

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Ausgabe 27, 2016

## Erwachsenenbildung und Universität

Impulse, Spannungen und Kooperationen

### Praxis

Universität im Wissensturm –  
eine Kooperation von Universität  
und Volkshochschule

Der Universitätslehrgang  
„Management und Leadership für Frauen“

Katja Fischer und Cäcilia Inreiter-Moser



# Universität im Wissensturm – eine Kooperation von Universität und Volkshochschule

Der Universitätslehrgang  
„Management und Leadership für Frauen“

**Katja Fischer und Cäcilia Innreiter-Moser**

Fischer, Katja/Innreiter-Moser, Cäcilia (2016): Universität im Wissensturm – eine Kooperation von Universität und Volkshochschule. Der Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 27, 2016. Wien.  
Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-27/meb16-27.pdf>.  
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Management, Leadership, Frauenanteil, Kooperation, Erwachsenenbildung, Volkshochschule, Universität, Finanzierung

## Kurzzusammenfassung

Der Beitrag berichtet über Hintergrund, Inhalt wie auch Ausgestaltung des Universitätslehrganges „Management und Leadership für Frauen“, der als Kooperation der Johannes Kepler Universität (JKU) und der Volkshochschule Linz (Stadt Linz) seit 2010 konzipiert und erfolgreich umgesetzt wird. Während die inhaltliche, curriculare Gestaltung des Lehrganges der Universität obliegt, übernimmt die Volkshochschule die organisatorische Abwicklung. Der Wissensturm der VHS Linz als Veranstaltungsort des Lehrganges will den teilnehmenden Frauen dabei vor allem ein offenes und demokratisches Lernumfeld bieten. Ein Spannungsmoment in der Kooperation von Universität und Volkshochschule ergibt sich in der Frage der Finanzierung: Die Abstimmung von Lehrgangsbeitrag, Qualität und Leistbarkeit ist eine der großen Herausforderungen der gemeinsamen Lehrgangsgestaltung. Abschließend gehen die Autorinnen auf den Mehrwert dieser Kooperation für Universität und Volkshochschule ein. (Red.)

# Universität im Wissensturm – eine Kooperation von Universität und Volkshochschule

## Der Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“

**Katja Fischer und Cécilia Innreiter-Moser**

**Wenn von Universität als Kooperationspartnerin der Volkshochschulen die Rede ist, so erfolgt dies zumeist im Rahmen von Vortragsreihen und der Vermittlung wissenschaftlicher Inhalte. Außergewöhnlicher hingegen ist die Institutionalisierung universitärer Weiterbildung in Form eines Postgraduate Studiums an einer Volkshochschule, geschehen in Form des „MBA Management und Leadership für Frauen“ an der Volkshochschule Linz (Wissensturm).**

2009 unterzeichneten die Verantwortlichen der Johannes Kepler Universität (JKU) und der Volkshochschule Linz (Stadt Linz) ein Kooperationsabkommen zur intensiven Zusammenarbeit im Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich. Ziel dieses Abkommens, das mit der Vortragsreihe „Was Wissen schafft. Science in Residence“ im Wissensturm startete, war es, den Zugang zur Universität und zu dem damit verbundenen Wissen für breite Bevölkerungsschichten zu öffnen. Darüber hinaus sollten gemeinsame Projekte zur Steigerung der Qualität der Lehre im Bereich der Erwachsenenbildung und Universität initiiert und die Präsenz der JKU im Stadtraum Linz erhöht werden (siehe JKU/Wissensturm 2009).

Gesellschaftspolitische Überlegungen standen auch im Vordergrund, als 2010 ein weiteres Kooperationsprojekt von JKU und VHS Linz, nämlich der Universitätslehrgang „Management und Leadership für

Frauen“ im Wissensturm startete. Hintergrund und Zielsetzung des Projekts, das auf einer Initiative des Frauenausschusses der Stadt Linz und des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der JKU basierte, war und ist die gezielte Förderung von Frauenkarrieren verbunden mit einer Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen heimischer Unternehmen. Begleitend dazu startete auch eine Vortragsreihe zur Gender-Thematik, die für breite Bevölkerungsschichten öffentlich zugänglich sein sollte.

