



# **Modulhandbuch Master Strategisches und Internationales Management**

Fakultät Angewandte Wirtschaftswissenschaften (School of Management)  
Prüfungsordnung 01.10.2020  
Stand: 27.05.2022 09:31

## Inhaltsverzeichnis

- GM-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
- GM-02 Nationale und Internationale Rechnungslegung
- GM-03 Interkulturelle Kompetenz
- GM-04 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik
- GM-05 IT-Strategien/International Project Management
- GM-06 Strategische Länderbewertung
- GM-07 Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern
- GM-08 Steuern und Wirtschaftsprüfung
- GM-09 Steuerungsinstrumente
- GM-10 Internationales Führungsmanagement
- GM-11 Strategische Programme
- GM-12 Strategische Planung
- GM-13 Veränderungsmanagement
- GM-14 Vertiefendes Projektseminar
- GM-15 Masterarbeit
- GM-16 Master-Kolloquium



## GM-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik

Modul Nr.	GM-01
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Wolfgang Dorner
Kursnummer und Kursname	GM-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
Lehrende	Prof. Dr. Kristina Wanieck
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	2
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 120 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, ihr Forschungsdesign zu planen und die formalen Anforderungen an das Erstellen einer wissenschaftlichen Arbeit einzuhalten.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz:

- Sie kennen und verstehen die grundlegenden Kennzeichen von Wissenschaft und Forschung.



- Sie verstehen die Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebs und können daraus eigene Vorgehensweisen ableiten.

Fach-, Persönlichkeits- & Sozialkompetenz:

- Sie besitzen die Fachkenntnisse zu guter wissenschaftlicher Praxis und verwenden diese in ihrer eigenen Arbeit.

Methodenkompetenz:

- Sie erhalten die grundlegenden Kompetenzen in den wesentlichen Methoden der empirischen Forschung und entwickeln daraus ihr eigenes Forschungsdesign.
- Sie erhalten grundlegende Kompetenzen und praktische Erfahrungen im Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten und übertragen diese auf ihre eigene Arbeit.

## **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 und Forschung
  - 1.1 Wissenschaftliches Arbeiten und wissenschaftstheoretische Grundlagen
  - 1.2 Hypothesen, Modelle und Theorien
  - 1.3 Gute Wissenschaftliche Praxis
2. Systematische Gewinnung von Wissen
  - 2.1 Literaturstudium und theoretische Grundlagen
  - 2.2 Empirische Forschung
3. Forschungsmethoden in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
  - 3.1 Qualitative Methoden - Grundlagen
  - 3.2 Quantitative Methoden - Grundlagen
  - 3.3 Vergleich qualitative und quantitative Forschung
4. Idealtypischer Aufbau einer wissenschaftlichen Arbeit
  - 4.1 Formale Aspekte



4.2 Literaturverwaltung

4.3 Zitation und Literaturverzeichnis

4.4 Wissenschaftliches Schreiben

## **Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht, Übung

## **Empfohlene Literaturliste**

Berger-Grabner, D. (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

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.

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.

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.

Stickel-Wolf, Wolf (2019). *Wissenschaftliches Arbeiten und Lerntechniken*, Springer Fachmedien Wiesbaden

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	Marco Bauer 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. Der Fokus dieses Moduls liegt somit klar auf der Vermittlung und Erweiterung von Fachkompetenzen.



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**

Das Master SIM Modul "Steuern- und Wirtschaftsprüfung" baut auf dieses Modul auf. Weiter kann das Modul für weiterbildende, aufbauende und international ausgerichtete Masterstudiengänge wie z. B. "Risiko- und Compliancemanagement" des Weiterbildungszentrums der THD 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 eine 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
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.

