



# **Modulhandbuch**

## **Master Strategisches und Internationales Management**

Fakultät Angewandte Wirtschaftswissenschaften (School of Management)

Prüfungsordnung 15.03.2015

Stand: Mittwoch 10.04.2019 10:26

- GM-01 Scientific Theory and Research Methods..... 3
- GM-02 Nationale und Internationale Rechnungslegung ..... 6
- GM-03 Intercultural Behaviour .....10
- GM-04 Strategic Human Resources Management & Business Ethics .....15
- GM-05 IT-Strategien/International Project Management.....19
- GM-06 Strategic Evaluation of Countries.....24
- GM-07 Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern.....28
- GM-08 Steuern und Wirtschaftsprüfung .....32
- GM-09 Steuerungsinstrumente.....36
- GM-10 Internationales Führungsmanagement .....39
- GM-11 Strategische Programme .....43
- GM-12 Strategic Planning .....46
- GM-13 Veränderungsmanagement.....49
- GM-14 Vertiefendes Projektseminar .....55
  - ▶ G3102 Steuern & Rechnungslegung ..... 57
  - ▶ G3103 Finanzen..... 59
  - ▶ G3104 Auslandssemester mit Vertiefung in einer "betriebswirtschaftlichen Managementfunktion" ..... 60
- GM-15 Masterarbeit .....61
- GM-16 Master-Kolloquium .....63



## **GM-01 SCIENTIFIC THEORY AND RESEARCH METHODS**

Module code	GM-01
Module coordination	Prof. Dr. Henning Schulze
Course number and name	G1101 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
Lecturer	Prof. Dr. Wolfgang Dorner
Semester	1
Duration of the module	1 semester
Module frequency	yearly
Course type	required course
Niveau	postgraduate
Semester periods per week (SWS)	2
ECTS	4
Workload	Time of attendance: 30 hours self-study: 90 hours Total: 120 hours
Type of Examination	written ex. 90 min.
Duration of Examination	90 min.
Language of Instruction	English

### **Module Objective**

The module enables the students to independently accomplish scientific work. After completing the module, the students have achieved the following learning objectives:

- o Students know the basic scientific theoretical positions.
- o Students are able to understand academic activities and how it works.
- o Students have the expertise in basic scientific terms and concepts.
- o Students have basic skills in the main methods of empirical economic and social sciences.
- o Students have basic skills and practical experience working with research-related software (SPSS, SmartPLS, AMOS).

### **Applicability in this and other Programs**

The module is a preparatory or supportive module for all other subjects in the 2nd and 3rd semester in this Master's program.



Furthermore, the module can be used for further education courses and/or international Master's programs.

## Entrance Requirements

Preparation possible through literature study.

## Learning Content

1. Science theory in economic and social sciences
  - 1.1 Philosophy of Science and Scientific Work
  - 1.2 Philosophical Approaches
2. Philosophical foundations
  - 2.1 Statements and Definitions
  - 2.2 Hypotheses, models and theories
3. Sources for systematically gaining knowledge
  - 3.1 Literature study and theoretical fundamentals
  - 3.2 Primary survey, secondary analysis and meta-analysis
  - 3.3 Factors influencing the choice of sources
4. Ideal-typical structure of scientific work
5. Research Methods in Economics and Social Sciences in Theory and Practice
  - 5.1 Qualitative Methods and Case Study Research
  - 5.2 Quantitative Methods - Fundamentals and Univariate Methods
  - 5.3 Quantitative Methods - Multivariate Methods
  - 5.4 Quantitative Methods - Structural Equation Modeling

## Teaching Methods

seminar-style lectures, exercises

## Remarks

none

## Recommended Literature

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.
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:

- o Die Studierenden kennen die Vorschriften des HGB im Hinblick auf die Bilanzierung und Gewinn- und Verlustrechnung in Verbindung mit dem Bilanzsteuerrecht.
- o 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:

- o Die Studierenden stellen die Grundlagen der internationalen Rechnungslegung nach International Financial Reporting Standards (IFRS) und die Unterschiede zur nationalen Rechnungslegung dar.
- o 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 2013





**Bereich Internationale Rechnungslegung:**

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

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



## GM-03 INTERCULTURAL BEHAVIOUR

Module code	GM-03
Module coordination	Prof. Dr. Rainer Waldmann
Course number and name	G1103 Interkulturelle Kompetenz
Lecturers	JoAn Mann Prof. Dr. Rainer Waldmann
Semester	1
Duration of the module	1 semester
Module frequency	yearly
Course type	required course
Niveau	postgraduate
Semester periods per week (SWS)	4
ECTS	5
Workload	Time of attendance: 60 hours self-study: 90 hours Total: 150 hours
Type of Examination	assignment
Language of Instruction	English

### Module Objective

Cultural differences among international business partners, customers and suppliers often result in tension and misunderstandings. Managers who competently navigate in different cultural environments can contribute substantially to the success of globally active enterprises. A condition for the acquisition of 'intercultural competence' is the recognition that one's own actions are influenced by one's own cultural values and norms. Reflecting on one's own cultural background forms the basis for the understanding of foreign cultures.