### **Ein Universitätslehrgang exklusiv für Frauen**

Der Anteil der Frauen im Erwerbsleben hat in den letzten Jahrzehnten zwar stetig zugenommen. Dennoch spiegeln sich ihre Schul- und Studienabschlüsse

in den erreichten Berufspositionen so nicht wider. Die vertikale geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist ungebrochen. Frauen in Führungspositionen sind in den unteren und mittleren Managementebenen noch merklich vertreten, in den oberen Etagen – trotz diverser Fördermaßnahmen – sind nur mehr wenige anzutreffen (siehe EIGE 2015).

Bis Anfang des 20. Jahrhunderts waren Organisationen – verkürzt dargestellt – Gebilde, die zum einen meist von Männern gegründet und zum anderen auch von diesen besetzt wurden. Organisationen folgen damit auch heute noch ungebrochen männlich dominierten Strukturprinzipien, die sich besonders um Stärken und Status drehen und in entsprechenden Verhaltensdynamiken ihren Ausdruck finden. Strukturprinzipien in Frauengruppen – so vorliegende Befunde (siehe Krumpholz 2004; Schwarz 2007) – orientieren sich vorwiegend an den Erwartungen der anderen und bemühen sich um Gleichrangigkeit. In gemischtgeschlechtlichen Gruppen setzen sich in der Regel im Alltag die männlichen Strukturprinzipien durch, was zu einer Verteilung von Rollen und Funktionen entlang des Geschlechts führt (siehe Krumpholz 2004). Dieses „Doing Gender“, das immer wieder Herstellen von Geschlechtsidentitäten und der damit verbundenen Normen, bedeutet für Frauen oft weniger Sichtbarkeit, weniger Einfluss und weniger Führungspositionen in den höheren Managementebenen.<sup>1</sup> Blickt man in die Ausbildungsseminare von Kaderschmieden unseres Landes, so muss man feststellen, dass Frauen auch dort nach wie vor kaum vorkommen. Mit dem Absolvieren solcher Weiterbildungslehrgänge ist jedoch meist auch ein Karriereschritt verbunden. Wie können Frauen vermehrt Zugang zu den Kaderschmieden bekommen und damit auch zu den Führungspositionen?

Mit dem Angebot eines Postgraduate Studiums exklusiv für Frauen ist die Idee verbunden, die Anzahl von Frauen mit einem Postgraduate Abschluss zu erhöhen sowie im Ausbildungsverlauf nachteilige Geschlechtsdynamiken möglichst zu vermeiden. Dabei werden nach Maßgabe freier

Studienplätze in begründeten Ausnahmefällen Frauen zum Aufbaustudium zugelassen, die kein abgeschlossenes Studium, aber mindestens vier Jahre Berufserfahrungen nachweisen können und aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, ihrer Erfahrungen und Leistungen über eine vergleichbare Qualifikation verfügen (Curriculum Aufbaustudium 2015, §2 Abs. 2). Diese Öffnung des Bildungssystems ermöglicht qualifizierten Menschen ohne akademischen Abschluss den Zutritt in die entsprechende Community und damit zu erweiterten Berufskarrieren.

Der MBA „Management und Leadership für Frauen“ spricht Frauen in (angehenden) Führungspositionen an, die sich mit Fragen und Herausforderungen modernen Managementwissens theoretisch und praktisch eingehend auseinandersetzen und dabei die Realitäten, geprägt von hegemonialen Männlichkeitsmustern, für bestimmte Zeit verlassen wollen. Es geht darum, bewusst aus einer Distanz, begleitet von erfahrenen Lehrenden (Frauen und Männern) aus Wissenschaft und Praxis, genau diese Realitäten (im Mikro- wie im Makrobereich) zu betrachten, zu verstehen, die eigene Position zu erkennen und das Veränderungspotenzial auszuloten.

## **Inhalt und Ausgestaltung des Universitätslehrganges**

Ziel des Universitätslehrganges ist es, Frauen in der Planung und Umsetzung ihrer beruflichen Karriere als Führungskraft zu unterstützen. Vier Semester haben die Teilnehmerinnen berufsbegleitend die Möglichkeit, theoriegeleitet und praxisbezogen jene Kompetenzen zu stärken, die sie für ihren Führungsalltag benötigen und die in ihrem Managementalltag eine Herausforderung für sie darstellen. Für die Zulassung zum Universitätslehrgang ist entweder der Abschluss eines facheinschlägigen Bachelor-, Master- bzw. Diplomstudiums oder, neben entsprechender Berufserfahrung, eine vergleichbare Qualifikation nötig.