Folgende fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen werden in dem Kurs Strategische Programme adressiert:

- 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 auszudifferenzieren 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: How culture and diversity impact us: What is Culture? What is normal?
  - 1.1 Cross Cultural Experiences ? ours, others, organizational, community
2. Defining Culture ? Science, Theoretical Constructs ? historically, best practices today
  - 2.1 Examples ? Hall, Hofstede, Trompenaars, as well as within Organizations
  - 2.2 The Characteristics of Culture, Function, Models for understanding Individual, Relationships, Groups, Meta or Global
3. Comparing Culture and Diversity of Relationships
  - 3.1 Culture and the Individual: Personality Styles
  - 3.2 Culture and the Individual: Cultural Competence
  - 3.3 Culture and the Individual: Culture Shock, improving individual agility and ?Transitions Intelligence?
4. Practical Aspects of Intercultural Behavior and Global Leadership
  - 4.1 Language, social media and online meetings
  - 4.2 Exploring Cross Cultural Misunderstandings
  - 4.3 Approaches for improving Cross Cultural Cooperation ? questions to support agile, trust-building intercultural behavior and interactions
5. Designing Intercultural Trainings: Introducing the Culture Assimilator
  - 5.1 Fundamental Elements of Training Design
  - 5.2 Approaches to Learning: in-person, virtually, hybrid
  - 5.3 Practicum: Intercultural Training development for THD interns going abroad

### 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.

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



## Besonderes

Das kulturspezifische Training wird in Gruppen (4-5 Personen) und in Zusammenarbeit mit dem akademischen Auslandsamt durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projekts werden durch die Studierenden des Masterkurses ein kulturspezifisches Video Training 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-Studierende 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. Die Reflektion des Trainings geht dann in die Evaluierung durch die Kursleiter ein.

## Empfohlene Literaturliste

### Primary Text

Steers, Richard M. and Joyce S. Osland *Management Across Culture*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020: Chapters 6, 9 (recommended also: Chpts 1, 2, 4).

Kawalski, Charles ? Three Dimension of Culture, Tokai University, JALT Conference publication. 2002.

### Recommended Online Learning Resources

**Coursera: free to audit (download lessons), pay for academic credit (testing required) <https://www.coursera.org>**

**<https://www.coursera.org/learn/organizational-behavior> Bocconi University - International Leadership (section 1); Navigating Culture (section 2); and Communications (section 3)<https://www.coursera.org/learn/ESCP> Business School Online Training Program in Globalization and Culture**

[www.business-to-you.com](http://www.business-to-you.com) (Hofstede?s cultural dimension website)

### Library References (classics):

Gudykunst, W.B., Guzley, R.M., Hammer, M.R., Designing Intercultural Training, in: Landis, D., Bhagat, R.S. (eds.),

Handbook of Intercultural Training, 2nd edition, ThousandOaks 1996, pp. 61?80

Hatzer, B., Layes, G., Interkulturelle Handlungskompetenz, in: Thomas, A., Kinast, E.U., Schroll?Machl, S. (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, Göttingen 2003, S. 138?148

Lüsebrink, H.J., Interkulturelle Kommunikation, Stuttgart 2005



Thomas, A., Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte, in: Erwägen ? Wissen Ethik 14 (1), Stuttgart 2003, S. 137?150

### **Additional Cultural Leadership and Emotional Intelligence Resources**

Brene Brown, *Braving the Wilderness*, Random House, NY, NY 2017 (also *Dare to Lead*)

HBR?s 10 Must Reads *On Emotional Intelligence*, Harvard Business Review Press, Boston, 2015:

*What Makes a Leader* (Daniel Goleman),

*Building the Emotional Intelligence of Groups* (Vanessa Druskat and Steven Wolff); *The Price of Incivility* (Christine Porath and Christine Pearson)

Lisa Feldman Barrett, *7-1/2 Lessons on the Brain*, Houghton-Mifflin, Boston, 2020

Lisa Feldman Barrett, *How Emotions are Made The Secret Life of the Brain*, Houghton-Mifflin, Boston, 2018

Martin Seligman, *Learned Optimism*, Vintage Press, New York and Toronto, 2006.

### **Interesting Additiona Internet Accessible Articles**

<https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/> (fun, very informative on Cultural Dimensions)

<https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/13/what-do-countries-with-the-best-coronavirus-reponses-have-in-common-women-leaders/#eac92b63dec4> Accessed 13 April 2020

<https://learning.aperianglobal.com/mod/wcm/#/> accessed 13 April 2020 ? online learning *Culture Matters*

<https://learning.aperianglobal.com/mod/wcm/#/> accessed 13 April 2020 ? online learning *Culture Matters*

### **Digital Learning Resources**

AHEAD: Universal Design Learning: <https://www.ahead.ie/udl>

Bloom?s Digital Taxonomy. (2015, January 15). Retrieved May 03, 2016, from <https://www.commonsemmedia.org/videos/blooms-digital-taxonomy>

Graham, C.R. (2006): Definition, current trends and future directions. In Bonk, C.J. & Graham, C.R.: *Handbook of blended learning*. San Francisco, CA: Pfeiffer

CIPD: [www.cipd.ie](http://www.cipd.ie)

Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) <http://tpack.org>

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60-70.

