



Modulhandbuch Master Strategisches und Internationales Management

Fakultät Angewandte Wirtschaftswissenschaften (School of Management)
Prüfungsordnung 15.03.2015
Stand: Donnerstag 02.07.2020 09:48

GM-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik

Modul Nr.	GM-01
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	GM-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
Lehrende	Prof. Dr. Wolfgang Dorner
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	2
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 0 Stunden Gesamt: 0 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	4/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul soll die Studierenden in die Lage versetzen, eigenständig wissenschaftlich zu arbeiten.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Sie kennen die grundlegenden wissenschaftstheoretischen Positionen.
- Sie sind in der Lage, die Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebs zu verstehen.
- Sie besitzen die Fachkenntnisse zu wissenschaftstheoretischen Grundbegriffen und Konzepten.
- Sie verfügen über grundlegende Kompetenzen in den wesentlichen Methoden der empirischen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.



- Sie verfügen über grundlegende Kompetenzen und praktische Erfahrungen im Umgang mit forschungsrelevanter Software (SPSS, SmartPLS, AMOS).

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul ist ein vorbereitendes bzw. unterstützendes Modul für alle weiteren Fächer des 2. und 3. Semesters im Masterstudiengang.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Vorbereitung durch Literaturstudium

Inhalt

1. Wissenschaftstheorie in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
 - 1.1 Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten
 - 1.2 Wissenschaftstheoretische Ansätze
2. Wissenschaftstheoretische Grundlagen
 - 2.1 Aussagen und Definitionen
 - 2.2 Hypothesen, Modelle und Theorien
3. Quellen zur systematischen Gewinnung von Wissen
 - 3.1 Literaturstudium und theoretische Grundlagen
 - 3.2 Primärerhebung, Sekundäranalyse und Meta-Analyse
 - 3.3 Einflussfaktoren auf die Wahl der Erkenntnisquelle
4. Idealtypischer Aufbau einer wissenschaftlichen Arbeit
5. Forschungsmethoden in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Theorie und Praxis
 - 5.1 Qualitative Methoden und Case Study Research
 - 5.2 Quantitative Methoden – Grundlagen und univariate Methoden
 - 5.3 Quantitative Methoden – Multivariate Methoden
 - 5.4 Quantitative Methoden – Strukturgleichungsmodellierung



Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übung

Empfohlene Literaturliste

Bühl, A. (2012). SPSS 20: Einführung in die moderne Datenanalyse (13., aktualisierte Aufl). Pearson Studium - scientific tools. München: Pearson Studium ein Imprint von Pearson Deutschland.

Bortz, J., & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler: Mit 156 Abbildungen und 87 Tabellen (4. überarbeitete Aufl). Springer-Lehrbuch. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Bortz, J. (2005). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler: Mit 242 Tabellen (6., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl). Wien: Springer.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152

Kornmeier, M. (2007). Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten: Eine Einführung für Wirtschaftswissenschaftler : mit 3 Tabellen. BA kompakt. Heidelberg: Physica-Verl.

Weiber, R., & Mühlhaus, D. (2010). Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS. Springer-Lehrbuch. Berlin: Springer.

Yin, R. K. (2007). Case study research: Design and methods (3. ed., [Nachdr.]). *Applied social research methods series: Vol. 5*. Thousand Oaks, Calif: Sage.



GM-02 Nationale und Internationale Rechnungslegung

Modul Nr.	GM-02
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Petra Plininger
Kursnummer und Kursname	G1102 Nationale und internationale Rechnungslegung
Lehrende	Sabrina Paßberger Prof. Dr. Petra Plininger
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Bereich Nationale Rechnungslegung:

Im Bereich Rechnungswesen genügt es nicht mehr allein auf Sachverständige wie Steuerberater, Wirtschaftsprüfer usw. zu verweisen. Basis für gesetzkonformes Verhalten und die Durchführung von bilanzpolitischen Ermessensspielräumen ist die Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen im Handelsrecht und Steuerrecht.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:



- Die Studierenden kennen die Vorschriften des HGB im Hinblick auf die Bilanzierung und Gewinn- und Verlustrechnung in Verbindung mit dem Bilanzsteuerrecht.
- Die Studierenden charakterisieren die Besonderheiten von GmbH und GmbH & Co. KGs. und wenden Methoden der Bereiche Offenlegung und Prüfung an.

Bereich Internationale Rechnungslegung:

Deutsche Unternehmen und Konzerne sind weltweit tätig. Aus diesem Grund ist eine externe Rechnungslegung notwendig, die sowohl international vergleichbar ist, als auch internationale Akzeptanz genießt.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Die Studierenden stellen die Grundlagen der internationalen Rechnungslegung nach International Financial Reporting Standards (IFRS) und die Unterschiede zur nationalen Rechnungslegung dar.
- Die Studierenden wenden Ansätze, Bewertung und Ausweis nach IFRS in praxisrelevanten Standardfällen an.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

"Steuern- und Wirtschaftsprüfung" sowie das vertiefende Projektseminar "Steuern" bauen auf dieses Modul auf.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge wie z. B. "Risiko- und Compliancemanagement" des dimt verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Die Voraussetzungen für dieses Modul sind grundlegende handelsrechtliche Kenntnisse (3. Buch HGB)

Inhalt

Inhalt der Veranstaltung Nationale Rechnungslegung:

- 1 Buchführungspflicht nach dem Handelsrecht und anderen Gesetzen
- 2 Aufzeichnungsvorschriften nach Steuerrecht
- 3 Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz



- 4 Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung
- 5 Grundsätze und Maßstäbe der Bilanzierung und Bewertung
- 6 Bilanzierung Anlagevermögen
- 7 Bilanzierung Umlaufvermögen
- 8 Bilanzierung Eigenkapital
- 9 Bilanzierung Fremdkapital
- 10 Grundfunktionen und Aufbau der GuV
- 11 Wesen und Funktion des Anhangs mit Darstellung der Pflichtangaben und Erleichterungen
- 12 Wesen und Funktion des Lageberichts mit besonderer Würdigung der Risikodarstellung
- 13 Offenlegungspflicht mit Umfang der offenzulegenden Unterlagen
- 14 Prüfungspflicht

Inhalt der Veranstaltung Internationale Rechnungslegung:

- 1 Grundlagen und Bestandteile eines IFRS-Abschlusses
- 2 Gliederung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung
- 3 Bilanzierung nach IFRS im Vergleich zu HGB
- 4 Immaterielle Vermögenswerte (IAS 38)
- 5 Sachanlagevermögen (IAS 16)
- 6 Finanzinstrumente (IAS 32, IAS 39)
- 7 Vorräte (IAS 2)
- 8 Langfristige Auftragsfertigung (IAS 11)
- 9 Verbindlichkeiten versus Eigenkapital (IAS 32)
- 10 Pensionsrückstellungen (IAS 19)
- 11 Sonstige Rückstellungen (IAS 37)
- 12 Latente Steuern (IAS 12)
- 13 IFRS für kleine und mittelgroße Unternehmen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht

Empfohlene Literaturliste

Bereich Nationale Rechnungslegung:

HGB, Beck Texte im dtv, 74. Auflage 2014

Bitz/Schneeloch/Wittstock: Der Jahresabschluss, Vahlen Verlag, 6. Auflage 2014



Beck'scher Bilanzkommentar, Verlag Beck, 9. Auflage 1013

Bereich Internationale Rechnungslegung:

Lüdenbach, N., IFRS Essentials, NWB-Verlag, 2. Auflage 2012

IAS/IFRS-Texte, NWB Verlag, 7. Auflage 2014/2015



GM-03 Interkulturelle Kompetenz

Modul Nr.	GM-03
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Rainer Waldmann
Kursnummer und Kursname	G1103 Interkulturelle Kompetenz
Lehrende	JoAn Mann Marie Schneider Magdalena Stöfl Prof. Dr. Rainer Waldmann
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Umgang mit internationalen Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten kommt es häufig zu Missverständnissen und Spannungen, die aus unterschiedlichen kulturellen Prägungen resultieren. Deshalb sind Führungskräfte, die sich kompetent mit fremden kulturellen Bezugsrahmen auseinandersetzen können, ein wesentliches Erfolgspotenzial international ausgerichteter Unternehmen. Voraussetzung für den Aufbau interkultureller Kompetenz ist die Erkenntnis, dass individuelles Handeln auch durch kulturspezifische Werte und Normen beeinflusst wird.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:



- Sie sind mit verschiedenen Kulturkonzepten vertraut.
- Sie haben Fähigkeiten erworben, die sie zum Erklären und Verstehen kultureller Unterschiede benötigen. In verschiedenen Übungen haben sie Kompetenzen erprobt und gefestigt, die ihnen helfen, Unterscheidungsmerkmale zu beobachten, zu deuten und zuzuordnen.
- Die Studierenden haben sich mit kulturvergleichenden Theorien auseinander gesetzt. Sie können die ihnen zugrunde liegenden Methoden und Dimensionen sowie die Reichweite und Erklärungsraft der Theorien kritisch bewerten.
- Sie haben gelernt, ihr interkulturelles Wissen mit relevanten Management-Kontexten (z. B. internationale Verhandlungen, Auslandsentsendungen, Organisationskultur) zu verknüpfen.
- Die Studierenden können ihre kulturelle Prägung reflektieren. Sie sind mit Persönlichkeitskonzepten vertraut, die persönliche Präferenzen mit Kulturdimensionen in Verbindung bringen.
- Sie können ihren Bezugsrahmen relativieren und damit verbundene Perspektivwechsel vornehmen. Das befähigt sie dazu, andere Weltanschauungen und Lebensweisen zu verstehen und wertzuschätzen.
- Sie haben eine offene und neugierige Haltung gegenüber interkulturellen Situationen entwickelt und können angemessen mit fremden kulturellen Normen und Regeln umgehen.
- Durch die Konzeption, Umsetzung und Reflexion kulturspezifischer Trainings-Projekte werden die Studierenden befähigt, ihre interkulturelle Wissensbasis ausdifferenzieren und auf konkrete Beispielländer zu übertragen.
- Im Rahmen dieser Projekte erproben die Studierenden die eigenständige Anwendung wissenschaftlicher Methoden (wie z. B. den Kultur-Assimilator).
- Ein großes Lernpotenzial steckt in dem Perspektivenwechsel, den die Masterstudierenden erleben, wenn sie sich in die Rolle von Lehrenden (bzw. Trainern) begeben. Hierbei entwickeln sie Team-, Kommunikations- und Präsentationskompetenzen sowie die Fähigkeit, Gruppen anzuleiten und zu moderieren.
- Zudem erhalten sie die Chance zu einer vertieften Reflexion der eigenen kulturellen Identität. Die Projekt-Tätigkeit als interkultureller Trainer fördert die wertfreie Wahrnehmung fremder Kulturen, Empathie, die Akzeptanz und den Umgang mit Unterschiedlichkeit sowie die Entwicklung neuer Handlungsoptionen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge verwendet werden.



