

# **Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis**

## **Präsenztrimester 5**

Jahrgang 2021

Mai bis August 2024

## 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 für AMM .....	13
Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III .....	15
Modul: 3510 Leistungsrecht II .....	18
Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise .....	19
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung .....	20
Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit .....	21
Modul: 2530 Fallmanagement II .....	23
Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen .....	24
Modul: 2550 Teilhabe am Arbeitsleben II .....	25
Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung .....	27
Wahlpflichtmodule .....	29
Weitere Veranstaltungen .....	31
Studienort Schwerin .....	33
Studiengang Arbeitsmarktmanagement .....	33
Modul: 1510 Arbeitgeberberatung III .....	34
Modul: 1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente .....	36
Modul: 1530 Projekt und Changemanagement .....	38
Modul: 2510 Berufliche Eignungsdiagnostik für AMM .....	40
Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III .....	42
Modul: 3510 Leistungsrecht II .....	44
Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise .....	46
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung .....	48

Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit .....	49
Modul: 2530 Fallmanagement II .....	51
Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahme .....	53
Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung .....	55
Wahlpflichtmodule .....	56
Weitere Veranstaltungen .....	58

# 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: Prof. Dr. Husemann
- **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, Prof. Dr. Siecke, 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 betrifft 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 Entstehung und Entwicklung sowie zentrale Merkmale, Ziele und Aufgaben der Qualifizierungsberatung und ihren aktuellen Stellenwert innerhalb der Arbeitsmarktberatung des Arbeitgeberservice der BA kennenzulernen. Dazu werden Teilbereiche der Qualifizierungsberatung (z. B. Personalstruktur- und Bildungsbedarfsanalyse) und ausgewählte Qualifizierungs- und Weiterbildungsformate erarbeitet und in Beratungsübungen anhand authentischer Fallbeispiele 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](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. Göbel, Prof. 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 no-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:** Winfried Barz

**Lehrende/r:** Winfried 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 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 für AMM**

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Danner

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Blum, Prof. Dr. Danner, Döhler, Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Höft

**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, Motivation, interkulturelle Kompetenz 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**

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Conrads

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Bauschke, Christophieri, Prof. Dr. Conrads, Prof. Dr. Körtek, Koplín,  
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. Die Prüfungsleistung erfolgt in Form von Projektarbeiten zu zweit (mündlicher Vortrag, schriftliche Ausarbeitung).

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 Netzwerkkoooperation 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:** Prof. Dr. Husemann

**Lehrende/r:** Dr. Kern & 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, 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).
- 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. Höft
- **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, Prof. Dr. Jackwerth-Rice

**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 und Beruf oder in den Sozialen Medien. In den Sozialwissenschaften werden Netzwerke vielfach als ein zentrales Merkmal – wenn nicht gar als das Prinzip – moderner, differenzierter Gesellschaften angeführt. Die Präsenz von Netzwerken in Wissenschaft und Alltag 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 in Jobcentern und Agenturen. Dabei werden folgende Leitfragen adressiert: Wie funktionieren Netzwerke im Allgemeinen und interorganisationale Netzwerke von sozialen Dienstleistern im Besonderen? Welches Potenzial und welche Herausforderungen sind mit Netzwerkarbeit verbunden? Und schließlich: Wie lassen sich solche Netzwerke professionell steuern?

## **Basisliteratur**

Fuhse, J. (2018). Soziale Netzwerke: Konzepte und Forschungsmethoden. UTB, 155 - 174.

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.

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

Werron, T. (2019). Simmel (1890): Über die Kreuzung sozialer Kreise. Schlüsselwerke der Netzwerkforschung, 507 - 510.

**Prüfungsform:**

Projektarbeit

# Modul: 2530 Fallmanagement II

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Rübner

**Lehrende/r:** Prof. 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 Bürgergeldreform
- Psychische Erkrankungen im Kontext der Integrationsarbeit
- Motivational Interviewing im Fallmanagement
- Implementation von Fallmanagement in den Jobcentern

## **Basisliteratur**

Göckler, R. & Rübner, M. (2019). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement: Professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II). 6. vollständig überarbeitete Auflage. Regensburg: Walhalla.

## **Prüfungsform:**

Referat

# Modul: 2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Höft

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Höft, N.N.