Universal Design of Learning: [udlguidelines.cast.org](http://udlguidelines.cast.org)

Anstey, L./ Watson, Gavan P.L. (2018): Rubric for eLearning Tool Evaluation: <https://teaching.uwo.ca/pdf/elearning/Rubric-for-eLearning-Tool-Evaluation.pdf>



Hughes, J. (2006): Assessing Technology Integration: The RAT ? Replacement, Amplification, and Transformation ? Framework: [http://techedges.org/wp-content/uploads/2015/11/Hughes\\_ScharberSITE2006.pdf](http://techedges.org/wp-content/uploads/2015/11/Hughes_ScharberSITE2006.pdf)

History of EdTech:

<https://er.educause.edu/articles/2018/7/twenty-years-of-edtech>

7 Tips for Increasing Student Engagement in Online Courses (2015): <https://www.d2l.com/blog/7-tips-for-increasing-student-engagement-in-online-courses/>

First-Person Perspectives: Building Trust in a Virtual Learning Environment:

<https://www.youtube.com/watch?v=QVfS4pcEkDM>

How to Create a Connected Virtual Team: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_x47d9BwrM0&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=_x47d9BwrM0&feature=emb_logo)

How Technology Can Make Corporate Training Programs More Effective:

<https://www.hrtechnologist.com/articles/learning-development/how-technology-can-make-corporate-training-programs-more-effective/>



## GM-04 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik

Modul Nr.	GM-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G1104 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik
Lehrende	Dr. Diana Benzinger
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.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz/Methodenkompetenz:

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



- Sie verstehen die unterschiedlichen theorieorientierten Ansätze des Personalmanagements und der Personalführung und können diese auf Problemstellungen der Praxis übertragen,
- Sie identifizieren strategische Ansätze des Personalmanagements und erkennen deren Implikationen für die Praxis,
- Sie können zentrale lebenszyklusorientierte Handlungsfelder der Unternehmenspraxis einordnen und deren zukünftigen Stellenwert für die Unternehmensentwicklung darlegen,
- Sie können die Herausforderungen des Personalmanagement in einer digitalen Arbeitswelt benennen und reflektieren,
- Sie können die Bedeutung der Wirtschaftsethik für den Erfolg von Unternehmen darlegen und relevante Handlungsfelder beschreiben

Sozialkompetenz/Persönliche Kompetenz:

- Sie können Mitarbeiterführung im organisationalen Beziehungsgeflecht einordnen und konkrete Herausforderungen für Ihren eigenen beruflichen Entwicklungsweg ableiten,
- Sie können Ihr eignes 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 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.

#### Teilmodul "IT-Strategien" (Fokus: Geschäftsprozesse)

##### Fachkompetenz

Im Teil-Modul "IT-Strategien" lernen die Studierenden wissenschaftliche und praktische Grundlagen und Zusammenhänge von IT-Strategien kennen. Die Studierenden erwerben



Kenntnisse und Fähigkeiten, aus der Analyse von Unternehmensstrategien und Geschäftsprozessen Anforderungen an eine IT-Strategie abzuleiten.

### **Methodenkompetenz**

Im Teil-Modul "IT-Strategien" erwerben die Studierenden theoretische Kenntnisse zu Vorgehensweisen, Methoden und Werkzeugen und wenden diese zur Ableitung von Anforderungen an eine IT-Strategien an.

### **Soziale / personale Kompetenz**

Im Teil-Modul "IT-Strategien" werden von den Studierenden Fähigkeiten zur Kommunikation, Diskussion und Teamarbeit vorausgesetzt und während der Bearbeitung von Fallstudien vertieft und ausgebaut.