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Inhalt

1. Introduction: Cultural Differences
 - 1.1 Cross Cultural Experiences
 - 1.2 What is normal?
2. Defining Culture
 - 2.1 Examples
 - 2.2 The Characteristics of Culture
 - 2.3 The Function of Culture
 - 2.4 The Layers and Elements of Culture
3. Comparing Culture
 - 3.1 Culture and the Individual: Personality Styles
 - 3.2 Culture and the Individual: Cultural Competence
 - 3.3 Culture and the Individual: Culture Shock
 - 3.4 Cultural Contexts: Hall
 - 3.5 Culture and the Workplace: Hofstede
4. Practical Aspects of Intercultural Behavior
 - 4.1 International Human Resource Development
 - 4.2 Organizational Culture
 - 4.3 Language and Social Reality
 - 4.4 Reasons for Cross Cultural Misunderstandings
 - 4.5 Improving Cross Cultural Cooperation



4.6 Rules for Selected Countries

4.7 Requirements of International Business

5. Designing Intercultural Trainings

5.1 Approaches to Learning

5.2 Approaches to Intercultural Training

5.3 Elements of Training Design

5.4 Questioning Techniques

5.5 The Culture Assimilator

Lehr- und Lernmethoden

Die Basis für die Reflexion und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen wird im Rahmen eines handlungsorientierten Trainings gelegt. Hierbei werden mit Hilfe von Interaktionsübungen, kritischen Interaktions-Ereignissen, Problemlösungsaufgaben und Rollenspielen interkulturelle Situationen simuliert und durch Theorieinputs erklärt. Angeleitete Feedbackrunden sensibilisieren die Studierenden für ihren Kommunikationsstil und die Bedingungen erfolgreicher interkultureller Zusammenarbeit. Die Lehrenden arbeiten in einem gemischt-kulturellen deutsch-amerikanischen Team. Zur Nachbereitung der theoretischen Inhalte wird u. a. virtuelles Lernen im vhb-Kurs „Intercultural Communication I“ (Universität Augsburg) eingesetzt.

Der zweite Teil der Veranstaltung besteht aus einem kulturspezifischen Trainingsprojekt (s. nachfolgender Punkt).

Besonderes

Das kulturspezifische Training wird in Gruppen (3-4 Personen) und in Zusammenarbeit mit dem akademischen Auslandsamt durchgeführt. Im Rahmen dieses Projekts werden durch die Studierenden des Masterkurses ca. 4-stündige kulturspezifische Trainings konzipiert und durchgeführt. Ziel der Trainings ist es, Deggendorfer Studierende aus unterschiedlichen Bachelor-Studiengängen auf ihr Auslandsstudium vorzubereiten. Die Master-Studierenden entscheiden sich für ausgewählte Zielländer und entwickeln Trainingsdesigns, die geeignet sind, Gruppen von ca. 10-15 Bachelor-Studenten für diese Länder zu sensibilisieren. Das Trainingsprojekt wird weitgehend selbstorganisiert konzipiert und durch Projektcoaching begleitet. Bei der Durchführung sind zwei Lehrende anwesend, um das Training zu beobachten und zu evaluieren.



Empfohlene Literaturliste

- Berardo, K., Deardorff, D. K., Building Cultural Competence: Innovative Activities and Models, Virginia, 2012
- Deardorff, D. K., The SAGE Handbook of Intercultural Competence, Thousand Oaks, London, New Delhi, 2009
- Dowling, P., Festing, M., & Engle, S. A., International Human Resource Management, 6th ed., Boston et al., 2013
- Dumbruck, C., Derboven, W., Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit, 2. Aufl., Heidelberg, 2009
- Edward, T., Rees, C., International Human Resource Management, globalization, national systems and multinational companies, 2nd ed., Harlow, Munich et al., 2011
- Engler, B., Personality Theories, 9th ed., Boston et al., 2013
- Gesteland, R. R., Cross-Cultural Business Behavior, 5th ed., Copenhagen, 2012
- Götz, K., Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training. 7. Aufl., München, 2010
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., Cultures and Organizations, software of the mind, intercultural cooperation and its importance for survival, 3rd ed., New York, 2010
- House, R. J. et al. (eds.), Culture, Leadership and Organization, the globe study of 62 societies, 2nd. ed., Thousand Oaks, London New Delhi, 2004
- Landis, D., Bhagat, R. S. (eds.), Handbook of Intercultural Training, 3rd ed., Thousand Oaks, London New Delhi, 2004
- Lewis, R. D., When Cultures Collide, 3rd ed., Boston, London, 2006
- Rost-Roth, M., *vhb-course "Intercultural Communication"* (English Version), Augsburg University, (<http://kurse.vhb.org/VHBPORTAL/kursprogramm/kursprogramm.jsp?kDetail=true>)
- Stahl, G., Mendenhall, M., Oddou, G., Readings and Cases in International Human Resource Management and Organizational Behavior, 5th ed., New York, 2012
- Trompenaars, F., Hampden-Turner, C., Riding the Waves of Culture, understanding diversity in global business, revised and updated 3rd ed., New York, 2012
- Thomas, A., Interkulturelle Kompetenz. In W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik, Göttingen, 2013, S. 473-480
- Thomas, A., Kinast E.-U. & Schroll-Machl S. (eds.), Handbook of Intercultural Communication and Cooperation: Basics and Areas of Application, Göttingen, 2012



GM-04 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik

Modul Nr.	GM-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Kursnummer und Kursname	G1104 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Bartscher Prof. Dr. Falk Pössnecker
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden erkennen, dass die Gestalter des Personalmanagements vor allem das Top Management, die Führungskräfte, die Mitarbeitervertretung und der Personalbereich im direkten Zusammenspiel sind. Deren Aufgabe liegt u.a. darin, sich mit den Belangen des Personals zu beschäftigen und für das Unternehmen adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen. Einen besonders großen Raum nehmen dabei die lebenszyklusorientierten Handlungsfelder ein. Damit ist gemeint, dass die gesamte Prozesskette von der Bedarfsbestimmung einer erforderlichen Mitarbeiterkapazität über die Einstellung,



Begleitung, Betreuung bis zum Ausscheiden eines Mitarbeiters das Herzstück der Personalarbeit darstellt. Das Personalmanagement stellt demnach sicher, dass zu jeder Zeit das jeweils benötigte Personal sowohl in der erforderlichen Menge als auch Güte der Organisation zur Verfügung steht. Diese Aussage bezieht sich nicht nur auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Sie bedeutet auch, dass es dem Personalmanagement obliegt, die bereits in der Organisation beschäftigten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und einer ungewollten Fluktuation entgegenzuwirken. Dies wird möglich etwa durch die Manifestierung einer positiven Arbeitgebermarke, dem sog. Employer Branding, durch Talent Management, also dem Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten über Qualifizierungsprogramme und Karrierechancen. Bedeutsam sind auch attraktive Arbeitsplätze, mit einer entsprechenden Arbeitsplatzgestaltung und nicht zuletzt einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, die auch den Aspekt der Mitarbeiterführung und der Mitarbeiterdiversifikation berücksichtigt. Auch die Gesunderhaltung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter erfährt eine zunehmend stärkere Fokussierung. Andererseits trägt das Personalmanagement auch Verantwortung. Verantwortung nicht nur ihren Stakeholdern gegenüber, sondern auch den Mitarbeitern. Diese Verantwortung mit Leben zu füllen bedeutet auch, Entscheidungen zu treffen. Und nicht immer sind diese Entscheidungen für alle Betroffenen nachvollziehbar. Nicht nur den Einzelnen, sondern das Unternehmensgefüge als Ganzes gilt es dabei zu betrachten. Unternehmen sind gefordert, sich schnell wandelnden Marktzyklen, veränderten technischen und rechtlichen Anforderungen anzupassen. Disruptive Geschäftsmodelle von Marktteilnehmern und neuartige Kundenbedürfnisse machen Veränderungsprozesse notwendig. Veränderungen brauchen Mut, denn häufig gehen diese mit Personalreduzierungen einher und der Personalabbau gehört zu den unangenehmen Aufgaben des Personalmanagements. Trennungsmanagement gewinnt daher eine immer stärkere Bedeutung für alle Akteure, die an diesem Prozess beteiligt sind.