After having attended the module, participants will have reached the following learning objectives:

- o They are familiar with different cultural concepts.
- o They acquire the knowledge they need to explain and understand cultural differences. Through a variety of interaction exercises they have tested and adapted competencies helping them to observe, interpret and categorize distinguishing cultural elements.
- o Students have gotten to know various comparative studies of cultures. They are able to critically evaluate their underlying methods, dimensions as well as their explanatory power and range.



- o Students know how to combine intercultural knowledge with relevant management contexts (e. g. international negotiations, foreign assignments, organizational culture).
- o Students are able to reflect on their own cultural values and norms. They are familiar with personality theories establishing links between personal preferences and cultural dimensions.
- o They have gained the ability to relativize their own frame of reference, to change cultural perspectives and to understand and appreciate different philosophies and life styles.
- o They have developed an open, non-judgmental and curious attitude towards intercultural contexts and they are able to deal adequately with foreign cultural norms and rules.
- o By means of designing, implementing and reflecting culture-specific training-projects, students acquire the competency to differentiate their intercultural knowledge base and to apply it to selected sample countries.
- o Within these projects students learn how to independently apply and test scientific methods (like the "culture assimilator").
- o Having to take the roles of intercultural trainers, Master students experience a new and unknown perspective offering additional learning potential. They have the opportunity to develop teamwork-, communication- and presentation skills as well as the competence to train and facilitate learning groups.
- o Additionally, they get the chance to reflect on own cultural identities. The implementation of culture-specific training projects assists the participants in their ability to reflect on cultural identities, to avoid value judgments in their perception of foreign cultures, to empathize and accept differences as well as to develop additional options for actions international managers can take.

## **Applicability in this Program**

GM-10 Internationales Führungsmanagement

GM-13 Veränderungsmanagement

## **Applicability in this and other Programs**

The module can be used in consecutive and non-consecutive further educational and internationally oriented Master programs.

## **Entrance Requirements**

none



## Learning Content

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: Personalty 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

## Teaching Methods

The course begins by conveying the fundamentals of reflecting and developing intercultural competencies via action oriented training elements. It combines various training methods such as experiential exercises, critical incidents, problem solving tasks, role plays and theoretical inputs. These methods are used to simulate, analyse and explain intercultural situations. Through facilitated process reflection and feedback sessions participants are sensitized for their communication style and the conditions required for effective intercultural cooperation. The instructors are working in a culturally mixed German-American team. A virtual learning format is used for the reinforcement, as well as the in-depth studies of the contents: Course materials are



provided by the vhb-course „Interkulturelle Kompetenz“ (English Version), Augsburg University, Prof.Dr. Martina Rost-Roth.

In the second part of the course participants design and implement culture-specific training projects (see below).

## Remarks

For these culture-specific trainings students form groups (4-5 participants) working closely together with the International Office. Each project group carries out a culture-specific training program (lasting 4 hours). The trainings aim at preparing Deggendorf students from different Bachelor courses of study for studying abroad. Master students choose one target country/culture and develop a training design sensitizing 10-15 Bachelor students for studying in this country.

The preparation of the training project is based on the principles of self-organized learning and it is supported by project coaching sessions. Two instructors are observing the delivery of all training activities to make sure that they are adequately implemented and evaluated.

## Recommended Literature

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 STRATEGIC HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT & BUSINESS ETHICS**

Module code	GM-04
Module coordination	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Course number and name	G1104 Strategisches Personalmanagement & Wirtschaftsethik
Lecturers	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Semester	1
Duration of the module	1 semester
Module frequency	yearly
Course type	required course
Niveau	undergraduate
Semester periods per week (SWS)	4
ECTS	5
Workload	Time of attendance: 60 hours self-study: 90 hours Total: 150 hours
Type of Examination	written ex. 90 min.
Duration of Examination	90 min.
Language of Instruction	English