### **Teilmodul 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**

#### **Teilmodul "IT-Strategien" (Fokus: Geschäftsprozesse)**

1. Grundlagen und Analyse von Unternehmensstrategien



2. Grundlagen, Analyse und Modellierung von Geschäftsprozessen

3. Istanalyse der IT

4. Ableitung von Anforderungen an IT-Strategien

5. Fallstudie

### **Teilmodul 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

### **Lehr- und Lernmethoden**

#### **Teilmodul: IT-Strategien (Fokus: Geschäftsprozesse)**

Vorlesungen in Präsenz und virtuell mit



- Fallstudien in Einzel- und Gruppenarbeiten
- Präsentationen mit Diskussion und Feedback
- Vorbereitendes Selbststudium
- Studienarbeit

Nutzung einer interaktiven, webbasierten Lehr- und Lernumgebung (iLearn)

### **Teilmodul International Project Management**

Lecture of the instructor including a lot of small team assignments for the students to make sure that the transmitted information can be applied to practice and to allow the students to think and decide as an entrepreneur.

Student teams might have to plan, carry out and evaluate an international project during the semester. Instructor acts as a senior project manager (consulting) and as the client (demand generating). All requirements of an international project (e.g. project order, status reports) are applied. The students give team presentations. Instructor gives feedback on the content and on the presentation style immediately after the presentation in front of the whole class. Non-presenting students have to prepare a written list of questions on the presentation leading to a lively discussion administered by the instructor who is also summarizing the key concepts and stressing important issues.

The course makes extensive use of international orientated case studies to illustrate the practical problems facing businesses. Each student group has to solve a case study successful and present their results to the whole class and the instructor defending their ideas.

### **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

### Teilmodul "IT-Strategien" (Fokus: Geschäftsprozesse)

Primärliteratur:

- Johanning V.: IT-Strategie - Die IT für die digitale Transforma1on in der Industrie fit machen, Springer, 2. Auflage, 2019
- Obermeier S., Fischer H., Fleischmann A., Dirndorfer M.: Geschä/sprozesse realisieren, Springer, 2.Auflage, 2014

Sekundärliteratur:

- Dumas M., et. al.: Grundlagen des Geschä/sprozessmanagements, Springer Vieweg, 1. Auflage, 2021
- Gadatsch A.: IT-Controlling für die öffentliche Verwaltung, Springer Vieweg, 1. Auflage, 2020
- Mangiapane M., Büchler R. P., Modernes IT-Management, Springer Vieweg, 1. Auflage, 2015
- Seidlmeier S.: Prozessmodellierung mit ARIS, Springer Vieweg, 5. Auflage, 2019

### Teilmodul 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:  
Fachkompetenz:



- 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

#### Methodenkompetenz:

- Sie können unterscheiden, welche Methoden der strategischen Länderbewertung für den jeweiligen Zweck und bei den vorhandenen Daten am geeignetsten sind.

#### Persönliche Kompetenz:

- Die Studierenden sind durch das Absolvieren von Case Studies zum Selbststudium sowie zum studien- und wissenschaftsorientiertem Zeitmanagement befähigt.

#### Sozialkompetenz:

- Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von Problemen u.a. durch selbständige Team- bzw. Gruppenarbeit.

## 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
- Wechselkursatheorien

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:

Fachliche Kompetenzen:

- 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 Studierenden verstehen die wesentlichen Finanzprodukte aus den Bereichen Zahlungsverkehr, Finanzierung, Anlage, Risikomanagement und Versicherungen
- Die Studenten verstehen die Erwartungen von Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern an das Unternehmen
- 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.

#### Methodische Kompetenzen:

- 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 "Strategisches und Internationales Finanzmanagement" baut auf diesem 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. Grundlagen der 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. Rating, Finanzkommunikation und Kennzahlen
  - Grundlagen des Ratings (Finanzrating, ESG-Rating)
  - Finanzkommunikation
  - Finanzkennzahlen im Rahmen der Bonitätsanalyse
- 5. Kreditgeschäft, Anleihegeschäft und Leasing
  - Kreditgeschäft
  - Anleihegeschäft
  - Leasing
- 6. Forderungsabsicherung und Kreditversicherung (Absicherung von Ausfallrisiken)
  - Bedeutung des Forderungsmanagements
  - Factoring
  - Kreditversicherung
- 7. Absicherung von Marktpreisrisiken
  - Arten von Marktpreisrisiken
  - Instrumente zur Quantifizierung von Marktpreisrisiken
  - Strategien zur Absicherung von Marktpreisrisiken
  - Derivate
- 8. Auslandsgeschäft
  - Auslandszahlungsverkehr
  - Aussenhandelsfinanzierung
  - Investitionsfinanzierung im Ausland
- 9. Unternehmensversicherungen und betriebliche Altersvorsorge
  - betriebliche Haftpflichtversicherungen
  - Vermögensschadenversicherungen
  - betriebliche Altersvorsorge

## 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, 12. aktualisierte Auflage, Friedrich Kiehl Verlag, Ludwigshafen 2020
- 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, 7. Auflage, Springer, Berlin Heidelberg New York 2019
- 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 Stefanie Kaffine
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 und der Wirtschaftsprüfung notwendig, um im Managementbereich gegenüber Banken, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern sachkundig und fundiert auftreten zu können.