Die Arbeitswelt, wie wir sie heute kennen, wird sich zunehmend schneller weiter entwickeln. Mit der exponentiell fortschreitenden Digitalisierung verändern sich die Arbeitsinhalte, die Ausgestaltung der Arbeitsplätze. Allerdings erfährt auch die Haltung der Mitarbeiter zum Thema Arbeit eine beständige Neuausrichtung. Daneben nehmen Arbeitsformen wie Freelancing, Arbeitnehmerüberlassung oder Subcontracting in der Arbeitswirklichkeit wieder deutlich zu. In all diesen Entwicklungen liegen für das Personalmanagement neue Gestaltungschancen. Andererseits führen gesetzgeberische Einschränkungen, wie z.B. die Bestimmungen zum Mindestlohngesetz oder zur Arbeitnehmerüberlassung, aber auch die volatilen Entwicklungen in einer globalen und arbeitsteiligen Welt des Wirtschaftens zu komplexen Entscheidungslagen im unternehmerischen Agieren.

Die Studierenden

- können die grundlegende Fragestellungen sowie die Entwicklung des Personalmanagements benennen und bewerten,



- verstehen die unterschiedlichen theorieorientierten Ansätze des Personalmanagements und der Personalführung und können diese auf Problemstellungen der Praxis übertragen,
- identifizieren strategische Ansätze des Personalmanagements und erkennen deren Implikationen für die Praxis,
- können Mitarbeiterführung im organisationalen Beziehungsgeflecht einordnen und konkrete Herausforderungen für Ihren eigenen beruflichen Entwicklungsweg ableiten,
- können zentrale lebenszyklusorientierte Handlungsfelder der Unternehmenspraxis einordnen und deren zukünftigen Stellenwert für die Unternehmensentwicklung darlegen,
- können die Herausforderungen des Personalmanagement in einer digitalen Arbeitswelt benennen und reflektieren,
- können die Bedeutung der Wirtschaftsethik für den Erfolg von Unternehmen darlegen und relevante Handlungsfelder beschreiben,
- können Ihr eigenes Handeln und das der Anderen in ethischer Hinsicht einordnen und reflektieren.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das in diesem Modul erlernte ist in anderen Studiengängen, wie Master Personal- und Organisationsentwicklung – PEOE oder Master HRM anzuwenden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Kenntnis der Grundlagen der strategischen Unternehmensführung

Vorbereitung durch Literaturstudium

Inhalt

- 1 Grundlegende Entwicklungen im Personalmanagement
- 2 Personalmanagement in Forschung und Lehre
- 3 Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Personalmanagements
- 4 Ökonomische Ansätze des Personalmanagements
- 5 Führungs- und beziehungstheoretische Ansätze des Personalmanagements
- 6 Strategische Perspektiven des Personalmanagements
- 7 Prozessmanagement, Digitalisierung und Electronic Human Resource Management
- 8 Mitarbeiterführung im organisationalen Kontext
- 9 Lebenszyklusorientierte Handlungsfelder des Personalmanagements
- 10 Digitale Transformation: Personalmanagement in einer digitalen Arbeitswelt



- 11 Digital Leadership
- 12 Wirtschaftsethik: Erfolgsfaktor für die Unternehmensentwicklung
- 13 Risiko- & Compliance-Management

Lehr- und Lernmethoden

Impulsvorträge, Flipped Classroom, Best Practice, Projektarbeit, Rollenspiele,
International Students: Virtuelle Hochschule Bayern, Kurs: Strategic Human Resources
Management, Prof. Dr. Max Ringlstetter, <https://kurse.vhb.org/VHBPORTAL/kursprogramm/kursprogramm.jsp?kDetail=true&Login=true>; abgerufen am 10.12.2018

Empfohlene Literaturliste

- Armstrong, M.: Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Essentials of Category Management, SRM, Negotiation, Contract Management and Supply Chain Management, 14th ed., New York 2017
- Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement, 2. Auflage, München 2017
- Becker, M.: Systematische Personalentwicklung: Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus, 2. Auflage, Stuttgart 2011
- Becker, M.: Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Auflage, Stuttgart 2013
- Berthel, J., Becker, F.G.: Personalmanagement, 11. Auflage, Stuttgart 2017
- Johnson, G. et al.: Strategisches Management, 10. Auflage, München 2016
- Mudra, P.: Personalentwicklung: Integrative Gestaltung betrieblicher Lern- und Veränderungsprozesse, München 2004
- Oechsler, W.A., Paul, C.: Personal und Arbeit, 11. Auflage, Berlin 2018
- Scholz, C.: Personalmanagement – Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 7. Auflage, München 2018
- Stock-Homburg, R.: Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente, 3. Auflage, Wiesbaden 2013
- Wegerich, C.: Strategische Personalentwicklung in der Praxis: Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele, 3. Auflage, Wiesbaden 2015



GM-05 IT-Strategien/International Project Management

Modul Nr.	GM-05
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Johann Nagengast
Kursnummer und Kursname	G1105 IT-Strategien/International Project Management
Lehrende	Prof. Dr. Herbert Fischer Dr. Ralf Friedrich Prof. Dr. Johann Nagengast
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

In diesem Modul werden anerkannte wissenschaftliche Basiskonzepte und -methoden zur Entwicklung und Umsetzung von IT-Strategien und Geschäftsprozessen vermittelt. Diese bilden die Grundlage, um auch komplexe, internationale Projekte erfolgreich planen und führen zu können.

Die Studierenden haben nach absolvieren der folgenden Teilmodule folgende Lernziele erreicht:

Teil IT-Strategien



- Die Studierenden erwerben Kenntnisse und Kompetenzen, um Anforderungen an IT-Strategien (ITS) zu formulieren, welche aus einer Unternehmensstrategie abgeleitet werden können.
- Die Studierenden stellen dabei die Geschäftsprozesse einen strategischen Erfolgsfaktor in Unternehmen dar.
- Die Studierenden sind in der Lage, Geschäftsprozesse zu analysieren, zu modellieren und nach strategischen Gesichtspunkten zu gestalten bzw. zu optimieren.

Teil International Project Management

- This course provides the knowledge students need for planning, implementing, and controlling international projects successfully. It covers cultural differences impacting project management and moves through the skill set needed by project managers in a global setting.
- The Students should be able to manage any international project up to a certain complexity and size (budget related) successfully.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

"Strategische Planung", "Strategische Programme", „Change Management“ sowie "Internationales Führungsmanagement" bauen auf dieses Modul auf.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge wie z.B. "General Management" verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Teil International Project Management

- Advanced English Skills
- Basic knowledge in Project Management

Inhalt

Teil IT-Strategien

Informationssysteme ? ein Managementthema!

Grundlagen strategischer Informationssysteme

IT-Strategien entwickeln und umsetzen

Das ambivalente Verhältnis der Unternehmensstrategie

zur Informationstechnologie

Geschäftsprozesse realisieren!

Aufbau- und Ablauforganisation

Geschäftsprozessmanagement



Unternehmersicht: Geschäftsprozesse strategisch gestalten

Fokus Mensch: Prozesse gekonnt beschreiben

Optimierung von Geschäftsprozessen

Fallstudie

Teil International Project Management

The content of the lecture includes, but is not limited to, the following issues:

- Key factors for project success in a global environment
- project work in international organisations
- the planning and control cycle
- generating requirements and determining the operational success
- designing a project schedule
- assigning resources and costs
- team building and motivation
- managing cultural change
- controlling progress

Additional issues will be included according to the current development in literature and practice, to the changing industry demands for international project managers and to the need of the students

Besonderes

Teil IT-Strategien

max. 50% virtueller Anteil durch Einsatz eines Lern-Management-Systems (LMS) und Bearbeitung von Case-Studies

Teil International Project Management

Guest lecturer:

at least one to be determined during semester

Online:

Students are expected to familiarize themselves with MS Project using online courses.

Empfohlene Literaturliste

Teil IT-Strategien



Fischer, H. et.al., Geschäftsprozesse realisieren, 2. Auflage, vieweg, Wiesbaden, 2014

Pearlson, K. E., Managing & Using Information Systems, 6. Auflage, Wiley, 2012

Tiemeyer, Ernst, Handbuch IT-Management, Hanser, 5. Auflage, München, 2013

Oz, Effi, Jones, Andy, Management Information Systems, 7. Auflage, cengage, 2014

Teil International Project Management

Kerzner, Harold, 2013, Project Management: A systems approach to planning, scheduling and controlling, 11th edition, John Wiley & Sons, Hoboken

Verzuh, E., The Fast Forward MBA in Project Management, Hoboken, NJ: Wiley, 2012 (4), <http://www.versatilecompany.com>

Milosevic, D.Z., Project Management ToolBox - Tools and Techniques for the Practicing Project Manager, Hoboken, NJ: Wiley, 2003

Project Management Institute (Hrsg.), A guide to the project management body of knowledge. PMBOK(R) Guide, Newtown Square, Pa.: Project Management Institute, 2012(4)

Kerzner, Harold, 2013, Project Management: Case Studies, John Wiley & Sons, Hoboken

Burke, Rory, 2013, Project Management: planning and control techniques, 5th edition, John Wiley & Sons, Hoboken

Lientz, Bennet P. / Rea, Kathryn P., 2013, International Project Management, Academic Press, San Diego

Newton, Richard, 2013, The Project Manager, Financial Times Prentice Hall, Harlow

Maylor, Harvey, 2012, Project Management, 5th edition, Financial Times Prentice Hall, Harlow



Case Studies - to be distributed during class



GM-06 Strategische Länderbewertung

Modul Nr.	GM-06
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G1106 Strategische Länderbewertung
Lehrende	Howard Lehman
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul dient dazu, dass die Studierenden einerseits strategische Länderbewertungen, die von unabhängigen Institutionen erstellt werden, verstehen. Andererseits sollten sie in der Lage sein, selbständig strategische Länderbewertungen zu erstellen und Länder zu ermitteln, die für den Import, Export von Gütern, Direktinvestitionen und Portfolio-Investitionen interessant sind.

