof. Dr. Clinton, Prof. Dr. Ewers, Boysen,
Homrighausen, Moritz

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele für Studierende sind:

- Anwendungsbereiche von Qualifizierung und Weiterbildung und damit verbundene pädagogisch-psychologische Trainings-, Qualifizierungs- und Interventionsstrategien kennen.
- Theoretische Modelle zur Operationalisierung von Trainingserfolg und
- (un-)günstigen Bedingungen für den Transfer von Trainingsinhalten verstehen
- 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
- Möglichkeiten und Umsetzung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in der Praxis der BA und gemeinsamen Einrichtungen (SGB III und SGB II)

Basisliteratur

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

Mudra, P. (2015). Personalentwicklung: integrative Gestaltung betrieblicher Lern- und Veränderungsprozesse. München, Franz Vahlen.

Döring, N. und Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. (6. Aufl.). Berlin. Springer.

Becker, M. (2023). Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Freiburg, Schäffer-Poeschel.

Schirmacher, U. (2023). Kompetenzorientierte Personalentwicklung. Wiesbaden, Springer Fachmedien.

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

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

Modulverantwortung: Emden

Lehrende/r: Emden, Prof. Dr. Weinreich

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 0.0.52 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden erhalten Einblicke in die Grundsätze und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung einschließlich Förderleistungen an Arbeitgeber nach SGB II, SGB III und SGB IX. Darüber hinaus soll in praxisnahen Sequenzen die Rechtsgrundlagen von Beratung und Vermittlung, deren Rechtsfolgen falscher oder unzureichender Beratung erläutert und eine Analyse von spezifischen Beratungssituationen und Entwicklung von Lösungsansätzen in der Praxis erfolgen. Dabei gilt in diesem Modul besonderes Augenmerk auf die Beratung zu Schnittstellenthemen zu anderen Rechtsbereichen (z.B. zum Zivilrecht, Owi, SGB XII).

Basisliteratur

Hinweise zu aktueller Literatur erhalten Sie von Ihren Dozenten und Dozentinnen

Prüfungsform:

Klausur (90 min)

Wahlpflichtmodule

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

WPM Nr.	WPM Bezeichnung	Lehrperson
1530	Projekt- und Changemanagement	Ewers
1630	Dienstleistungsmanagement	Schiller
1760h	Öffentliche Unternehmen und Beteiligungsmanagement	Friedländer
1760i	Organisationsmanagement	Zaumseil
1770k	Arbeitsmarkt und Demokratie: der Einfluss arbeitsmarktökonomischer Faktoren auf das Wahlverhalten in Deutschland	Böhm
1770l	Migration und Erwerbsbeteiligung von Frauen: Aktuelle Entwicklungen im europäischen Kontext	Böhm
1770m	Strukturwandel und Arbeitsmarkt am Beispiel Malmö/Schweden	Brunow
2660a	In der heutigen dynamischen Arbeitswelt sind überfachliche Kompetenzen von entscheidender Bedeutung, um erfolgreich zu sein und sich ständig wechselnden Anforderungen anzupassen.	Anhäuser
2660g	Digitalisierung in der Berufsberatung	Petersen, Olesch
2660i	Führen gute Denkstrategien zu besseren Entscheidungen?	Ruppert
2660k	Beratung zur Förderung digitaler Kompetenzen im Netzwerk	Weber
2660m	Kooperation von AGS- und AV-Fachkräften. Innovative Ansätze in drei Ländern (A, DK, D)	Brandl
2660n	Sozio-emotionale Kompetenzen im Joballtag und in der Beratung = zufriedener arbeiten	Hiller
2660o	Hands on: Durchführung eines Design-Thinking-Prozesses zur Umsetzung nachhaltiger Inhalte im Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Arbeitsmarktdienstleistungen	Kohl
2660p	Wie gehe ich mit Diversität in der Beratungspraxis um?	Moll
2660q	Qualifizierungsberatung für Betriebe	Moritz

2660r	Migration - Chancen und Herausforderungen	Nguyen
2660s	Zeit- u. Selbstmanagement für Berater und deren Beratungskunden	Schubert/Wittke
3530	Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	Meyer
3610a	Familienleistungen in Theorie und Praxis	Familienkasse
3610b	Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht – Künstliche Intelligenz	Meyer
3620	Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Themenfeld Sozial- und Arbeitsrecht	Brecht-Heitzmann

Welcher Studienschwerpunkt welche zur auswahlstehenden Wahlpflichtmodule wählen darf, ist in den Hinweisen zum Wahlverfahren beschrieben. Inhaltliche Schwerpunkte und Basisliteratur sind dem **Modulkatalog** (auf der Homepage der HdBA zu finden) zu entnehmen. Die jeweilige Prüfungsform können den Modulbeschreibungen der Wahlpflichtmodule entnommen werden. Termine und Räume sind im **Stundenplan** zu finden.

Wahlpflichtmodul-Blockwoche

02.06. bis 06.06.2025

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung (HVV)

Verantwortlicher: Prof. Dr. Thomas Freiling

Termin: 02.05.25, 13:30 bis 15:00 Uhr

Raum: Audimax (0.0.52)

Internationale Ringvorlesungen

Termine:

- 21.05.25, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 18.06.25, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 16.07.25, 14.00 bis 15.30 Uhr

Raum: online

Aktionstag Nachhaltigkeit

Verantwortlicher: Greenteam der HdBA

Termin: 10.07.25, ab 13 Uhr

Raum: HdBA

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 2025