Ziel ist, die Grundlagen im Bereich der Ertrags- und Umsatzsteuer sowie der Wirtschaftsprüfung zu beherrschen und auf u.a. rechtsformspezifische Sachverhalte anwenden zu können.



Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

**Fachkompetenz:**

- 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 Teilmoduls Wirtschaftsprüfung ist 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.

**Methodenkompetenz:**

Die Studierenden verfügen über grundlegende Methodenkenntnisse um unternehmerische Entwicklungen zu bewerten und steuernd in betriebliche Prozesse einzugreifen.

**Persönliche Kompetenz:**

Die Studierenden sind durch das Behandeln praxisnaher Fragestellungen im betrieblichen Prozess zum Selbststudium sowie zum studien- und wissenschaftsorientiertem Zeitmanagement befähigt.

**Sozialkompetenz:**

Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von Problemen u.a. durch selbständige Team- bzw. Gruppenarbeit.

**Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen**

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



## Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

### 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, Bemessungsgrundlage und Steuersatz
  - Steuerentstehung und Veranlagung Rechnungserteilung und Vorsteuerabzug
  - Innergemeinschaftlicher Warenverkehr
- Wirtschaftsprüfung
  - Das Berufsbild des Wirtschaftsprüfers
  - Qualitätsmanagementsystem
  - Grundlagen der Abschlussprüfung
  - Prüfungsstrategie und Prüfungstechnik
  - Prüfungshandlungen im Rahmen der Abschlussprüfung
  - Prüfung der Buchführung
  - Prüfung der Inventur
  - Prüfungsergebnis und Berichterstattung



- Offenlegung des Jahresabschlusses
- Prüfung des Anlagevermögens
- Prüfung des Umlaufvermögens
- Prüfung des Fremdkapitals
- Aktuelle Entwicklungen
- Übungsaufgaben mit Praxisbezug

## **Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht

## **Empfohlene Literaturliste**

- Literatur Steuern

Bornhofen, Steuerlehre 2, aktuelle Auflage

Frotscher, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, aktuelle Auflage

Grefe/Olfert, Unternehmenssteuern, aktuelle Auflage

Hahn/Krotschak, Lehrbuch Umsatzsteuer, aktuelle Auflage

Zenthöfer /Alber, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, aktuelle Auflage

- Literatur Wirtschaftsprüfung

Erhardt/Häfele, Wirtschaftsprüfung kompakt, 3. Auflage, 2021

Graumann, Wirtschaftliches Prüfungswesen, 6. Auflage, 2020

Marten/Quick/Ruhnke: Wirtschaftsprüfung, 6. Auflage, 2020

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



## GM-09 Steuerungsinstrumente

Modul Nr.	GM-09
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Meier
Kursnummer und Kursname	G2103 Steuerungsinstrumente
Lehrende	Matthias Böhm
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" baut auf dieses Modul auf.

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

## **Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen**

- 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	Dr. Diana Benzinger Prof. Dr. Henning Schulze
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 folgende Kompetenzen erwerben:

Fachkompetenz:





- 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,

#### Methodenkompetenz:

- Beratungskompetenzen und weitere Fertigkeiten zur wirksamen Steuerung von Beziehungs- und Interaktionsprozessen erarbeiten;
- in der Lage sein, das Gelernte anhand von praktischen Beispielen anzuwenden und auch in Bezug zu setzen zu einem ständig anspruchsvolleren (internationalen) Führungsumfeld.