Achtzehn dreitägige Ausbildungsmodule, die zu sechs thematischen Schwerpunkten zusammengefasst

---

<sup>1</sup> Zu Doing Gender, Doing Difference, Un-doing Gender und Un-doing Difference siehe das Dossier „Diversitätsmanagement“ von Surur Abdul-Hussain und Roswitha Hofmann (2012) unter: [http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/theoretische\\_grundlagen/soziale\\_konstruktion.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/theoretische_grundlagen/soziale_konstruktion.php) und jenes von Surur Abdul-Hussain zu Gender Mainstreaming unter: [http://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/theoretische\\_hintergruende/geschlecht\\_und\\_gender.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/geschlecht_und_gender.php); Anm.d.Red.

sind, spannen einen Bogen zwischen modernstem Managementwissen und persönlichkeitsbildenden Kompetenzen. Geht es bei „Personal Mastery“ beispielsweise um das persönliche Führungsverständnis und daraus abgeleitete Handlungsalternativen, erarbeiten die Teilnehmerinnen im Schwerpunkt „Leadership“ Strategien, um als Führungskraft Menschen und Organisationsprozesse erfolgreich zu steuern und zu begleiten. In den Bereichen „Management Basic Principles“ und „Excellence“ werden Management-Tools wie Unternehmensrechnung, Bilanzanalyse, Finanzmanagement oder Controlling vermittelt. Darüber hinaus setzen sich die Teilnehmerinnen mit der Gestaltung von Strukturen und Prozessen in Organisationen sowie mit Anforderungen an moderne Führung, wie z.B. Nachhaltigkeits-, Diversity- oder Change Management auseinander. Mechanismen von Märkten und Gesellschaften stehen im Zentrum des fünften Themenbereichs. „Wissenschaftliche Kompetenz“ vervollständigt die Themenbereiche und umfasst jene Module, in denen die Teilnehmerinnen sowohl in der Erstellung ihrer Masterthesis unterstützt und begleitet werden als auch die für die Initiierung von Unternehmensprozessen nötigen empirischen Methoden und Analyse-Tools kennen und anwenden lernen.

Begleitend dazu fördern Peergroups, Kamingespräche und Mentoring-Gespräche mit erfolgreich führenden Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Handlungs- und Denkstrukturen sowie die Vernetzung der Teilnehmerinnen. Die Masterthesis und die schriftlichen Semesterprüfungen bilden die formale Grundlage für den akademischen Abschluss eines Master of Business Administration, kurz MBA.

### **Kooperation von Universität und Volkshochschule**

In der Konzeption und Durchführung des Universitätslehrganges bringen Universität und VHS gleichermaßen ihre Kompetenzen ein. Während die inhaltliche, curriculare Gestaltung des Lehrganges der Universität obliegt, übernimmt die Volkshochschule die organisatorische Abwicklung. Das inkludiert neben der Durchführung auch

Beratungsleistungen, die Bewerbung des Lehrgangs, die Akquisition von Teilnehmerinnen sowie die inhaltliche Unterstützung der wissenschaftlichen Lehrgangsführung. Inhaltliche Transparenz sowie eine gut funktionierende Abstimmung zwischen den Verantwortlichen von JKU und VHS sorgen für ein Gelingen der Kooperation. Obendrein steht den Lehrgangsverantwortlichen ein jährlich tagender und aus Mitgliedern der JKU und der Stadt Linz bestehender Lenkungsbeirat zur Seite, der die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung des Lehrganges beratend begleitet.

### **Erfahrungen aus der Umsetzung**

Mehr als 40 berufserfahrene Teilnehmerinnen im Alter zwischen 28 und 55 Jahren (mit und ohne Kinder) und aus unterschiedlichen Branchen sowie mit heterogenen Werdegängen (Technikerinnen, Ökonominen, Juristinnen, Medizinerinnen, Kulturschaffende oder Naturwissenschaftlerinnen) haben bislang (Stand: Dezember 2015) die Möglichkeit genutzt, im Rahmen des Lehrganges Managementqualitäten zu erwerben und persönliche Entwicklungsschritte zu setzen. Einmal im Monat (ausgenommen Juli und August), von Donnerstagnachmittag bis Samstag 17.00 Uhr betreten diese Frauen einen Raum, in dem sie ganz wesentlich mitbestimmen, wie, mit welchen Fragen und aus welcher Perspektive Managementthemen bearbeitet werden. Die anfänglich oft formulierte Skepsis der Teilnehmerinnen gegenüber einer reinen „Frauengruppe“ in einer Managementausbildung – genährt durch entsprechende Äußerungen aus ihrer privaten wie beruflichen Umwelt (so Rückmeldungen unserer Teilnehmerinnen) – ist sowohl bei den Absolventinnen als auch den Lehrenden (gemischtgeschlechtlich) der Überzeugung gewichen, dass dieses „Projekt“ sich bewährt hat, Sinn stiftet und regelmäßig angeboten werden soll.