Durch das Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Sie kennen und verstehen die wichtigsten Risiken, die bei der strategischen Länderbewertung eine Rolle spielen.
- Sie kennen die wichtigsten Modelle der strategischen Länderbewertung.



- Die Studierenden sind in der Lage, strategische Länderberichte zu verstehen und einzuschätzen, welche Länder attraktiv sind.
- Sie können selbst sowohl strategische Makro- als auch Mikrobewertungen von Ländern erstellen und attraktive Länder ermitteln
- Sie können unterscheiden, welche Methoden der strategischen Länderbewertung für den jeweiligen Zweck und bei den vorhandenen Daten am geeignetsten sind.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge wie z. B. "General Management" oder "Risiko- und Compliancemanagement" des dimt verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Grundlegende Kenntnisse der realen und monetären Außenhandelstheorie

- Vorteilhaftigkeit von Aussenhandel
- Zahlungsbilanz
- Wechselkurse, Cross-Exchange Rates
- Wechselkurstheorien

Zur Vorbereitung auf die Vorlesung kann folgendes Buch dienen:

Eun, Cheol S./Resnick, Bruce G., International Financial Management, Boston: McGraw Hill 2007.

Insbesondere die Kapitel 1-3, 5-9.

Inhalt

Contents

1. Introduction
 - 1.1 Purpose of Strategic Country Evaluation
 - 1.2 Overview of Evaluation Techniques
 - 1.3. Examples of Country Evaluations
2. Types of Risk Factors
 - 2.1 Political Risk Factors
 - 2.2 Financial Risk Factors
3. Types of Strategic Country Evaluation
 - 3.2 Strategic Macroevaluation of Countries
 - 3.3 Strategic Microevaluation of Countries
4. Techniques to Evaluate Countries
 - 4.1 The UTADIS Method



- 4.2 The Multigroup Hierarchical Discrimination Method
- 4.3 Statistical and Econometric Techniques
- 4.4 Non-parametric Techniques
- 4.5 Miscellaneous Techniques
- 5. Widespread Macroevaluation Models
 - 5.1 Moody's
 - 5.2 Business Monitor International
 - 5.3 Economist Intelligence Unit
- 6. Case Studies
 - 6.1 Case Studies of Strategic Macroevaluation of Countries
 - 6.2 Case Studies of Strategic Microevaluation of Countries

Empfohlene Literaturliste

A Guide to Global Investment Strategy: Michael Henry Bouchet, Ephraim Clark and Bertrand Greslambert, 2003, John Wiley & Sons, England

The Handbook of Country and Political Risk Analysis, Lewelly D. Howell, Ph.D., Fourth edition, 2007, The PTS Group, Inc. USA

Country Analysis: Understanding Economic and Political Performance, David M. Currie, 2011, Gower, England

Daniel Wagner: Managing Country Risk. A Practitioner's Guide to Effective Cross Border Analysis, 2012, RC Press, U.S.A.



GM-07 Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern

Modul Nr.	GM-07
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Jürgen Sikorski
Kursnummer und Kursname	G2101 Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern
Lehrende	Prof. Dr. Jürgen Sikorski
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Finanzwirtschaftliche Fragestellungen gewinnen für Unternehmen aller Branchen und Größenklassen erheblich an Bedeutung. In diesem Modul erhalten die Studenten die notwendige Fach- und Methodenkompetenz, die Unternehmen bei der Zusammenarbeit mit verschiedenen Finanzdienstleistern (Geschäftsbanken, Investmentbanken, Leasing- und Factoringgesellschaften sowie Versicherern und Ratingagenturen) beachten müssen, um die Geschäftsbeziehung optimal zu nutzen. Dies beinhaltet im einzelnen folgende Lernziele:

- Die Studenten kennen verschiedene Bedarfsfelder von Unternehmen mit Blick auf verschiedene Finanzdienstleister (u.a. Banken, Versicherungen)



- Die Studenten verstehen die unterschiedlichen Rollen, die Finanzdienstleister bei verschiedenen Dienstleistungen einnehmen
- Die Studenten verstehen die Erwartungen von Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern an das Unternehmen und können darauf aufbauend sinnvolle Informationsgespräche mit Finanzpartnern vorbereiten
- Die Studenten kennen wesentliche Kennzahlen, die bei der Kreditwürdigkeitsprüfung sowie Unternehmensbewertung zum Tragen kommen und können ihre Bedeutung im Rahmen von Kredit- sowie Investitionsentscheidungen bewerten.
- Die Teilnehmer können Chancen und Risiken verschiedener Finanzprodukte zur Deckung von Kapitalbedarf, Anlagebedarf etc. erkennen und bewerten.
- Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, situationsgerechte Entscheidungen im Finanzbereich, insbesondere die richtige Auswahl der Finanzprodukte und Finanzdienstleister, zu treffen.
- Die Studenten können Finanzprodukte im Rahmen des Risikomanagements des Unternehmens sinnvoll einsetzen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das vertiefende Projektseminar "Finanzen" baut auf dieses Modul auf.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Grundkenntnisse im Externen und Internem Rechnungswesen sowie in Finanz- und Investitionswirtschaft und in Finanzmathematik

Inhalt

- 1 Felder der Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern
 - Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern
 - Bedarfsfelder, Produkte und Vertriebsansätze
2. Die Zusammenarbeit mit Banken und Versicherungen
 - Marktüberblick Kreditinstitute
 - Funktionen und volkswirtschaftliche Bedeutung von Banken-
 - Marktüberblick Versicherungen
 - Grundlagen des Versicherungsbetriebs
3. Zahlungsverkehr, Cash Management und Anlagemanagement
 - Single European Payment Area (SEPA)



- Cash Management und Firmenkundenportale
- Anlagemanagement
- 4. Kreditgeschäft, Anleihegeschäft und Leasing
 - Kreditgeschäft
 - Anleihegeschäft
 - Leasing
- 5. Forderungsabsicherung und Kreditversicherung (Absicherung von Ausfallrisiken)
 - Bedeutung des Forderungsmanagements
 - Factoring
 - Kreditversicherung
- 6. Absicherung von Marktpreisrisiken
 - Arten von Marktpreisrisiken
 - Instrumente zur Quantifizierung von Marktpreisrisiken
 - Strategien zur Absicherung von Marktpreisrisiken
 - Derivate
- 7. Auslandsgeschäft
 - Auslandszahlungsverkehr
 - Aussenhandelsfinanzierung
 - Investitionsfinanzierung im Ausland
 - Absicherung von Wechselkursrisiken
- 8. Unternehmensversicherungen und betriebliche Altersvorsorge
 - betriebliche Haftpflichtversicherungen
 - Vermögensschadenversicherungen
 - betriebliche Altersvorsorge
- 9. Optimierte Informationsstruktur für ein professionelles Gespräch mit Finanzpartner
 - Zwei Zielgruppen von Finanzpartnern
 - optimierte Informationsstruktur (Finanzielle Verhältnisse, Marktstellung, Management/Strategie)
- 10. Kennzahlen und Unternehmensbewertung im Corporate Finance
 - Verschuldungspotential
 - Konzept des Übergewinnes / EVA
 - Kapitalkosten
 - Unternehmenswert nach EVA
 - weitere übliche Unternehmensbewertungsmodelle
 - Bonitätsanalyse anhand von Cash-Flow Kennzahlen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht



Empfohlene Literaturliste

- Bacher, Urban, Bankmanagement kompakt, Praxiswissen der Bankbetriebslehre, 5. Auflage, Hartung-Gorre Verlag Konstanz, 2015
- Becker, Hans Paul, Peppmeier, Arno, Bankbetriebslehre, 10. aktualisierte Auflage, Friedrich Kiehl Verlag, Ludwigshafen 2015
- Bitz, Michael, Stark, Gunnar, Finanzdienstleistungen, Darstellung – Analyse – Kritik 9. Auflage, Oldenbourg Verlag, München 2015
- Eilenberger, Guido, Bankbetriebswirtschaftslehre: Grundlagen-Internationale Bankleistungen-Bank-Management, 8. Auflage, Oldenbourg Verlag, 2012
- Führer, Christian, Grimmer, Arnd, Versicherungsbetriebslehre, Kiehl Verlag, Ludwigshafen 2009
- Hartmann-Wendels, Thomas, Pfingsten, Andreas, Weber, Martin, Bankbetriebslehre, 6. Auflage, Springer, Berlin Heidelberg New York 2014
- Rosenbaum, Markus, Wagner, Fred, Versicherungsbetriebslehre: Grundlegende Qualifikationen, Verlag Versicherungswirtschaft, Karlsruhe 2002



GM-08 Steuern und Wirtschaftsprüfung

Modul Nr.	GM-08
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Ralf Alefs
Kursnummer und Kursname	G2102 Steuern und Wirtschaftsprüfung
Lehrende	Prof. Dr. Ralf Alefs Elmar Bouillon Stefanie Pscheidl
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Unternehmerische Entscheidungen können häufig nur unter Einbezug der steuerlichen Folgen getroffen werden. Außerdem sind Grundkenntnisse im Steuerrecht notwendig, um im Managementbereich gegenüber Banken, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern sachkundig und fundiert auftreten zu können.

Ziel ist, die Grundlagen im Bereich der Einkommensteuer sowie der Besteuerung der Personengesellschaften, u.a. die Besonderheiten der GmbH und Co. KG sowie



der Betriebsaufspaltung und der Verlustverrechnungsmöglichkeiten innerhalb der verschiedenen Einkunftsarten zu ermitteln.