**Module Objective**

Students are taught that there is direct interaction between the strategic minds behind human resource management, primarily top management, executives as well as employee representatives and the human resource department. Their task is, among other things, to deal with the concerns of the staff and to create adequate framework conditions for the company. Lifecycle-oriented spheres of activity are a very big part of this. This means that the entire process chain, from the determination of the required employee capacity, to hiring, support, supervision, and the leaving of an employee, forms the core of human resource management. The Human Resource Management, therefore, ensures that skilled personnel are available in the organisation at all times, in the required number. Not only does this statement apply to the recruitment of new employees, it also means that it is the responsibility of human resource management to retain employees already working with the organisation and to counteract undesired fluctuation. This is possible, for example, through the manifestation of positive employer branding and through talent management, i.e., the identification of development opportunities through qualification programmes and career opportunities. Attractive jobs, with a corresponding workplace design and an employee-oriented corporate culture, which also takes into account the aspect of employee management and employee



diversification, are also important. There is also increasing focus on the health maintenance of employees already working with the company.

On the other hand, the Human Resource Management also bears responsibility not just towards its stakeholders, but also towards employees. Fulfilling this responsibility involves taking some decisions. These decisions are not always comprehensible to all parties concerned. Human resource management has to consider not just the individual but also the entire corporate structure. Companies are required to adapt to rapidly changing market cycles and changing technical and legal requirements. Disruptive business models of market participants as well as new customer requirements make change processes necessary. Changes require courage, because these are often associated with staff reduction, which is one of the unpleasant tasks that human resource management has to perform. Separation management is, therefore, becoming more and more important for all those involved in this process.

The professional world as we know it today will continue to evolve more and more rapidly. The exponentially progressing digitisation is changing work content and working environment. However, the employees' approach towards work also experiences constant reorientation. In addition, forms of work such as freelancing, personnel leasing or subcontracting are on a significant rise in the work reality. All these developments offer new design opportunities for the Human Resource Management. On the other hand, legislative restrictions such as provisions of the minimum wage law or provisions on contract staffing as well as volatile developments in the global and work-sharing world of economic activity lead to complex decision-making situations in entrepreneurial activities.

Students can

- o name and evaluate the fundamental issues and development of human resource management,
- o name the different theory-oriented approaches of human resource management and apply these to practical problems,
- o identify strategic approaches to human resource management and identify their implications in practice,
- o classify employee management in the organisational network of relationships and derive concrete challenges for their own career development path,
- o classify central lifecycle-oriented spheres of activity of corporate practice and present their future significance in corporate development,
- o name and reflect on the challenges of human resource management in a digital workplace
- o explain the importance of business ethics in company success, and describe relevant spheres of activity,





- o classify and reflect on their own actions and on those of others from an ethical point of view.

## **Applicability in this Program**

GM-10 Internationales Führungsmanagement

GM-13 Veränderungsmanagement

## **Applicability in this and other Programs**

Application in this course:

GM-10 International Executive Management

GM-13 Change Management

Application in other courses:

The material taught in this module can be applied in other courses such as Masters in Human Resource and Organisational Development - PEOE or Masters in HRM.

## **Entrance Requirements**

Knowledge of the basics of strategic corporate management; preparation through reading subject-related literature

## **Learning Content**

14. Basic developments in human resource management
15. Human resource management in research and teaching
16. Scientific theoretical basics of human resource management
17. Economic approaches of human resource management
18. Management and relationship theoretical approaches of human resource management
19. Strategic perspectives of human resource management
20. Process management, digitisation and electronic human resource management
21. Employee management in organisational context
22. Lifecycle-oriented spheres of activity of human resource management
23. Digital transformation: human resource management in a digital workplace
24. Digital leadership



25. Business ethics: success factor for corporate development

26. Risk & compliance management

## Teaching Methods

Keynote speeches, flipped classroom, best practice, project work, role play,

International students: Virtuelle Hochschule Bayern, course: Strategic Human Resource Management, Prof. Dr. Max Ringlstetter,  
<https://kurse.vhb.org/VHBPORTAL/kursprogramm/kursprogramm.jsp?kDetail=true&Login=true>; downloaded on 10.12.2018

## Recommended Literature

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
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch (possibly English)

### **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**

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



### **Teil International Project Management**

- o 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.
- o 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

- o Advanced English Skills
- o 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

## **Lehr- und Lernmethoden**

### **Teil IT-Strategien**

Überblicksreferate, Präsentationen, Diskussionen und Workshops, Teamarbeit, seminaristischer Unterricht

Neben theoretischem Wissen wird durch die Behandlung von Fallstudien auch die Erarbeitung von praxisnahen Lösungskonzepten vermittelt.