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

## **Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:**

Ziele der Veranstaltung:

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

## **Basisliteratur**

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

Ryschka, J., Solga, M. & Mattenklott, A. (Hrsg.).(2010, 3. Aufl.). Praxishandbuch Personalentwicklung. Stuttgart: Gabler

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

## **Prüfungsform:**

Hausarbeit

## **Modul: 2550 Teilhabe am Arbeitsleben II**

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Keller

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Dr. Franke, Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Keller, NN (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 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 Sucht und Alkoholabhängigkeit 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 und in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind geplant.

Lerninhalte:

- Vertiefung der Lehrinhalte von Modul 2460 „Teilhabe am Arbeitsleben I“
- Grundlagen der Sucht sowie Alkoholabhängigkeit
- Erkrankungen, v.a. psychische Erkrankungen, Krankheitsbilder, Beratungssetting, berufliche Rehabilitation, Inklusion
- 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
- Exkursionen

### **Basisliteratur**

Wird in den Lehrveranstaltungen bekannt gegeben

### **Prüfungsform:**

Hausarbeit

# Modul: 3520 Rechtliche Aspekte der Beratung

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Reidel

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Bauschke, Dr. Kern, Prof. Kokott-Weidenfeld, Ass. Jur. Liefert, Frau Najib, Prof. Dr. Reidel, Prof. Dr. Selzer

**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,
- 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
- Grundlagen des Familienrechts im Überblick (u.a. Unterhalt)
- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit des SGB II im Überblick einschließlich der aktuellen Entwicklungen (Änderungen des SGB II durch das Bürgergeld-Gesetz) in der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Verschiedene Aspekte des Sozialverwaltungsverfahrens und Sozialgerichtsprozesses
- 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 Nummer	WPM Bezeichnung	Lehrperson
1530a	Agiles Projektmanagement im Kontext der BA	Stärker
1610	Personalmarketing	Mosters
1760a	Scrum-Projektwoche: Agiles Lernen und Arbeiten im Kontext der BA	Prof. Dr. Breuing
1760b	Unternehmerisch Denken und Beraten	Dr. Grill, Prof. Dr. Brüning
1760c	Neurowissenschaftliche Aspekte in Führung und Beratung	Harst
1760d	Good Practice im Management	Prof. Dr. Jedrzejczyk
1760e	Digitale Führung in der Beratung von (weiblichen) Führungskräften	Reuter
1760f	Management von Dienstleistungsprozessen im arbeitsmarktlichen Kontext	Prof. Dr. Scharpf, Kowald, Bensing, Bortlik, u.a.
1760g	Et boum, c'est le choc!“ oder „Lost in Gentrification!“ Chancen und Grenzen von Bildung für die Stadtentwicklung – Der kuriose Fall des neuen Campus Mailyly der Universität Perpignan	Steinmüller
1760h	Dienstleistungsmarketing und -management	Prof. Dr. Wehling
1770a	Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Akteure - Wie beeinflussen Staat und Verbände die A-Förderung?	Prof. Dr. Adamy

<b>WPM Nummer</b>	<b>WPM Bezeichnung</b>	<b>Lehrperson</b>
1770b	Wird KI auch den Arbeitsmarktausgleich revolutionieren? In welche Richtung werden und müssen sich elektronische Jobbörsen entwickeln?	h.c. Alt, Prof. Dr. Ertelt
1770c	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik: "Fachkräftemangel"	Prof. Dr. Arnold
1770d	Beschäftigung, Familie und Bevölkerung	Boll
1770e	Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik: „Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts“	Prof. Dr. de Pinto, Prof. Dr. Husemann
1770f	Design Thinking: Gestalte eine neue kreative Awareness Kampagne	Födisch
1770g	Unternehmer als Beruf - PRÄSENZ+HYBRID/ONLINE	Dr. Grill, Prof. Dr. Frey
1770h	Nachhaltigkeit und nachhaltige Arbeit	Prof. Dr. Keller, Grondey, Niethammer
1770i	Diskriminierung am Arbeitsmarkt	Prof. Dr. Spietsma
2660a	Überfachliche Kompetenzen Gegenwart/Zukunft; Erfahrungen sammeln bzgl. Beratungsprozess	Anhäuser
2660b	Flucht und Migration nach Europa in einer globalisierten Welt	Catani
2660c	Umgang mit Widerstand in der Beratung	Cellarius, Fattohi
2660d	Wir müssen reden! - Gesprächsführung in der Beratung	Filipski
2660e	Europa und Inklusion	Prof. Dr. Keller