#### Soziale Kompetenz:

- Fertigkeiten zur wirksamen Steuerung von Beziehungs- und Interaktionsprozessen erarbeiten sowie ihre Beratungskompetenz erweitern;
- kennen lernen des Managementinstrumentes "Coaching" und ausgewählter Interventionstechniken;

#### Persönliche Kompetenz:

- ihre eigene Rolle als Führungskraft und evtl. gleichzeitig als Coach 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

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 introduction 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. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	G2105 Strategische Programme
Lehrende	Dr. Andreas Sachs
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

Kernziel des Kursmoduls Strategische Programme ist unternehmerisches Denken und Handeln in die Umsetzung zu bringen - als Angestellter oder in eigener unternehmerischer Verantwortung.

Das Kursmodul dient als Bindeglied zwischen dem bereits erworbenen Theoriewissen des SIM-Studiums und dessen Einsatz in der beruflichen Praxis. Die Kursteilnehmer werden nach erfolgreichem Abschluss des Kurses ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für ihren zukünftigen Arbeitgeber deutlich besser, gezielter und schneller einsetzen können.



Die Kursteilnehmer lernen Programme und Projekte auf Basis der getätigten Strategiearbeiten und der Geschäftsmodellierung abzuleiten und erfolgreich über Maßnahmen zu implementieren.

Dies wird u.a. über die Diskussion aktueller Wirtschafts- und Finanzthemen, Case Study- und Gruppenarbeiten, einem Kursprojekt über das gesamte Semester sowie mit Vorträgen von externen Referenten erreicht.

Folgende fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen werden in dem Kurs Strategische Programme adressiert:

- Kennenlernen der Funktionsweise eines Unternehmens bzw. wie und warum Top-Management Entscheidungen getroffen werden (Fachkompetenz)
- Wie kreiert man Sinn für den Unternehmenszweck und wie stellt sich ein Unternehmen strategisch auf? (Fachkompetenz, Methodenkompetenz)
- Wie werden (strategische) Programme und Projekte aufgesetzt und führt man diese zum Erfolg? (Fachkompetenz, Methodenkompetenz)
- Wichtigste Hands-on Management Tools fürs tägliche Überleben im Business-Dschungel (Fachkompetenz, Sozialkompetenz)
- Key Leadership und People Skills sowie relevante Human Resources-Instrumente zum erfolgreichen Führen (Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz)

## **Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen**

Der Kurs Strategische Programme beleuchtet zahlreiche Facetten einer erfolgreichen unternehmerischen Geschäftstätigkeit. Somit sind breite Vorkenntnisse, von der strategischen Planung, über das Rechnungswesen, den Wertschöpfungsprozess bis zu Marketing und Vertrieb notwendig.

Gleichzeitig bietet der Kurs Quereinsteigern einen schnellen und umfänglichen Überblick über die Funktionsweise eines Unternehmens, womit auch Kursteilnehmer mit wirtschaftlichem Interesse aus anderen Studiengängen einen Einstieg in die Welt des unternehmerischen Denken und Handelns erhalten.

## **Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen**

Dieses Modul baut auf dem Modul "GM-12 - Strategische Planung" auf. Methoden und Instrumente der Strategischen Planung werden somit als bekannt vorausgesetzt. Weiteres Grundlagenwissen aus den Bereichen der Buchhaltung, Controlling, Vertrieb, Marketing, Human Resources, Operations und Logistik sind von Vorteil.



## Inhalt

Das Kursmodell Strategische Programme enthält einen Basis-Werkzeugkasten für eine erfolgreiche unternehmerische Geschäftstätigkeit:

- Funktionsweise eines Unternehmens
- Strukturen, Aufbauorganisation
- Prozesse, Ablauforganisation
- Funktionen und deren Aufgaben
- Organisationskonzepte
- Führungskonzepte auf Kontroll- und Managementebene
- Führungsphilosophien und -instrumente (von Mitarbeiter zum fachlichen Leiter zum Vorgesetzten zum Geschäftsführer zum Unternehmer)
- Unternehmenskultur
- Sinn-, Strategie-, und Geschäftsmodellentwicklung
- Operationalisierung von Konzepten
- Projektmanagement-Instrumente und Vorgehensweisen
- Monitoring-Methoden
- GuV, Bilanz und Liquidität

## Lehr- und Lernmethoden

- Gemeinsame Diskussionen
- Vor- und Nachbereitung der Lehrinhalte durch Kursteilnehmer
- Präsentationen durch Kursteilnehmer
- Gruppenarbeiten
- Case-Studies
- Kursprojekt über ganzes Semester
- Externe Referenten zu Fokusthemen
- Ggfs. externes Seminar