### **Teil 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

### 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 STRATEGIC EVALUATION OF COUNTRIES

Module code	GM-06
Module coordination	Prof. Dr. Henning Schulze
Course number and name	G1106 Strategische Länderbewertung
Lecturers	Howard Lehman Dr. Martin Owusu
Semester	1
Duration of the module	1 semester
Module frequency	Yearly
Course type	required course
Niveau	postgraduate
Semester periods per week (SWS)	4
ECTS	5
Workload	Time of attendance: 60 hours self-study: 90 hours Total: 150 hours
Type of Examination	written ex. 90 min.
Duration of Examination	90 min.
Language of Instruction	English

### Module Objective

The module is designed to help students understand strategic country assessments prepared by independent institutions. On the other hand, students should be able to independently create strategic country assessments and identify countries that are attractive for importing and exporting goods, direct investment and portfolio investment.

By completing the module, the students have achieved the following learning goals:

- o Students know and understand the most important risks that play a role in strategic country assessment.
- o Students know the most important models of strategic country assessment.
- o Students are able to understand strategic country reports and assess which countries are attractive.
- o Students can create strategic macro as well as micro ratings of countries and identify attractive countries themselves.
- o Students can discern which methods of strategic country assessment are most appropriate for the purpose and the data available.





## Applicability in this and other Programs

The module can furthermore be used for further education courses and/or international Master's programs like f. e. the Master's programs of our Further Education Centre at Deggendorf Institute of Technology "General Management" or "Risk and Compliance Management".

## Entrance Requirements

Basic knowledge of real and monetary foreign trade theory.

- o Advantage of foreign trade
- o Balance of Payments
- o exchange rates, cross-exchange rates
- o exchange rate theories

The following book may serve as preparation for the lectures:  
Eun, Cheol S./Resnick, Bruce G., International Financial Management, Boston: McGraw Hill 2007. (In particular chapters 1-3, 5-9.)

## Learning Content

### Part 1:

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
  - 3.1 Strategic Macroevaluation of Countries
  - 3.2 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

## **Part 2:**

- 27. Great Debates of Globalization
- 28. Is Globalization New?
- 29. US Power and Globalization
- 30. Stories About Globalization
- 31. Global Economy
- 32. Global Trade
- 33. Global Finance
- 34. Global Economic Inequalities
- 35. Global Governance
- 36. NGOs and Global Civil Society
- 37. Global Security
- 38. Role of Technology in Globalization
- 39. Global Culture
- 40. Globalization and Religion
- 41. Migration
- 42. Global Environment
- 43. Globalization and the Media
- 44. Negative Globalization
- 45. Resisting Globalization
- 46. US Foreign Policy during the Age of Trump

## **Teaching Methods**



Lectures, exercises, individual and group presentations

## Remarks

none

## Recommended Literature

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	Josef Blaschke 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.
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:

- o Die Studenten kennen verschiedene Bedarfswelder von Unternehmen mit Blick auf verschiedene Finanzdienstleister (u.a. Banken, Versicherungen)
- o Die Studenten verstehen die unterschiedlichen Rollen, die Finanzdienstleister bei verschiedenen Dienstleistungen einnehmen
- o Die Studenten verstehen die Erwartungen von Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern an das Unternehmen und können darauf aufbauend sinnvolle Informationsgespräche mit Finanzpartnern vorbereiten
- o 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.

- o Die Teilnehmer können Chancen und Risiken verschiedener Finanzprodukte zur Deckung von Kapitalbedarf, Anlagebedarf etc. erkennen und bewerten.
- o Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, situationsgerechte Entscheidungen im Finanzbereich, insbesondere die richtige Auswahl der Finanzprodukte und Finanzdienstleister, zu treffen.
- o 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
  - o Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern
  - o Bedarfsfelder, Produkte und Vertriebsansätze
2. Die Zusammenarbeit mit Banken und Versicherungen
  - o Marktüberblick Kreditinstitute
  - o Funktionen und volkswirtschaftliche Bedeutung von Banken-
  - o Marktüberblick Versicherungen
  - o Grundlagen des Versicherungsbetriebs
3. Zahlungsverkehr, Cash Management und Anlagemanagement
  - o Single European Payment Area (SEPA)
  - o Cash Management und Firmenkundenportale