<b>WPM Nummer</b>	<b>WPM Bezeichnung</b>	<b>Lehrperson</b>
2660f	Praktisches Arbeiten mit Visualisierungen in Beratung und Vermittlung	Prof. Dr. Klevenow
2660g	Wandel und Kontinuität in beruflichen Biographien	Prof. Dr. Klevenow
2660h	Systemisch-lösungsorientierte Beratungsmethoden	Prof. Dr. Mocigemba
2660i	Berufsorientierung- und Berufsentscheidungsverhalten der 15-bis 30-jährigen	Prof. Dr. Petersen, Dr. Olesch
2660j	Führen gute Denkstrategien zu besseren Entscheidungen?	Ruppert
2660k	Agil. Innovativ. Kreativ – Komm mit uns auf die Reise: Das Inhouseconsulting der BA	Schüller, Zilz
2660l	Der (gemeinsame) Arbeitgeber-Service. Grundlagen, Aktuelles und Fachwissen für die Praxis	Schülpen
2660m	Existenzgründungsberatung	Prof. Dr. Wehling
3610a	Familienleistungen in Theorie und Praxis	Familienkasse
3610b	LGBTQ+ Rechtliche Aspekte der Beratung	Dr. Kern
3610c	Diversität und Gleichbehandlung	Prof. Dr. Selzer, Prof. Dr. Husemann

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

13.05.2024 – 17.05.2024

## Weitere Veranstaltungen

### Hochschulvollversammlung (HVV)

**Verantwortlicher:** Prof. Dr. Müller-Osten

**Termin:** 02.05.24, 15.45 bis 17.15 Uhr

**Raum:** Audimax (034)

### Informationsveranstaltung Bibliothek/B.T.

**Verantwortlicher:** Herr Funk

**Termin:** 12.06.24, 14.00 bis 15.30 Uhr

**Raum:** online

### Internationale Ringvorlesungen

**Termine:**

- 15.05.24, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 19.06.24, 14.00 bis 15.30 Uhr
- 17.07.24, 14.00 bis 15.30 Uhr

**Raum:** online

### Informationsveranstaltung SB-Vertretung

**Verantwortlicher:** Prof. Dr. Guggemos, Prof. Dr. Keller

**Termin:** 26.06.24, 15.45 bis 17.15 Uhr

**Raum:** online



# Studienort Schwerin

## Studiengang Arbeitsmarktmanagement

### Pflichtmodule

- **1510 Arbeitgeberberatung II**  
Modulverantwortung: Prof. Dr. Brunow
- **1520 Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente**  
Modulverantwortung: Prof. Dr. Stüber
- **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 III

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Brunow

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Brunow, Prof. Dr. Sorgner, Moritz, Peters, Lehrbeauftragte

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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. Stüber

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Stüber, Laske

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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 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:** 034 (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 projektförmig 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, Fiedler-Weiß, Dr. Melcher

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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:**

Portfolio

## **Modul: 2560 Integration in Erwerbsarbeit III**

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Nguyen

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Nguyen, Prof. Dr. von Finckenstein und Lehrbeauftragte

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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 verschiedene Hürden und Förderinstrumente 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.

Langzeitarbeitslose und Zugewanderte (Geflüchtete und Arbeitsmigranten) 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 spielen 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. Ziel ist es, erschwerte Lebenslagen zu erkennen, Förderinstrumente und Lösungsstrategien sich zu erarbeiten sowie mögliche Probleme für die eigene Tätigkeit zu reflektieren.

### **Basisliteratur**

wird zu Beginn der Veranstaltung bekanntgegeben

**Prüfungsform:**

Referat

## **Modul: 3510 Leistungsrecht II**

**Modulverantwortung:** Arne Wagner

**Lehrende/r:** Bock, Emden, Kania, Scheppat

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

### **Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:**

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit hat sich in Europa als Erfolgsgeschichte herausgestellt und gehört mittlerweile zu den Eckpfeilern des europäischen Binnenmarktes. Dank der erfolgreich etablierten Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, genießen die Bürgerinnen und Bürger innerhalb Europas den Schutz der Sozialversicherungssysteme über die eigene Landesgrenze hinweg. Während sich das Modul 3410 mit den rechtlichen Grundlagen, auf denen die Realisierung der Sozialversicherungsansprüche innerhalb Europas basiert, beschäftigte, soll, darauf aufbauend, in diesem Modul die Finanzierung dieses Systems im Mittelpunkt stehen. Am Beispiel praktischer Fälle sollen die rechtlichen Grundlagen und deren Umsetzung erlernt werden.