Nach absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die Konsequenzen der Unternehmensbesteuerung bei Personengesellschaften unter steuerlichen Gesichtspunkten zu bewerten und fundierte Entscheidungen innerhalb dieses Bereichs zu treffen.
- Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die Rechtsformwahl zwischen Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften unter umfassenden steuerlichen Gesichtspunkten zu beurteilen.
- Die Studierenden kennen das System der deutschen Umsatzsteuerbesteuerung und wenden die steuerlichen Vorschriften in zahlreichen Beispielen an.
- Lernziel des Moduls Wirtschaftsprüfung ist daher die Vermittlung von Grundkenntnissen über die Jahresabschlussprüfung, insbesondere über die Ziele und den Inhalt sowie die Durchführung einschließlich der Technik der Abschlussprüfung.
- Die Studierenden geben Berichterstattung über das Prüfungsergebnis und beantworten Fragen der Haftung und der Qualitätssicherung.
- Nach der gemeinsamen Erarbeitung einzelner Prüffelder sind die Studierenden in der Lage, prüfungsrelevante Sachverhalte unter verschiedenen Gesichtspunkten zu beleuchten.
- Die Studierenden besitzen die Fachkompetenz, aufbauend auf der von Ihnen vorgenommenen Analyse ein Prüfungsurteil zu fällen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das vertiefende Projektseminar "Steuern" baut auf dieses Modul auf.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Basiswissen in Steuern, erlangt bspw. durch das Modul „A-14 Unternehmensbesteuerung und Bilanzsteuerrecht“ im 3. Semester oder den Schwerpunkt „Steuern und Wirtschaftsprüfung“ im Studiengang Bachelor Betriebswirtschaft.

Inhalt

Im Einzelnen setzt sich dieses Modul mit folgenden Themen auseinander:

- Einkommensbesteuerung



- Beschränkte und unbeschränkte Einkommensteuerpflicht
- Einkunftsarten unter besonderer Berücksichtigung der Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus Kapitalvermögen mit Schwerpunkt Gewinnausschüttung
- Gewinnermittlungsarten, wie Betriebsvermögensvergleich und Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3
- Körperschaftsteuer
 - Steuerpflicht
 - Ermittlung des zu versteuernden Einkommens
 - Gewinnausschüttungen (ordentliche Gewinnausschüttung sowie verdeckte Gewinnausschüttung)
 - Körperschaftsteuertarif
 - Teileinkünfteverfahren/Abgeltungssteuer
- Gewerbesteuer
 - Persönliche und sachliche Steuerpflicht
 - Gewerbesteuerermittlungsvorschriften
 - Zerlegung und Hebesätze
 - Gewerbesteuerbelastung bei Körperschaften und Mitunternehmerschaften
- Umsatzsteuer
 - Bedeutung, System und Funktionsweise der Umsatzsteuer
 - Die Steuerbarkeit von Umsätzen (Leistungsaustausch, unentgeltliche Wertabgaben)
 - Bedeutende Steuerbefreiungen und Option zur Steuerpflicht Bemessungsgrundlage und Steuersatz
 - Steuerentstehung und Veranlagung Rechnungserteilung und Vorsteuerabzug
 - Kleinunternehmerbesteuerung
 - Innergemeinschaftlicher Warenverkehr
- Wirtschaftsprüfung
 - Das Berufsbild des Wirtschaftsprüfer
 - Rechtliche Rahmenbedingungen
 - Grundlagen der Abschlussprüfung
 - Prüfungstechnik
 - Prüfungsergebnis und Berichterstattung
 - Haftung des Wirtschaftsprüfers
 - Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle
 - Offenlegung des Jahresabschlusses
 - Prüfung des Anlagevermögens
 - Prüfung des Umlaufvermögens
 - Prüfung des Fremdkapitals
 - Aktuelle Entwicklungen



Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht

Empfohlene Literaturliste

Einkommensteuergesetz mit Richtlinien, aktuelle Auflage

Handelsgesetzbuch, aktuelle Auflage

Alefs, Herre, Neugebauer, Die Umsatzsteuer im internationalen Geschäftsverkehr, 8. Auflage 2014

Alefs, Gewinnus, Ertragsteuern 2011

Bornhofen, Steuerlehre 2, 39. Auflage, 2019

Frotscher, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, 2. Auflage, 2008

Graumann, Wirtschaftliches Prüfungswesen, 5. Auflage, 2017

Grefe/Olfert, Unternehmenssteuern, 21. Auflage, 2018

Hahn/Krotschak, Lehrbuch Umsatzsteuer, 17. Auflage, 2016

König/Maßbaum/Surreth-Sloane, Besteuerung und Rechtsformwahl, 7. Auflage, 2016

Marten/Quick/Ruhnke: Wirtschaftsprüfung, 5. Auflage, 2015

Meyer/Theile, Bilanzierung nach Handels- und Steuerrecht, 29. Auflage, 2018

Petersen/Zwirner/Künkele, Bilanzanalyse und Bilanzpolitik nach BilMoG, 2. Auflage, 2010

Scheffler, Besteuerung von Unternehmen III – Steuerplanung, 2. Auflage, 2013

Wüstemann, Wirtschaftsprüfung case by case, 5. Auflage, 2017

Zenthöfer /Alber, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, 17. Auflage, 2016



GM-09 Steuerungsinstrumente

Modul Nr.	GM-09
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Konrad Schindlbeck
Kursnummer und Kursname	G2103 Steuerungsinstrumente
Lehrende	Matthias Böhm Prof. Dr. Konrad Schindlbeck
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul soll die Studierenden in die Lage versetzen, die wichtigsten Steuerungsinstrumente in einem Unternehmen kennen zu lernen und in der Praxis anzuwenden.

Nach absolvieren des Moduls Steuerungsinstrumente haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Sie lernen die begrifflichen Grundlagen, Aufgaben und Ziele der Unternehmenssteuerung in einem Unternehmen kennen
- Sie wissen, welche Steuerungsinstrumente es gibt, welche Voraussetzungen dafür gelten und wann diese anzuwenden sind



- Sie sind in der Lage, Konzepte bzw. Instrumente zur Unternehmenssteuerung zu konzipieren
- Die Studierenden werden befähigt, Fragen zur Unternehmenssteuerung im internationalen Kontext zu lösen
- Die Studierenden können schnell und professionell auf schnell ändernde Marktverhältnisse im Rahmen des Unternehmensplanspiels „General Management“ reagieren

Damit wird durch das Absolvieren der Veranstaltung die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz der Studierenden gesteigert.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das vertiefende Projektseminar "Finanzen" und "Steuern- und Rechnungslegung" baut auf dieses Modul auf.

Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

- Vorlesung „Steuerungsinstrumente“: Prof. Schindlbeck
- Anwendung des TOPSIM-Unternehmensplanspiels „General Management“: LB Sebastian Gerken, TATA Interactive Systems GmbH

Inhalt

1. Einführung in die Unternehmenssteuerung
2. Grundlagen des Controllings
3. Die Strategiefindung als Teil des strategischen Controllings
4. Die Balanced Scorecard (BSC) als Performance Measurement Instrument
 - 4.1 Entwicklung der BSC
 - 4.2 Umsetzung der BSC
5. Das wertorientierte Controlling
 - 5.1 Steuergrößen des Wertmanagements
 - 5.2 Ermittlung der Kapitalkosten
 - 5.3 Konzepte des Wertmanagements
6. Das Risikomanagement und –controlling
 - 6.1 Grundzüge des Risikomanagements
 - 6.2 Spezifika des Risikocontrollings
7. Besonderheiten des internationalen Controllings



7.1 Beteiligungs- und Konzerncontrolling

7.2 Ermittlung der Verrechnungspreise

8. Anwendung des TOPSIM-Unternehmensplans „General Management“

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Diskussionen, Teamarbeit und Präsentationen

Empfohlene Literaturliste

Alter R. (2013), Strategisches Controlling, Oldenbourg Verlag München

Britzelmaier Bernd (2014), Controlling, Pearson Studium, Hallbergmoos

Gleich R. (2012), (Hrsg.) Balanced Scorecard, Haufe Verlag, München

Hoffjan, A. (2009), Internationales Controlling, Schäffer Poeschel-Verlag, Stuttgart

Horváth P. (2012), Controlling umsetzen, Vahlen Verlag, 5. Aufl., München

Joos-Sachse T. (2014), Controlling, Kostenrechnung und Kostenmanagement, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden

Paul J. (2014), Beteiligungscontrolling und Konzerncontrolling, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden

Vanini U. (2012), Risikomanagement, Schäffer-Poeschel-Verlag, Stuttgart



GM-10 Internationales Führungsmanagement

Modul Nr.	GM-10
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G2104 Internationales Führungsmanagement
Lehrende	Prof. Dr. Henning Schulze Dr. Klaus Sejkora
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren sehr stark erhöht. Zunehmend sind Führungskräfte gefragt, die in der Lage sind selbstreflektiert und situationsangemessen Managementinstrumente zu nutzen. Dies gilt insbesondere auch in einem sich immer stärker internationalisierenden Führungsumfeld nicht nur in großen Unternehmen, sondern selbst in kleinen und mittelgroßen Firmen.

Dabei sind die Führungskräfte gefordert, Interaktions- und Beziehungsprozesse wirksam in Richtung der Zielerreichung und Mitarbeitermotivation zu steuern. Vor diesem Hintergrund sollen die Studierenden...