- o Anlagemanagement
  - 4. Kreditgeschäft, Anleihegeschäft und Leasing
- o Kreditgeschäft
- o Anleihegeschäft
- o Leasing
- 5. Forderungsabsicherung und Kreditversicherung (Absicherung von Ausfallrisiken)
  - o Bedeutung des Forderungsmanagements
  - o Factoring
  - o Kreditversicherung
- 6. Absicherung von Marktpreisrisiken
  - o Arten von Marktpreisrisiken
  - o Instrumente zur Quantifizierung von Marktpreisrisiken
  - o Strategien zur Absicherung von Marktpreisrisiken
  - o Derivate
- 7. Auslandsgeschäft
  - o Auslandszahlungsverkehr
  - o Aussenhandelsfinanzierung
  - o Investitionsfinanzierung im Ausland
  - o Absicherung von Wechselkursrisiken
- 8. Unternehmensversicherungen und betriebliche Altersvorsorge
  - o betriebliche Haftpflichtversicherungen
  - o Vermögensschadenversicherungen
  - o betriebliche Altersvorsorge
- 9. Optimierte Informationsstruktur für ein professionelles Gespräch mit Finanzpartner
  - o Zwei Zielgruppen von Finanzpartnern
  - o optimierte Informationsstruktur (Finanzielle Verhältnisse, Marktstellung, Management/Strategie)



## 10. Kennzahlen und Unternehmensbewertung im Corporate Finance

- o Verschuldungspotential
- o Konzept des Übergewinnes / EVA
- o Kapitalkosten
- o Unternehmenswert nach EVA
- o weitere übliche Unternehmensbewertungsmodelle
- o 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
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.
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:

- o 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.
- o Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die Rechtsformwahl zwischen Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften unter umfassenden steuerlichen Gesichtspunkten zu beurteilen.





- o Die Studierenden kennen das System der deutschen Umsatzsteuerbesteuerung und wenden die steuerlichen Vorschriften in zahlreichen Beispielen an.
- o 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.
- o Die Studierenden geben Berichterstattung über das Prüfungsergebnis und beantworten Fragen der Haftung und der Qualitätssicherung.
- o Nach der gemeinsamen Erarbeitung einzelner Prüffelder sind die Studierenden in der Lage, prüfungsrelevante Sachverhalte unter verschiedenen Gesichtspunkten zu beleuchten.
- o 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
  - o Beschränkte und unbeschränkte Einkommensteuerpflicht
  - o Einkunftsarten unter besonderer Berücksichtigung der Einkünfte aus Gewerbebetrieb
  - o Einkünfte aus Kapitalvermögen mit Schwerpunkt Gewinnausschüttung
  - o Gewinnermittlungsarten, wie Betriebsvermögensvergleich und Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3



- Körperschaftsteuer
  - o Steuerpflicht
  - o Ermittlung des zu versteuernden Einkommens
  - o Gewinnausschüttungen (ordentliche Gewinnausschüttung sowie verdeckte Gewinnausschüttung)
  - o Körperschaftsteuertarif
  - o Teileinkünfteverfahren/Abgeltungssteuer
- Gewerbesteuer
  - o Persönliche und sachliche Steuerpflicht
  - o Gewerbesteuerermittlungsvorschriften
  - o Zerlegung und Hebesätze
  - o Gewerbesteuerbelastung bei Körperschaften und Mitunternehmerschaften
- Umsatzsteuer
  - o Bedeutung, System und Funktionsweise der Umsatzsteuer
  - o Die Steuerbarkeit von Umsätzen (Leistungsaustausch, unentgeltliche Wertabgaben)
  - o Bedeutende Steuerbefreiungen und Option zur Steuerpflicht Bemessungsgrundlage und Steuersatz
  - o Steuerentstehung und Veranlagung Rechnungserteilung und Vorsteuerabzug
  - o Kleinunternehmerbesteuerung
  - o Innergemeinschaftlicher Warenverkehr
- Wirtschaftsprüfung
  - o Das Berufsbild des Wirtschaftsprüfer
  - o Rechtliche Rahmenbedingungen
  - o Grundlagen der Abschlussprüfung
  - o Prüfungstechnik
  - o Prüfungsergebnis und Berichterstattung
  - o Haftung des Wirtschaftsprüfers



- o Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle
- o Offenlegung des Jahresabschlusses
- o Prüfung des Anlagevermögens
- o Prüfung des Umlaufvermögens
- o Prüfung des Fremdkapitals
- o 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 STEUERUNGSMITTEL**

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.
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:

- o Sie lernen die begrifflichen Grundlagen, Aufgaben und Ziele der Unternehmenssteuerung in einem Unternehmen kennen
- o Sie wissen, welche Steuerungsinstrumente es gibt, welche Voraussetzungen dafür gelten und wann diese anzuwenden sind
- o Sie sind in der Lage, Konzepte bzw. Instrumente zur Unternehmenssteuerung zu konzipieren
- o Die Studierenden werden befähigt, Fragen zur Unternehmenssteuerung im internationalen Kontext zu lösen
- o 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**

- o Vorlesung „Steuerungsinstrumente“: Prof. Schindlbeck
- o 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
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...