Aus den regelmäßig durchgeführten Feedbacks wissen wir, dass das Erarbeiten und Reflektieren von Aufgabenstellungen in den Peergroups sowie das für einander Dasein und Unterstützen bei diversen Herausforderungen beruflicher wie privater Art für unsere Teilnehmerinnen enorm wichtig ist. Den Nutzen von Netzwerken haben so manche schätzen gelernt.

Beispielhaft lassen wir an dieser Stelle Frauen aus dem Lehrgang sprechen:

---

Die im Rahmen der Ausbildung mögliche Selbst- und Fremdreflexion hat mich in meiner Persönlichkeitsentwicklung einen großen Schritt weiter gebracht, vor allem in Hinblick auf das eigene Führungsverhalten.

---

---

Ich habe mich zur Teilnahme an dem Masterlehrgang entschlossen, weil meine praktischen Erfahrungen gut ausgeprägt sind, die Theorie aber, weil ich kein Studium habe, ein Update gebraucht hat. Meine Erwartungen wurden erfüllt und ich kann auch Frauen mit langer Berufserfahrung jedenfalls raten, diesen zu besuchen.

---

### Herausforderung: Finanzierung

An seine Grenzen stößt der Anspruch nach breitem Zugang zu dieser karrierefördernden Weiterbildungsmöglichkeit allerdings dann, wenn es um die Teilnahmegebühren geht. Die Volkshochschulen haben sich in ihren Grundsätzen als einer ihrer Qualitäten der Kostengünstigkeit verpflichtet. Die Teilnahmegebühren für den MBA „Management und Leadership für Frauen“ liegen, wie auch die vergleichbaren universitären Managementlehrgänge, weit über dem Niveau der Volkshochschulangebote. Ein Grund dafür ist, dass sich der Lehrgang gänzlich aus den Teilnahmegebühren finanziert. Das setzt zum einen eine bestimmte Mindestteilnehmerinnenzahl pro Lehrgang voraus, zum anderen erschwert es den Zugang für Frauen, die nicht über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen. Die Förderung über das Bildungskonto des Landes Oberösterreich ist zwar möglich, macht aber nur einen kleinen Teil der erheblichen Kosten für Privatzahlerinnen wett. Stipendien (wie z.B. der Stadt Linz, der JKU oder vom Land Oberösterreich) sowie eine verstärkte Ansprache von Unternehmen, ihre weiblichen PotenzialträgerInnen zu dieser besonderen Art von Führungskräfteausbildung zu entsenden, sollen hier Abhilfe schaffen.

Das Spannungsverhältnis zwischen Lehrgangsbeitrag, Qualität und Leistbarkeit ist eine der großen Herausforderungen der Lehrgangsgestaltung. Zum einen erleben wir, dass von Seiten mancher Unternehmen,

neben dem Curriculum und den Vortragenden, auch der Preis als Qualitätsmerkmal herangezogen wird, nach dem Motto: „Was nichts kostet, kann auch nichts wert sein“. Zum anderen sehen wir uns mit der Tatsache konfrontiert, dass Frauen – wie „Gender-Pay-Gap“ und „Equal Pay Day“ es eindeutig belegen – nach wie vor um rund ein Viertel weniger verdienen als Männer (vgl. Statistik Austria 2015, S. 1) und damit weniger finanzielle Ressourcen z.B. auch für Weiterbildungen zur Verfügung haben. Ein höherer Lehrgangsbeitrag verstärkt diese Ungleichheit und erschwert die Zugangschancen.