- lernen, was Führung ist und erkennen, welche Relevanz Führung heute hat (auch in einem internationalen Unternehmensumfeld);



- einen Überblick gewinnen über die Entwicklung von Führungstheorien und deren Veränderung vor dem Hintergrund der sich rasant ändernden Anforderungen an Führungskräfte;
- Beratungskompetenzen und weitere Fertigkeiten zur wirksamen Steuerung von Beziehungs- und Interaktionsprozessen erarbeiten;
- kennen lernen des Managementinstrumentes "Coaching" und ausgewählter Interventionstechniken;
- ihre eigene Rolle als Führungskraft und evtl. gleichzeitig als Coach reflektieren
- in der Lage sein, das Gelernte anhand von praktischen Beispielen anzuwenden und auch in Bezug zu setzen zu einem ständig anspruchsvolleren (internationalen) Führungsumfeld.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das in diesem Modul erlernte ist in anderen Studiengängen, wie Master Personal- und Organisationsentwicklung – PEOE oder Master HRM anzuwenden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- 1 Einführung in die Thematik der Führung und die Geschichte von Führung (inkl. Einordnung in die Gesamtunternehmensführung)
- 2 Der Managementprozess
- 3 Ausgewählte Managementinstrumente im Bereich der personalen Führung und Kommunikation
- 4 Coaching als modernes Führungsinstrument, inkl. mögliche Rollenkonflikte
- 5 Die Rolle(n) als Führungskraft und als Coach
- 6 Der Coachingprozess und ausgewählte Instrumente
- 7 Kulturen: das Führen in und zwischen Kulturen
- 8 Modelle zur Reflektion der eigenen Person und von Interaktionsprozessen
- 9 Selbstreflexion

Lehr- und Lernmethoden

Theorie-Inputs, Einzel- & Gruppenarbeiten, Fallbesprechungen, Praktische Übungen / Praxisfallbearbeitung, Präsentationen



Empfohlene Literaturliste

- Balling, R., Das Doppel-Spagat-Modell - die ganze Landschaft der Beratung, Handout, Sommozheim, 2005
- Deresky, H., International Management, Managing Across Borders and Cultures, Pearson, Prentice Hall, 2003
- Dubs, R., Euler D., Rüegg-Stürm, J., Wyss, Chr. (Hrsg.), Einführung in die Managementlehre, Bern, Haupt, 2004
- Kälin, K., Müri P., Sich und andere Führen, Bern, Haupt, 1993
- Kutschker, M./Schmid, S. (2002): Internationales Management, 5., überarbeitete Auflage, München, Wien : Oldenbourg, 2006
- Gührs, M., Nowak, C., Das konstruktive Gespräch - Ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse, 7., überarbeitete und erweiterte Auflage, Limmer, Meezen, 2014
- Hagehülsmann, U.; Hagehülsmann, H.: Der Mensch im Spannungsfeld seiner Organisation: Transaktionsanalyse in Managementtraining, Coaching, Team- und Personalentwicklung, Junfermann, Paderborn 1998
- Looss, W., Unter vier Augen: Coaching für Manager, 5. Auflage, Moderne Industrie, München, 2001
- Mohr, G., Lebendige Unternehmen führen, Frankfurt, Frankfurter Allgemeine Buch, 2002
- Rauen, Chr., Coaching: innovative Konzepte im Vergleich, Angewandte Psychologie, Göttingen, 2001
- Robbins, S. P., Organizational Behaviour, 11th Ed., Person, Prentice Hall, 2005
- Robbins, S. P., Coulter, M., Management, 7th ed., Person, Prentice Hall, 2002
- Rothlauf : Interkulturelles Management: Mit Beispielen aus Vietnam, China, Japan, Russland und den Golfstaaten, 5., vollständig überarbeitete Auflage, München, Wien; Oldenbourg 2012
- Schwaninger, M., Intelligente Organisationen - Konzepte für turbulente Zeiten auf der Grundlage von Systemtheorie und Kybernetik, Duncker & Humblot, Berlin, 1999
- Stewart, I., Joines, V., ta today: a new inroduction to transactional analysis, Livespace, Nottingham, 2004
- Stewart, I., Transactional Counselling in Action. Sage, London, 1989
- Vogelauer, W., Methoden-ABC im Coaching: praktisches Handwerkszeug für den erfolgreichen Coach, 2. Auflage, Luchterhand, Neuwied, 2002
- Weisbach, Chr.-R., Sonne-Neubacher, P., Leadership in Professional Conversation, Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 2005
- Wildenmann, B.: Professionell führen: Empowerment für Manager, die mit weniger Mitarbeitern mehr leisten müssen, 7., aktualisierte Auflage, Luchterhand, Neuwied 2009





GM-11 Strategische Programme

Modul Nr.	GM-11
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Christian Zich
Kursnummer und Kursname	G2105 Strategische Programme
Lehrende	Magdalena Lerchl Magdalena Stöfl Prof. Dr. Christian Zich
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Virtueller Anteil: 150 Stunden Gesamt: 300 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Lernergebnisse: die Studierenden haben am Ende des Kurses alle relevanten Methoden und Theorien aus dem Themenbereich der Umsetzung strategischer Programme kennen gelernt.



Schlüsselqualifikationen: die Studierenden sind in der Lage (basierend auf dem erworbenen Methoden- und Theoriewissen), strategische Programme aus der Strategiedefinition abzuleiten, zu konkretisieren und diejenigen konkreten Maßnahmen zu entwickeln, die notwendig sind, um die strategischen Ziele letztendlich zu erreichen.

Kompetenzen: die Studierenden haben diejenigen Kompetenzen erworben, die zur erfolgreichen Umsetzung von Strategien notwendig sind

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Dieses Modul ist nicht geeignet, in anderen Studiengängen an der eigenen Hochschule eingesetzt zu werden, da die Vorkenntnisse aus strategischer Planung in der Regel nicht vorhanden sind.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Methoden der strategischen Planung, Grundlagenwissen aus den Bereichen Logistik, Fertigung, Marketing, Vertrieb, HR, Controlling

Dieses Modul baut auf dem Modul "GM-12 - Strategische Planung" auf.

Inhalt

fachliche/methodische Inhalte:

- Verschiedene Philosophien des organisatorischen Wandels und deren Konsequenzen für den strategischen
- Methoden und Vorgehensweisen der Umsetzung von strategischen Planungsprojekten
- Verhalten von Mitarbeitern bei der Umsetzung von strategischen Planungsprojekten
- Chancen, Risiken und Widerstände bei der Umsetzung von strategischen Planungsprojekten
- Porter's Wertschöpfungskette als methodischer Rahmen für die Entwicklung strategischer Programme
- top-down-Entwicklung von Umsetzungsprojekten

Empfohlene Literaturliste

Porter, M. E., On Competition, New York, 2008

Porter, M. E., Competitive strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors, New York, 2004



Porter, M. E., Competitive advantage, New ed., New York, 2004

Walter, J., Geschäftsprozessmanagement umsetzen, Prozesse am Kunden orientieren, transparent und flexibel gestalten, Hanser Wirtschaft, München, 2009

Ohmae, K., The mind of the strategist, New York, usw. 1982

Kleinaltenkamp, M., Plinke, W. (Hrsg.), Strategisches Business to Business Marketing, 2. Aufl., Berlin usw., 2002

Mintzberg, H., Lampel, J., Quinn, J. B., Ghoshal, S., The Strategy Process; Concepts, Contexts, Cases, 4th Edition, Upper Saddle River, 2003

Trux, W., Müller, G., Kirsch, W., Das Management strategischer Programme, 1. und 2. Halbband, München, 1985



GM-12 Strategische Planung

Modul Nr.	GM-12
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Johann Nagengast
Kursnummer und Kursname	G2106 Strategische Planung
Lehrende	Stephan Hiller Prof. Dr. Johann Nagengast
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

The need for global strategy is intense as capital markets become more erratic, growth opportunities dwindle and competition emerges from unexpected countries and in unexpected ways.

After completing the course, the students will have following knowledge:

- This course exposes students to strategic management in an international context and students learn how to assess the strategic position and align the conflicting goals of the various regional, divisional and functional managers with an enterprise's mission.



- The students are able to apply the basic concepts and tools for formulating business strategy and focuses on how firms can develop sustainable competitive advantages.
- The students evaluate the role of the board of directors and general management as strategy makers.
- The students will get to know the tools who are necessary to analyse the business environment, the resources of the firm, and alternative strategies.
- The goal is to foster research skills, persuasion skills, integrative case-solving skills, practical planning and implementation skills.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Dieses Modul baut auf dem Modul strategische Programme (GM-11) auf.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Comprehensive English skills

Basis knowledge about strategic issues and strategic planning tools (as usually taught during an ordinary bachelor programme)

Inhalt

Central topics include assessing industry economics and dynamics to identify strategic threats and opportunities, evaluating the profit potential of strategic resources and capabilities, and strategic diversification. Other topics include assessing actual and potential cost and differentiation advantages, vertical scope of the firm, strategic management of multi-business firms, global strategy, strategic alliances, competitive advantage, strategic management in technology-intensive industries, and strategy under uncertainty.

I. THE NATURE OF GLOBAL STRATEGY

II. STRATEGY FORMULATION.

The Business Mission.

The External Assessment.

The Internal Assessment.

Strategy Analysis and Choice.

Focusing on the Network vs. Competitive Advantage

III. STRATEGY IMPLEMENTATION.

Implementing Strategies: Management and Operations Issues.



Implementing Strategies: Marketing, Finance/Accounting, R&D, and MIS Issues.

IV. STRATEGY EVALUATION.

Strategy Review, Evaluation, and Control.

V. STRATEGIC MANAGEMENT CASE ANALYSIS.

How to Prepare and Present a Case Analysis.

Besonderes

- The course consists of lectures, extensive case work to demonstrate the use of the tools in a business context, written and/or oral analysis and simulated board room presentations and interactions. The course is designed to help students apply their cultural, business and academic experiences within a theoretical framework to practical problems that businesses face in a globally competitive environment.
- Team work takes place with the help of an experienced student tutor.