- o lernen, was Führung ist und erkennen, welche Relevanz Führung heute hat (auch in einem internationalen Unternehmensumfeld);
- o einen Überblick gewinnen über die Entwicklung von Führungstheorien und deren Veränderung vor dem Hintergrund der sich rasant ändernden Anforderungen an Führungskräfte;
- o Beratungskompetenzen und weitere Fertigkeiten zur wirksamen Steuerung von Beziehungs- und Interaktionsprozessen erarbeiten;
- o kennen lernen des Managementinstrumentes "Coaching" und ausgewählter Interventionstechniken;



- o ihre eigene Rolle als Führungskraft und evtl. gleichzeitig als Coach reflektieren
- o 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 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. Christian Zich
Kursnummer und Kursname	G2105 Strategische Programme
Lehrende	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.
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:

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

## **Lehr- und Lernmethoden**

- o Seminar,
- o Gruppenübungen zur Anwendung des gelernten Stoffes,
- o Case-Studies

## **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 STRATEGIC PLANNING

Module code	GM-12
Module coordination	Prof. Dr. Johann Nagengast
Course number and name	G2106 Strategische Planung
Lecturers	Stephan Hiller Prof. Dr. Johann Nagengast
Semester	2
Duration of the module	1 semester
Module frequency	Yearly
Course type	required course
Niveau	postgraduate
Semester periods per week (SWS)	4
ECTS	5
Workload	Time of attendance: 60 hours self-study: 90 hours Total: 150 hours
Type of Examination	assignment
Language of Instruction	English

### Module Objective

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:

- o 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.
- o 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.
- o The students evaluate the role of the board of directors and general management as strategy makers.
- o The students will get to know the tools who are necessary to analyse the business environment, the resources of the firm, and alternative strategies.
- o The goal is to foster research skills, persuasion skills, integrative case-solving skills, practical planning and implementation skills.



## Applicability in this and other Programs

“Strategic Programmes” (GM-11) are based on this module.

## Entrance Requirements

Comprehensive English skills

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

## Learning Content

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.

## Teaching Methods

The course is arranged in two parts. In part one, through lectures, text assignments, short case analyses, group presentations and directed discussion, students learn and practice analytical techniques for assessing and solving the problems faced by companies planning or undergoing international expansion and/or change/development. In the second part, students are required to analyze a comprehensive, timely case; usually involving the assessment and implementation of



a change in global strategy for an enterprise. Teams of students compete to convince management of their superior analytical skills. Students alternately act out the roles of strategic consultants, management teams and heads of departments in a realistic boardroom setting that is made more realistic through the presence of a recognized industry expert. Through role playing the students learn the various perspectives, goals, and problems the CEO as well as the various functional managers experience in initiating or altering the global strategy and the difficulties consultants face in convincing management of their "value added" contribution.

The course features guest lecturers, lectures, discussion, group projects, intercultural teamwork, case studies, presentations, business simulation and role playing.

## Remarks

- o 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.
- o Team work takes place with the help of an experienced student tutor.

## Recommended Literature

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
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

### Qualifikationsziele des Moduls

Nach absolvieren des Moduls haben die Studierende folgende Lernziele erreicht:

- o Die Studierenden lernen die Evidenz, Bedeutung und Ablauf von Veränderungsprozessen kennen und bewerten. Sie können die Phasen in Veränderungsprozessen differenzieren und Ansätze entwickeln, welche Interventionen sinnvoll sein können.
- o Die Studierenden erlernen und erfahren die notwendigen Methoden- und Sozialkompetenzen, die für das Begleiten von Changeprozessen sinnvoll und Notwendig sind.
- o Sie kennen die Rollen in Changeprozessen und sind in der Lage, sie zu beschreiben sowie ihre Relevanz zu benennen.
- o Die Studierenden erarbeiten sich Wissen um die Beteiligung von Managern und Mitarbeitern.
- o Sie kennen Instrumente und Prozesse zur Analyse und Diagnose von Organisationen und des Organisationskontextes.
- o Sie wissen um die Bedeutsamkeit der Zielentwicklung sowie der Ableitung von Strategien und der 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

keine

## 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:

1. Einführung
  - 1.1. Allgemeines
    - 1.1.1. Gemeinsame Absprachen
    - 1.1.2. Feedbackregeln
  - 1.2. Einführung in das Thema Change Management
    - 1.2.1. Megatrends als Herausforderungen an die Unternehmungen
    - 1.2.2. Ursachen für Veränderungen
    - 1.2.3. Definitionsansätze für „Change Management“
    - 1.2.4. Abgrenzung Change Management – Organisationsentwicklung
2. Theoretische Grundlagen des Change Management
  - 2.1. Lewins Phasen der Veränderung in Organisationen