## Empfohlene Literaturliste

Sinek, Simon, Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action, New York, 2009

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
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 - both professional and methodical:

- 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 Magdalena Stöfl
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:

Fachkompetenz:

- Evidenz und Bedeutung und Ablauf von Veränderungsprozessen
- Phasen in Veränderungsprozessen

Persönliche Kompetenz sowie Sozialkompetenz:

- 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

Methodenkompetenz:



- 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 Markterschließungs- und Internationalisierungsstrategien G3103 Strategisches und Internationales Finanzmanagement G3104 Auslandssemester mit Vertiefung in einer "betriebswirtschaftlichen Managementfunktion"
Lehrende	Prof. Dr. Anke Hoffmann 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: 120 Stunden Selbststudium: 240 Stunden Gesamt: 360 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:

- "Markterschließungs- und Internationalisierungsstrategien"
- "Strategisches und Internationales Finanzmanagement "

Die Studierenden müssen eines der Projektseminare wählen. In Rahmen der Projektseminare werden Seminararbeiten erstellt.

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**

Optimal zu den Eintritt ins 3. Semester wäre, dass die Studierenden die ersten zwei Semester Masterstudium erfolgreich abgeschlossen haben.

## **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 Markterschließungs- und Internationalisierungsstrategien

### Ziele

Im vertiefenden Projektseminar "Markterschließungs- und Internationalisierungsstrategien" werden die Student\*innen mit der Definition und Abgrenzung von Internationalisierung sowie der Relevanz von Internationalisierung vertraut. Sie beschäftigen sich mit Stellschrauben und

Dimensionen der Internationalisierung, können branchenspezifische Unterschiede erkennen, differenzieren und mit ihnen umgehen. Sie erkennen die Relevanz der Internationalisierung für den Aufbau und das Halten von Wettbewerbsvorteilen und können dies in Bezug auf B-to-B und auch B-to-C-Märkte argumentieren. Sie können Make-or-Buy-Entscheidungen in Bezug auf internationale Wertschöpfungsketten argumentieren und Chancen gegen Risiken abwägen. Die Student\*innen beschäftigen sich mit wohlfahrtstheoretischen und ethischen Aspekten und wissen, wie sie die Informationsbasis für die strategischen Entscheidungen aufbauen können und sind vertraut mit den darauf aufbauenden strategischen Planungsprozessen und erwerben Fähigkeiten zur Anwendung

marketingpolitischer Instrumente im internationalen Kontext. Sie erkennen und wertschätzen die Interdependenzen der im Kontext von Internationalisierungsstrategien getroffenen Entscheidungen mit anderen betriebswirtschaftlichen Disziplinen, wie etwa Finanzierung, Rechtsformenwahl, Rechnungswesen, Währungsmanagement, Personalmanagement, Führung, u.a.m.

### Inhalt

Wachstumschancen für Wirtschaftsorganisationen vieler Branchen liegen heute sehr oft in der regionalen Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeiten. Heute, im Zeitalter der Globalisierung, bedeutet dies, dass über strategische Entscheidungen der Internationalisierung nachgedacht und entschieden werden muss. Ohne internationale Wertschöpfungsketten nimmt in vielen Produktionsindustrien und ebenso in Dienstleistungsbranchen die Wettbewerbsfähigkeit spätestens mittelfristig ab.

Inhalte:



- Abgrenzung & Begründungszusammenhang
- Historische Entwicklung der Globalisierung, Dimensionen der Globalisierung 2021, durchaus kritische Diskussion von "Globalisierung" und deren Auswirkungen, volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Bedeutung der Internationalisierung - insbesondere aus deutscher Perspektive
- Selektion von attraktiven Ländermärkten und Analyse des geeigneten Markteintrittszeitpunktes
- Auswahl einer geeigneten Markteintrittsstrategie
- Entwicklung eines umfassenden internationalen Business- und Marketingplans
- Implementierung, Koordination und Kontrolle des Marketingplans
- Internationalisierung - Quo Vadis?

## Prüfungsarten

StA

## Methoden

- Theorieinput
- Diskussion
- Übungen
- Bearbeitung einer Fallstudie

## Empfohlene Literaturliste

Ulrich Krystek; Zur, E. (Hrsg.): Internationalisierung: Eine Herausforderung für die Unternehmensführung.