Empfohlene Literaturliste

David, Fred, Strategic Management: Concepts and Cases (International Edition), 10th Edition, Prentice Hall, 2004

Hax, and Wilde, The Delta Project: Discovering New Sources of Profitability, Palgrave, 2001

Hax, Arnaldo, Overcoming the Dangers of Commoditization, in: Strategic Management, IMA, July 2005

Dash, Kildore, McDonald`s in India, Thunderbird: The Garvin School of International Management, 2005

Moffet, Michael H., Ramaswamy, Kannan, Anheuser-Busch and Harbin Brewery Group of China Thunderbird: The Garvin School of International Management, 2005

Various standard literature on Strategic Planning (No precise recommendation is provided here in this Module description, as the search for suitable literature forms an important part of this module. Help on how to find suitable literature is provided during the course.)



GM-13 Veränderungsmanagement

Modul Nr.	GM-13
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G3101 Veränderungsmanagement
Lehrende	Prof. Dr. Henning Schulze Dr. Klaus Sejkora
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach absolvieren des Moduls haben die Studierende folgende Lernziele erreicht:

- Evidenz und Bedeutung und Ablauf von Veränderungsprozessen
- Phasen in Veränderungsprozessen
- Lernen und Erfahren der notwendigen Methoden- und Sozialkompetenzen
- Rollen in Veränderungsprozessen
- Beteiligung von Managern und Mitarbeitern in Veränderungsprozessen
- Analyse/Diagnose der Organisation und des Organisationskontextes
- Bedeutsamkeit der Zielentwicklung sowie der Ableitung von Strategien
- Erarbeitung eines Prozess- und Maßnahmenplans



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das in diesem Modul erlernte ist in anderen Studiengängen, wie Master Personal- und Organisationsentwicklung – PEOE oder Master HRM anzuwenden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Aktive Teilnahme am Blockseminar

Inhalt

Basisgedanken:

Veränderungsprozesse sind etwas, mit dem wir heute allenthalben leben. Viele Führungskräfte sagen: "leben MÜSSEN". Oft wird versucht, diese Prozesse "operativ auszusteuern". Dabei wird oftmals missachtet, dass Menschen und Teams in die Veränderungsprozesse eingebunden sind. Jede Veränderung bedeutet für die Betroffenen, dass sie sich von einem Teil ihres bisherigen, vermeintlich sicheren Bezugsrahmens verabschieden müssen. Die damit einhergehenden Schritte im Menschen und zwischen Menschen sind nicht allein operativ zu managen. Erfolgreicher Umgang mit Veränderungsprozessen setzt eine nachhaltig vorbereitende Führung und eine erhöhte Sozialkompetenz bei allen Beteiligten voraus.

Inhalte:

- Wandel - Entwicklung - Veränderung
- Prozessmodelle
- Landkarten zur Diagnose von Organisationen und Einheiten
- Wirkung und Wirkdauer der Veränderungen von Systemen (Personen- und Systemfokus)
- Basisprozesse für ganzheitliche Veränderung
- (Manager-)Rollen im Veränderungsprozess
- Architektur eines Changeprozesses am Beispiel
- Interventionsmethoden und -maßnahmen im Überblick

Lehr- und Lernmethoden

- Theorieinput
- Diskussion
- Übungen
- Bearbeitung einer Fallstudie



Besonderes

- Extern, in zwei Blöcken durchgeführte Lehrveranstaltung; 3 + 3 Tage
- Zwei Lehrende

Empfohlene Literaturliste

Burnes, B.: Managing Change. 4th edition. . Pearson; Prentice Hall, 2004.

Carnall, C.A.: Managing Change in Organizations. 4th edition. . Pearson; Prentice Hall, 2003.

Deresky, H.: International Management. Managing Across Borders and Cultures. Pearson; Prentice Hall, 2003.

Doppler, K.; Lauterburg, Chr.: Changemanagement: den Unternehmenswandel gestalten. 14., aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Campus, 2019.

Greif, S.; Runde, B.; Seeberg, I.: Erfolge und Misserfolge im Change Management. Göttingen, u.a.: Hogrefe, 2004.

Holbeche, L.: Understanding Change: Theory, Implementation and Success. Amsterdam et al.: Elsevier, 2006

Kulmer, U.; Trebesch, K.: Der kleine Unterschied und die großen Folgen: von der Organisationsentwicklung zum Change Management. In: Zeitschrift Organisationsentwicklung, 13. Jg., Nr. 4; S. 80-85. Zürich: Organisationsentwicklung und Management AG, 2004

Leao, A.; Hofmann, M. (Hrsg.): Fit for Change: 44 praxisbewährte Tools und Methoden im Change für Trainer, Moderatoren, Coaches und Change-Trainer. Bonn: managerSeminare, 2007.

Thornhill, A.; Lewis, Ph.; Millmore, M.; Saunders, M.: Managing Change: A Human Resource Strategy Approach. Harlow u.a.: Pearson. 2000.

Schulze, H.S.: Internes Marketing von Dienstleistungsunternehmen: Fundierung der Instrumentarbereiche des internen Marketingsmittels ausgewählter Konzeptbereiche der Transaktionsanalyse. Europäische Hochschulschriften: Reihe 5; Band 1283. Berlin, Bern, New York, Paris, Wien 1992.

Schulze, H.S.: Visionsarbeit. In:

Rohm, A. (Hrsg.): Change-Tools: erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. Bonn: managerSeminare2006; S. 207-212

Schulze, H.; Sejkora, K.: Positive Führung: Resilienz statt Burnout. Freiburg: Haufe, 2015
Sejkora, K.: Trennung oder Neubeginn. Hilfe für Paare in der Krise. Munderfing: Fischer & Gann 2015

Schulze, H.; Sejkora, K.: Positives Führen: Wertschätzende Beziehungsgestaltung mit "Landkarten" aus der Transaktionsanalyse. In: Au, C. von (Hrsg.): Eigenschaften und



Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten: Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme Reihe: Leadership und Angewandte Psychologie. Wiesbaden: Springer 2016; S.91-116

Sejkora, K.; Schulze, H.: Die Kunst der starken Führung: persönliche Potentiale kraftvoll nutzen - Ressourcen der Mitarbeiter stärken. Munderfing: Fischer & Gann 2016

Sejkora, K.; Schulze, H.: Vom Lebensplan zum Beziehungsraum: Wie Sie mit Hilfe der Transaktionsanalyse begrenzende Muster überwinden. Munderfing: Fischer & Gann 2017

Steward, I.; Joines, V.: **TA Today : A New Introduction to Transactional Analysis.** Nottingham: Livespace, 2004.

Weisbach, Chr.-R.; Sonne-Neubacher, P.: **Leadership in Professional Conversation.** München: DTB, 2005.



GM-14 Vertiefendes Projektseminar

Modul Nr.	GM-14
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G3102 Steuern & Rechnungslegung G3103 Finanzen G3104 Auslandssemester mit Vertiefung in einer "betriebswirtschaftlichen Managementfunktion"
Lehrende	Prof. Dr. Ralf Alefs Christoph Gerstl Christoph Neub Prof. Dr. Jürgen Sikorski
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	FWP, Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	8
ECTS	6
Workload	Präsenzzeit: 90 Stunden Selbststudium: 180 Stunden Gesamt: 270 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	6/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Ziel der Lehrveranstaltungen in diesem Modul ist es, das eigenständige und selbstgesteuerte Arbeiten der Studierenden anzuregen und zu verstärken.

Die Studierenden arbeiten in Kleingruppen, die die Größe von 3-4 Mitgliedern nicht überschreiten. Die Gruppen in den Seminaren umfassen jeweils ca. 10 Studierende.

Die Betreuungsintensität ist hoch.



Die Gruppen steuern ihre Arbeit durch Selbstorganisation in Absprache mit dem jeweiligen Betreuer.

In den Gruppen werden fachspezifische Themen anhand ausgewählter, aktueller Projektaufgaben selbstständig bearbeitet und im Rahmen einer qualifizierten Präsentation am Ende des Semesters vorgetragen und diskutiert.

Im Rahmen dieses Moduls können die Studierenden alternativ zwischen zwei "vertiefenden Projektseminaren" wählen:

- "Vertiefendes Projektseminar Steuern & Rechnungslegung"
- "Vertiefendes Projektseminar Finanzen"

Die Studierenden müssen eines der Projektseminare wählen.

In Rahmen der Projektseminare werden Seminararbeiten erstellt. Diese können in Absprache mit dem Dozenten auch schon während des 2. Semesters begonnen werden.

oder

Die Studierenden gehen im dritten Semester an eine Hochschule im Ausland und studieren dort eine

- betriebswirtschaftliche Managementfunktion?

(z.B. "Internationales Marketing", "Internationales Personalmanagement" oder "Internationaler Vertrieb", o.ä. (Abstimmung mit dem Studiengangskoordinator und dem für die auswärtigen Kontakte zuständigen Kollegen)

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Weiter kann das Modul für weiterbildende, konsekutive, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge wie z.B. "General Management", "Risiko- und Compliancemanagement" oder für eine Promotion verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzung ist, dass die Studierenden die ersten zwei Semester Masterstudium erfolgreich abgeschlossen haben.

Das Modul baut inhaltlich auf dem Modul GM-08 Steuern und Rechnungslegung auf. Erfolgreicher Abschluss des Moduls Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern.

Inhalt

Siehe Fächerbeschreibungen.

Lehr- und Lernmethoden



Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppen- und Projektarbeit (Es wird zumindest ein Praxisfall in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen bearbeitet)

Empfohlene Literaturliste

Siehe Fächerbeschreibungen.