- 2.2. Managementphasen in Veränderungsprozessen
- 2.3. Die vier Phasen eines OE-Prozesses
- 2.4. Merkmale vitaler Organisationen
- 2.5. Arten von Veränderungsprozessen
- 2.6. Das Steuerungsdreieck
  
- 3. Ausgewählte Konzepte zur Steuerung von Change Prozessen
  - 3.1. Visionsarbeit - der Hintergrund
  - 3.2. Diagnose- und Interventionsmodell der Prozessberatung
  - 3.3. Leitfragen zur Interventionsgestaltung in der Organisationsberatung
    - 3.4.1. Definition, Grundlagen
    - 3.4.2. Funktionsmodell der Ich-Zustände
    - 3.4.3. Funktionsanalytische Verhaltensdiagnose der Persönlichkeitsstruktur
    - 3.4.4. Egogramm
  - 3.5. TA i.e.S.
    - 3.5.1. Definition und Einführung
    - 3.5.2. Paralleltransaktionen
    - 3.5.3. Überkreuztransaktionen
    - 3.5.4. Verdeckte Transaktionen
    - 3.5.5. Bedingungen für produktive Transaktionen
  - 3.6. Gruppen- und Organisationskulturen
    - 3.6.1. Konzept der Gruppen- und Organisationskultur (Berne)
    - 3.6.2. Organisationskulturen nach Balling
  - 3.7. Das Change Portfolio
  - 3.8. Ansätze der Organisationsveränderung
  - 3.9. Beraterbilder
  - 3.10. Interventionsansätze



- 3.10.1. Architekturdiagramm „Chance“
  - 3.10.2. Instrumente, Methoden und Verfahren der Organisationsentwicklung
  - 3.10.3. Change-Management-Instrumente und deren Bekanntheitsgrad
  - 3.11. Das 3-P-Modell: Vertragsarbeit und Vertrauen
    - 3.11.1. Vertragsmodell in Change-Prozessen
    - 3.11.2. Prozess der Vertragsarbeit und theoretischer Zugang
  - 3.12. Systemische Perspektiven
    - 3.12.1. Die drei „Lebenswelten“
    - 3.12.2. Das Rollenmodell von Bernd Schmid
    - 3.12.3. Verlust & Trauerprozess
    - 3.12.4. Problem versus unangenehmer Zustand
    - 3.12.5. Die „Dreier Intervention“
  - 3.13. Entwicklungsphasen von Organisationen
  - 3.14. Bindung
  - 3.15. Gefühle
  - 3.16. Umgang mit Widerstand
  - 3.17. Schritte im Veränderungsprozess und ihre Tücken
4. Erfolgsfaktoren: Mobilisierung und Commitment

## 5. Ethik

### **Lehr- und Lernmethoden**

Seminaristischer Unterricht  
Theorieinput  
Diskussion  
Übungen  
Bearbeitung einer Fallstudie



## Besonderes

Kamingespräche mit ausgewählten Top-Führungskräften

## Empfohlene Literaturliste

Balling, R.: Diagnose von Organisationskulturen. In: Zeitschrift für Transaktionsanalyse, ZTA, 22.Jg.(2005), Nr.4, S. 234-253

Berne, E.: Struktur und Dynamik von Organisationen und Gruppen. Frankfurt am Main: Fischer, 1986

Burnes, B.: Managing Change. 4<sup>th</sup> edition. . Pearson; Prentice Hall, 2004.

Carnall, C.A.: Managing change in organizations. 4edition. Harlow u.a.: Prentice Hall 2003

Claßen, M.: Change Management aktiv gestalten: Personalmanager als Architekten des Wandels. 2., überarbeitete Auflage. Köln: Luchterhand, 2013

Connor, P.E.; Lake, L.K.; Stackman, R.W.: Managing organizational change. 3rd edition. Westport, London: Preager, 2003

Cook, S.; Macaulay; Coldicott, H.: Change Management Excellence: using the four intelligences for successful organizational change. London, Sterling: Kogan, 2004

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

Doppler, K.; Lauterburg, C.: Change Management: den Unternehmenswandel gestalten. 13., aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt/M.: Campus, 2014

Glasl, F.; Kalcher, T.; Piber, H. (Hrsg.): Professionelle Prozessberatung: das Trigon-Modell der sieben OE-Basisprozesse. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 2005