Stefan Schmid: Strategien der Internationalisierung: Fallstudien und Fallbeispiele.

Frank Keuper, Henrik Schunk (Hrsg.): Internationalisierung deutscher Unternehmen: Strategien, Instrumente und Konzepte für den Mittelstand. (Deutsch) Gebundene Ausgabe

Johannes Voll: Internationalisierung in der Unternehmensentwicklung: Implikationen kultureller Distanz im Internationalisierungspfad.



Mario A. Pfannstiel, Patrick Da-Cruz, Volker Schulte (Hrsg.): Internationalisierung im Gesundheitswesen: Strategien, Lösungen, Praxisbeispiele

Neubert, M.: Internationale Markterschließung: Vier Schritte zum Aufbau neuer Auslandsmärkte

Ralph Berndt; Claudia Fantapié Altobelli; Matthias Sander: Internationales Marketing-Management

Joachim Zentes; Bernhard Swoboda; Hanna Schramm-Klein: Internationales Marketing  
Beatrice Ermer; Markus Weinländer: Internationales Marketing:

## **G3103 Strategisches und Internationales Finanzmanagement**

### **Ziele**

Die Spezialisierung dient dazu, dass die Studierenden ihr Wissen im Finanzbereich mit Schwerpunkt auf strategischen Finanzierungsentscheidungen (insbesondere in einem internationalen Kontext) festigen und vertiefen können. Aufbauend auf das Modul ? Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern? lösen sie im Rahmen von Fallstudien, Fallprojekten und Fallbeispielen für Unternehmen ausgewählte finanzwirtschaftliche Fragestellungen. Daraus ergeben sich im einzelnen folgende Lernziele:

Fachkompetenz:

- Die Studierenden verbessern ihre Fachkompetenz hinsichtlich komplexerer Finanzprodukte und Finanzierungsalternativen (z.B. (Going Public, Private Equity, Derivate, Start up - Finanzierung, Nachfolgeentscheidungen)
- Die Studierenden kennen die typischen strategischen finanzwirtschaftlichen Fragestellungen, insbesondere solche, die sich aus einer internationalen Ausrichtung von Unternehmen (ua. Import, Export) ergeben.
- Die Studierenden kennen finanzielle Fragestellungen und Problemlösungen im Rahmen nationaler und internationaler Konzernstrukturen

Methodenkompetenz:

- Die Studierenden verbessern ihre Methodenkompetenz zur Bewertung von Finanzierungs- und Investitionsalternativen und können diese in der Praxis anwenden (z.B. simultane Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen, Finanzanalyse)
- Die Studenten entwickeln praxisorientiert und selbstständig finanzielle Problemlösungen (z.B. Gründungsphase, finanzielle Engpässe, Umgang mit Finanzrisiken)

Persönliche Kompetenzen:



- Die Studenten sind in der Lage, finanzielle Probleme zu durchdenken, Lösungsalternativen zu entwickeln und diese zu präsentieren bzw. zu argumentieren.

## 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 international ausgerichteten 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, nationale und internationale Beteiligungsgesellschaften, mögliche Gründe für ein Scheitern)
- 6 Steuerung von Finanzprozessen in international ausgerichteten Konzernstrukturen

## Prüfungsarten

StA

## Empfohlene Literaturliste

Bösch, Martin, Globalisierung und Internationales Finanzmanagement, 1. Auflage Verlag Schäffer Poeschel, Stuttgart, 2019

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

Perridon, L., Steiner, M., Rathgeber, A., Finanzwirtschaft der Unternehmung, 17. Auflage, Vahlen, München, 2017

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	jedes Semester
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.

### Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Die Fähigkeit, wissenschaftlich zu arbeiten ist als interdisziplinäre Fähigkeit anzusehen. Der Kurs gehört zu allen Modulen des Studiengangs.



## **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**

Individuelle Einzelbetreuung

## **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

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	jedes Semester
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 (Dauer: 30min).

### Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Die Fähigkeit, wissenschaftlich zu arbeiten und die Findings zu präsentieren ist als interdisziplinäre Fähigkeit anzusehen. Der Kurs gehört zu allen Modulen des Studiengangs.

### 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.

## **Lehr- und Lernmethoden**

Individuelle Einzelbetreuung

## **Empfohlene Literaturliste**

keine