Lokführer:innen, Luftsicherheitskräfte, Ärztegemeinschaft, Mitarbeiter:innen des öffentlichen Nahverkehrs – sie verbindet, trotz der unterschiedlichen Berufsbilder, auch in diesem Jahr eine Gemeinsamkeit: Streik. „Deutschland Streikland“ heißt es polemisch in einigen Gazetten. Bei allen in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit ausgetragenen Diskussionen über die derzeitige Streikkultur in Deutschland, bleibt eine stets unbedacht, nämlich die zu der Frage, welche Folgen der Streik im Falle der Arbeitslosigkeit hat. Eben dieser will dieses Modul nachgehen, in dem es sich ausführlich mit dem § 160 SGB III beschäftigt.

Am Erwerbsleben trotz gesundheitlicher Einschränkungen teilhaben: hierfür steht die berufliche Rehabilitation. Sozialrechtlich verbergen sich dahinter die „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)“. Sie sollen Menschen mit Behinderungen oder drohenden Behinderungen eine Erwerbstätigkeit ermöglichen bzw. ihre beruflichen Chancen verbessern. Die Bundesagentur für Arbeit, als wichtige Akteurin auf dem Arbeitsmarkt, leistet hier einen wertvollen Beitrag, in dem Sie Menschen mit

Behinderungen vor und während des Berufslebens, u.a. mittels Beratung, finanzieller Förderung, etc., begleitet. In diesem Modul sollen sowohl die rechtlichen Grundlagen der Beratung als auch die der Förderung behandelt werden. Anschließend werden die erlernten Inhalte in fallspezifischen Beratungsübungen angewendet und vertieft.

## **Basisliteratur**

### **Prüfungsform:**

Hausarbeit

# Modul: 3530 Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Meyer

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Meyer

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

## **Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:**

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

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.

Lehrinhalte des Moduls:

- 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)

## **Basisliteratur**

### Basisliteratur:

Meyer, Wirtschaftsrecht in Deutschland und England, 2016.

Koch, Gesellschaftsrecht, 12. Auflage 2021.

Saenger, Gesellschaftsrecht, 5. Auflage 2020.

Lorz/Kirchdörfer, Unternehmensnachfolge, 2. Auflage 2011.

Foerste, Insolvenzrecht, 8. Auflage 2022.

Zimmermann, Grundriss des Insolvenzrechts, 11. Auflage 2018.

Braun/Wierzioch, Insolvenzzugeld in: Beck/Depré (Hrsg.), Praxis der Insolvenz, 3. Auflage 2017 (4. Auflage 2023).

Crone/Werner, Modernes Sanierungsmanagement, 6. Auflage 2021.

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. Nguyen
- **2530 Fallmanagement II**  
Modulverantwortung: Prof. Dr. Fuge
- **2540 Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen**  
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing
- **3520 Rechtliche Aspekte der Beratung**  
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

## **Modul: 2520 Netzwerke und Netzwerkarbeit**

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Nguyen

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Nguyen, Dr. Siebenhüter, Ninierza, Storrer, Sturm, Busenbender

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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 manche 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. 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 der BB- 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 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.

### **Prüfungsform:**

Projektarbeit

# Modul: 2530 Fallmanagement II

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Fuge

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Fuge

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

## **Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:**

Das Modul baut auf dem Modul Fallmanagement I auf, in welchem u.a. die Phasen des Fallmanagement-Prozess anhand praktischer Beispiele behandelt worden sind. Dazu gehören die Einstiegsberatung, das Assessment, die Integrationsplanung sowie Netzwerkarbeit und Evaluation.

Im Modul Fallmanagement II wird das Beratungshandeln im beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM) im rechtlichen Kontext des SGB II vertieft. Dieses Beratungs- und Unterstützungsangebot richtet sich an Menschen in prekären Lebenssituationen. Sie sind nicht fähig, am Arbeitsleben teilzunehmen, da ihnen entweder die Zugangsvoraussetzungen oder Qualifikationen fehlen und/ oder es ihre persönlichen Lebensumstände nicht zu lassen. Im Modul erfahren Sie in wissenbasierten Lektionen und praxisnahen Übungen, wie Sie mit diesen Personen umgehen und arbeiten können.