Greif, S.; Runde, B.; Seeberg, I.: Erfolge und Misserfolge beim Change Management. Göttingen, u.a.: Hogrefe, 2013

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

Koch, A.: Change-Kommunkation – Erfolgskriterien für unternehmensinterne Kommunikation bei Veränderungsprozessen. Marburg: Tectum, 2004

Kohlrieser, G.: Gefangen am runden Tisch: Klarheit schaffen, entschlossen verhandeln, Listung freisetzen. Weilheim: Wiley-Vch, 2008

Kraus, G.; Becker-Kolle, Chr.; Fischer, T.: Handbuch Change-Management. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Cornelsen, 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

Mullins, L.J.: Essentials of organizational behavior. 2.nd ed. Harlow u.a.: Prentice Hall 2008

Schmid, B.: Systemisches Coaching und Persönlichkeitsberatung. Ausgewählte Konzepte und Vorgehensweisen. Bergisch Glattbach: Edition Humanistische Psychologie, 2004

Schulze, H.S.: Internes Marketing von Dienstleistungsunternehmen: Fundierung der Instrumentarbereiche des internen Marketings mittels 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: managerSeminare 2006; S. 207-212

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

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

Vogelauer, W.: Methoden-ABC im Coaching: praktisches Handwerkszeug für den erfolgreichen Coach. 6., aktualisierte und erweiterte Auflage Wien: Manz, 2011

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	6
ECTS	6
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 120 Stunden Gesamt: 180 Stunden
Prüfungsarten	StA
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:

- o "Vertiefendes Projektseminar Steuern & Rechnungslegung"



- o "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

- o 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. "Generall 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)

## **Besonderes**

Hoher Anteil an Eigenarbeit, regelmäßige Meetings mit dem betreuenden Hochschullehrer, Abschlusspräsentation mit „Disputation“ der Inhalte





## Empfohlene Literaturliste

Siehe Fächerbeschreibungen.

### ► G3102 STEUERN & RECHNUNGSLEGUNG

#### Ziele

Nach absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- o 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.
- o Weiterhin werden die Themen Betriebsveräußerung unter Berücksichtigung steuerlicher Konsequenzen erläutert.
- o 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.
- o Auch die umsatzsteuerlichen Rahmenbedingungen von Unternehmen werden analysiert.
- o Schließlich wird der Teilnehmer aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse befähigt, die Parameter für eine Rechtsformwahl mittelständischer Unternehmen beurteilen zu können.
- o 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

10. Die Besteuerung der Personengesellschaften, insbesondere GmbH & Co. KG.
  - Steuerliche Besonderheiten, wie z.B. § 15 a EStG
  - Der Gesellschafterwechsel in der Personengesellschaft
11. Betriebsveräußerung, Betriebsaufgabe
12. Betriebsverpachtung
13. Übertragung von Teilbetrieben und Sonderbetriebsvermögen
14. Betriebsaufspaltung: Gründe für die Betriebsaufspaltung, Voraussetzung für die Betriebsaufspaltung
15. Veräußerung von Anteilen nach § 17 EStG,



16. Verlustverrechnungsmöglichkeiten,
17. körperschaftsteuerliche Sonderfragen, wie ordentliche und verdeckte Gewinnausschüttung, Mantelkaufregelung,
18. Rechtsformwahl mittelständischer Unternehmen, wie z.B. steuerliche Behandlung von Leistungsvergütungen an die Gesellschafter
19. Besteuerung von Gewinnausschüttungen und Entnahmen
20. Umsatzsteuerliche Regelungen bei B2B und B2C-Geschäften
21. Analyse der Vermögensanlage
22. Analyse der Finanzlage
23. Analyse der Ertragslage
24. 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:

- o 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)
- o Die Studenten kennen verschiedenste Situationen von finanziellem Handlungsbedarf und entwickeln praxisorientiert und selbstständig finanzielle Problemlösungen (z.B. Gründungsphase, finanzielle Engpässe, Umgang mit Finanzrisiken)
- o Die Studenten sind in der Lage, finanzielle Probleme zu durchdenken, Lösungsalternativen zu entwickeln und diese zu präsentieren bzw. zu argumentieren.
- o 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
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

-

### Besonderes

Die Masterarbeit ist nach den Richtlinien der Rahmenprüfungsordnung (RaPO) und der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) der Hochschule Deggendorf anzufertigen.

### 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.
Dauer der Modulprüfung	30 Min.
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.

### **Besonderes**

Prüfungsleistung

Mündliche Verteidigung der MA

### **Empfohlene Literaturliste**

keine