G3102 Steuern & Rechnungslegung

Ziele

Nach absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- Aufbauend auf den Grundlagen der Besteuerung befasst sich dieses Modul mit der Besteuerung der Personengesellschaften unter Berücksichtigung der GmbH & Co. KG sowie der steuerlichen Besonderheiten des § 15 a EStG.
- Weiterhin werden die Themen Betriebsveräußerung unter Berücksichtigung steuerlicher Konsequenzen erläutert.
- Desweiteren wird die Übertragung von Anteilen an Kapitalgesellschaften dargestellt. Im Bereich Körperschaftsteuer lernt der Teilnehmer die Grundzüge des Umwandlungssteuerrechts sowie die Spezialbereiche des Körperschaftsteuerrechts wie ordentliche und verdeckte Gewinnausschüttung sowie aktuelle körperschaftsteuerrechtliche Themen kennen.
- Auch die umsatzsteuerlichen Rahmenbedingungen von Unternehmen werden analysiert.
- Schließlich wird der Teilnehmer aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse befähigt, die Parameter für eine Rechtsformwahl mittelständischer Unternehmen beurteilen zu können.
- Zudem wird der Teilnehmer in die Lage gesetzt, den Jahresabschluss mit Lagebericht auf Basis bestimmter Verfahren zu analysieren unter Einbezug von Kennziffern, Cash-flow und Kapitalflussrechnung.

Inhalt

- 1 Die Besteuerung der Personengesellschaften, insbesondere GmbH & Co. KG. - Steuerliche Besonderheiten, wie z.B. § 15 a EStG - Der Gesellschafterwechsel in der Personengesellschaft
- 2 Betriebsveräußerung, Betriebsaufgabe
- 3 Betriebsverpachtung



- 4 Übertragung von Teilbetrieben und Sonderbetriebsvermögen
- 5 Betriebsaufspaltung: Gründe für die Betriebsaufspaltung, Voraussetzung für die Betriebsaufspaltung
- 6 Veräußerung von Anteilen nach § 17 EStG,
- 7 Verlustverrechnungsmöglichkeiten,
- 8 körperschaftsteuerliche Sonderfragen, wie ordentliche und verdeckte Gewinnausschüttung, Mantelkaufregelung,
- 9 Rechtsformwahl mittelständischer Unternehmen, wie z.B. steuerliche Behandlung von Leistungsvergütungen an die Gesellschafter
- 10 Besteuerung von Gewinnausschüttungen und Entnahmen
- 11 Umsatzsteuerliche Regelungen bei B2B und B2C-Geschäften
- 12 Analyse der Vermögensanlage
- 13 Analyse der Finanzlage
- 14 Analyse der Ertragslage
- 15 Kapitalflussrechnung und Cash-flow Analyse

Prüfungsarten

StA

Empfohlene Literaturliste

Alefs, Herre, Neugebauer, Die Umsatzsteuer im internationalen Geschäftsverkehr, 8. Auflage 2014

Alefs, Gewinnus, Ertragsteuern 2011König, Maßbaum, Surreth, Besteuerung und Rechtsformwahl, 6. Auflage 2013Grefe, C., Unternehmenssteuern, 14. Aufl., 2014

Gräfer, H., Bilanzanalyse, 12. Aufl., 2012

HGB, aktuelle Auflage

Jacobs, Otto A., Unternehmensbesteuerung und Rechtsform, 4. Aufl., 2009

Nicolini, H., Jahresabschlussanalyse, 3. Auflage, 2008

Steuergesetze mit Richtlinien und Erlassen, aktuelle Auflage, Grashof, Aktuelles Steuerrecht 2014 2014Niehus, Wilke, Die Besteuerung von Personengesellschaften, 6. Aufl., 2013

Wehrheim, Schmitz, Jahresabschlussanalyse, 3. Auflage, 2009



G3103 Finanzen

Ziele

Die Spezialisierung dient dazu, dass die Studierenden ihr Wissen im Finanzbereich festigen und vertiefen können. Aufbauend auf das Modul „Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern“ lösen sie im Rahmen von Fallstudien, Fallprojekten und Fallbeispielen für ein Unternehmen ausgewählte finanzwirtschaftliche Fragestellungen. Daraus ergeben sich im einzelnen folgende Lernziele:

- Die Studierenden verbessern ihre Fach- und Methodenkompetenz zur Bewertung von Finanzierungs- und Investitionsalternativen und können diese in der Praxis anwenden (z.B. simultane Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen, Finanzanalyse)
- Die Studenten kennen verschiedenste Situationen von finanziellem Handlungsbedarf und entwickeln praxisorientiert und selbstständig finanzielle Problemlösungen (z.B. Gründungsphase, finanzielle Engpässe, Umgang mit Finanzrisiken)
- Die Studenten sind in der Lage, finanzielle Probleme zu durchdenken, Lösungsalternativen zu entwickeln und diese zu präsentieren bzw. zu argumentieren.
- Die Studenten kennen anspruchsvolle Finanzierungsalternativen, die auf der Veranstaltung „Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistungen“ aufbauen (z.B. Mezzanine, Stille Gesellschaft, Business Angel, ABS, Factoring, Private Equity)

Inhalt

Dieses Modul fokussiert sich auf ausgewählte aktuelle finanzwirtschaftliche Fragestellungen, die in Fallstudien, Projekten und Fallbeispielen bearbeitet werden. Dies können u.a. sein:

- 1 Finanzanalyse eines Beispielunternehmens anhand relevanter Kennzahlen wie EBIT, EBITDA, Finanzstrukturkennzahlen
- 2 Fallbeispiel für eine integrierte Finanzierungs- und Investitionsstrategie (Ermittlung von durchschnittlichen Finanzierungskosten und Bewertung von Investitionsalternativen)
- 3 Einsatz von Finanzderivaten in Unternehmen im Rahmen des Risikomanagements (Absicherung gegen Rohstoffpreisänderungen, Absicherung gegen Wechselkursschwankungen und Zinsänderungen)
- 4 Ratingvorbereitung für ein Musterunternehmen (Vorbereitung auf den Ratingprozess, Informationspolitik, Erfüllung der qualitativen und quantitativen Ratingkriterien etc.)



- 5 Private Equity zur Unternehmensfinanzierung (Beweggründe, Finanzierungskonzept, Beteiligungsgesellschaften, mögliche Gründe für ein Scheitern)
- 6 Gegenüberstellung von Strategien im Forderungsmanagement (make or buy Entscheidung, Factoring oder ABS)

Prüfungsarten

StA

Empfohlene Literaturliste

Ernst, Dietmar / Häcker, Joachim, Applied International Corporate Finance, 2. Auflage, Verlag Franz Vahlen, München, 2011

Perridon, L., Steiner, M., Rathgeber, A., Finanzwirtschaft der Unternehmung, 16. Auflage, Vahlen, München, 2012

Sowie einschlägige Literatur zur jeweils aktuellen Fallstudie/Projektarbeit (Bekanntgabe zu Beginn der Veranstaltung)

G3104 Auslandssemester mit Vertiefung in einer "betriebswirtschaftlichen Managementfunktion"

Prüfungsarten

Teil der Modulprüfung



GM-15 Masterarbeit

Modul Nr.	GM-15
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G3105 Masterarbeit (praxisorientiert)
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	halbjährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	0
ECTS	16
Workload	Präsenzzeit: 0 Stunden Selbststudium: 480 Stunden Gesamt: 480 Stunden
Prüfungsarten	Bachelorarbeit
Gewichtung der Note	16/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Durch die Erstellung einer Masterarbeit sollen die Studierenden ihre Fähigkeit nachweisen, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in einer selbständig erstellten, wissenschaftlichen Arbeit auf komplexe Aufgabenstellungen anzuwenden. Sie stellen damit unter Beweis, dass sie das M.A.-Studium erfolgreich absolviert und die Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten erworben haben.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Gem. § 8 der Studien- und Prüfungsordnung kann sich zur Masterarbeit anmelden, wer mindestens 30 ECTS-Kreditpunkte erreicht hat.



Inhalt

Die Masterarbeit ist eine schriftliche Ausarbeitung. Sie wird von einer im Studiengang prüfungsberechtigten Person (Hochschullehrer/in, Dozent/in) ausgegeben und von dieser betreut und bewertet. Der oder die Studierende kann Vorschläge für das Thema machen. Die Bearbeitungszeit beträgt regelmäßig 3 Monate - maximal jedoch 8 Monate von der Ausgabe bis zur Abgabe gem. §11 APO). Der Umfang soll in der Regel 70 Seiten nicht überschreiten. Die Masterarbeit kann zu jedem Thema geschrieben werden, das sich inhaltlich einem der Module des Studiengangs SIM zuordnen lässt.

Lehr- und Lernmethoden

-

Empfohlene Literaturliste

Die Arbeit muss ein vollständiges Verzeichnis der benutzten Literatur, der erhaltenen Auskünfte und sonstigen Quellen enthalten.

Im Übrigen werden auf folgende Unterlagen verwiesen:

- Information, Fristen und Formblätter zur Masterarbeit sowie
- Bewertung von Bachelor- und Masterarbeiten / Version 2.0

von Prof. Dr. Christian Zich

Beide Dokumente stehen im Kurs "Allgemeines" in iLearn zum Download bereit.



GM-16 Master-Kolloquium

Modul Nr.	GM-16
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G3106 Master-Kolloquium
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	halbjährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	0
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 0 Stunden Selbststudium: 120 Stunden Gesamt: 120 Stunden
Prüfungsarten	mdl. P. 30 Min.
Gewichtung der Note	4/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

An die Masterarbeit schließt sich ein Kolloquium als mündliche Prüfung an. Die Studierenden präsentieren ihre Masterarbeit und verteidigen sie.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Abgabe der Masterarbeit.

Erfolgt die Abgabe rechtzeitig 4 Wochen vor dem festgesetzten Termin, ist der Studierende automatisch zum Kolloquium angemeldet.

Inhalt

Der Ablauf des Kolloquiums kann in iLearn im Kurs Allgemeines nachgelesen werden.



Dort steht das aktuelle Dokument. Wichtige Hinweise zum Kolloquium stehen dort zum Download bereit.

Empfohlene Literaturliste

keine