### Lektion I

Wiederholung der konzeptionellen Grundlagen des bFM und Vertiefung der Prozess-Schritte auf der Aufgaben- und Beziehungsebene unter Einbeziehung Ihrer Erfahrungen und Fragen

### Lektion II

Auseinandersetzung mit den Erscheinungsformen und Auswirkungen folgender psychischer Erkrankungen und Störungen auf die Fallmanagement-Praxis:

- Neurotische Störungen
- Abhängigkeit und Sucht
- Affektive Störungen und Suizidalität

zusammen mit Dr. Marius Neukom, Psychoanalytiker und Psychotherapeut in eigener Praxis in Zürich

## Übungen

zur Erprobung und Anwendung verschiedener Methoden und Interventionen zur Gestaltung einer hilfreichen und motivierenden sowie lösungs- und ressourcenorientierten Gesprächsführung während des Fallmanagement-Prozesses

### Lektion III

Erkennen und Bearbeiten einschlägiger Problemlagen von Jobcenter- bzw. FM-Kund:innen unter Anwendung der erlernten Inhalte und Reflexion persönlicher Erfahrungen

## Basisliteratur

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

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

Göckler, R. & Rübner, M. (2019). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement.

Professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II). Regensburg: Walhalla Digital.

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 Qualifizierungsmaßnahme

**Modulverantwortung:** Prof. Dr. Keye-Ehing

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

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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:** Prof. Dr. Weinreich

**Lehrende/r:** Prof. Dr. Weinreich, Emden, Hermann, Loose, Göbel

**Termin:** Vorlesungen s. Stundenplan

**Raum:** 034 (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.

Schnittstellenproblematik

## **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 Nummer	WPM Bezeichnung	Lehrperson
1530b	Projekt- und Changemanagement	Prof. Dr. Ewers
1680	Empirische Arbeitsmarktforschung	Prof. Dr. Ochsen
1740	Anwendung von Such- und Matchingmodellen	Prof. Dr. Ochsen
1760j	Öffentliche Unternehmen und Beteiligungsmanagement	Prof. Dr. Friedländer
1760b	Unternehmerisch Denken und Beraten – Online zusammen mit MA	Dr. Grill, Prof. Dr. Brüning
1760c	Neurowissenschaftliche Aspekte in Führung und Beratung	Harst
1760d	Good Practice im Management	Prof. Dr. Jedrzejczyk
1760i	Dialogisches Management	Dr. Olesch, Prof. Dr. Petersen
1760e	Digitale Führung in der Beratung von (weiblichen) Führungskräften	Reuter, Huijstee
1770a	Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Akteure – Wie beeinflussen Staat und Verbände die A-Förderung?	Prof. Dr. Adamy
1770b	Wird KI auch den Arbeitsmarktausgleich revolutionieren? In welche Richtung werden und müssen sich elektronische Jobbörsen entwickeln?	h.c. Alt, Prof. Dr. Ertelt
1770j	Der Arbeitsmarkt der deutsch-polnischen Grenze - Polen	Prof. Dr. Brunow Prof. Dr. Meyer
2660a	Überfachliche Kompetenzen Gegenwart/Zukunft; Erfahrungen sammeln bzgl. Beratungsprozess	Anhäuser
2660n	Transformation von Arbeit und Arbeitsmarkt – Chancen und Kontroversen im sozialen, ökologischen und demografischen Wandel	Prof. Dr. Brandl
2660o	Besondere Zielgruppen in der Beratung (SGB II + III) – Praktische Anwendungsfelder“	Prof. Dr. Kempkens
2660p	Qualifizierungsberatung für Betriebe	Moritz
2660i	Berufsorientierung- und Berufsentscheidungsverhalten der 15-bis 30-jährigen	Dr. Olesch, Prof. Dr. Petersen

<b>WPM Nummer</b>	<b>WPM Bezeichnung</b>	<b>Lehrperson</b>
2660j	Führen gute Denkstrategien zu besseren Entscheidungen?	Dr. Ruppert
2660q	Zeit- und Selbstmanagement für Beratung -	Dr. Schubert Dr. Wittke
3530	Rechtliche Aspekte der Unternehmenskrise	Prof. Dr. Meyer
3610a	Familienleistungen in Theorie und Praxis	Dobert, Hermann
3620	Aktuelle Fragen und Entwicklungen im Themenfeld Sozial- und Arbeitsrecht	Wagner

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**

20.05.2024 – 24.05.2024

# Weitere Veranstaltungen

## Hochschulvollversammlung

**Organisation:** Rektorat, Prof. Dr. Freiling

**Termin:** 02.05.2023, 11:30 bis 13:00 Uhr

**Raum:** Audimax (0.0.52)

## Internationale Ringvorlesungen

**Termine:** 15.05.24, 14:00 bis 15:30 Uhr

19.06.24, 14:00 bis 15:30 Uhr

17.07.24, 14:00 bis 15:30 Uhr

**Raum:** ONLINE



## 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](http://www.hdba.de)

Stand: August 2023