### Der Mehrwert der Kooperation

Regine Mickler weist darauf hin, dass Kooperationen in der Erwachsenenbildung den Blick auf Neues erweitern. Innovationen werden durch kooperative Strukturen unterstützt und teilweise auch erst ermöglicht (vgl. Mickler 2013, S. 45). Der MBA „Management und Leadership für Frauen“ birgt u.E. sowohl ein hohes Innovationspotenzial als auch den Bedarf nach einem besonderen Lernumfeld. Ein Lernumfeld, das den Frauen ausreichend Raum und Akzeptanz bietet, sich zu öffnen und ihre persönlichen und beruflichen Potenziale zu entfalten; zugleich aber auch ein Lernumfeld, das es den Frauen ermöglicht, zu experimentieren, zu forschen und sich untereinander auszutauschen. Die Verortung des Lehrganges an einem offenen und demokratischen Ort wie der VHS Linz sichert u.E. dieses Lernumfeld. Gerade die aus dem Universitätsbetrieb herausgenommene Lernumgebung bietet jene Offenheit und Toleranz, die zur Umsetzung eines geschlechtshomogenen Lehrgangskonzepts notwendig ist.

Eine Ausbildung zur Führungskraft beinhaltet auch immer eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, mit dem eigenen Rollenverständnis. Die Volkshochschulen sehen es in ihren Empfehlungen als ihren Auftrag, mit Bildungsangeboten „*Persönlichkeitsentwicklung im Sinne einer selbstbewussten, kritisch reflexiven, kommunikations- und handlungsfähigen Persönlichkeit zu fördern*“ (VÖV o.J., S. 3). Die Einbindung eines innovativen universitären Weiterbildungsangebotes in das Programm der Volkshochschule signalisiert nach außen zudem die Bereitschaft und das Bekenntnis

zur Vielfalt im Angebot sowie zur Qualität und wirkt Image bildend. Die VHS Linz bzw. der Wissensturm stärken damit ihr Profil als „Lernort der Zukunft“<sup>2</sup>.

Während die VHS vor allem vom Imagetransfer in Hinblick auf Qualität, Vielfalt und Innovationskraft profitiert, geht es auf Seiten der Universität um die Wahrnehmung einer stärkeren Praxisorientierung, um mehr Flexibilität und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch die Förderung von Frauenkarrieren.

Mit dem Bologna-Prozess und der Einführung der Vollrechtsfähigkeit hat die berufsbezogene Weiterbildung an den Universitäten im Kontext des Lebenslangen Lernens einen neuen Stellenwert erhalten. Eine Orientierung am lebensbegleitenden Lernen beinhaltet, im Gegensatz zum Erstausbildungsmodell, auch die Miteinbeziehung unterschiedlicher Lernorte, die Ansprache von Erwachsenen als neue Zielgruppe sowie eine verstärkte Öffnung des Zugangs zur Universität (vgl. Hanft/Faulstich 2009, S. 9).

Elke Gornik betont im Zusammenhang mit der Etablierung universitärer Life-Long-Learning-Strategien auch die Herausforderung, Programme an die Lern-, Lebens- und Arbeitserfahrungen der Studierenden anzupassen (vgl. Gornik 2011, S. 70). Im Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“ stehen, neben der Vermittlung der fachlichen Kompetenzen, die realen Berufs- und Lebenssituationen der Frauen im Vordergrund. Erfahrene TrainerInnen aus der Praxis tragen, neben Vortragenden aus der Hochschullehre, durch die Einbindung von Fallbeispielen aus ihrer Beratungstätigkeit und auch aus dem beruflichen Umfeld der Teilnehmerinnen, zu einer stärkeren Praxisorientierung bei.

Die JKU rückt mit der Verortung des Universitätslehrganges im Wissensturm, wie im Kooperationsabkommen angestrebt, stärker in den Stadtraum von Linz. Damit wird die Universität präsenter und nahbarer. Darüber hinaus öffnet sie sich gesellschaftlichen Anforderungen wie der Karriereförderung von Frauen oder der Ausrichtung des universitären Weiterbildungsangebots an den Anforderungen Lebenslangen Lernens.

---

2 Der Wissensturm startete 2007 mit dem Anspruch, als Lernort der Zukunft lebensbegleitendes Lernen zu fördern und unterschiedlichen Lernformen und Lernarrangements Platz zu geben. Das beinhaltet sowohl Formen des formellen als auch des informellen bzw. selbstorganisierten Lernens. Als Wissenszentrum konzipiert, soll er Zugänge zum Wissen für möglichst viele Menschen bereithalten (vgl. Hummer 2007, S. 4f.).

# Literatur

- EIGE (2015):** Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012.  
Online im Internet: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0415169enn.pdf> [Stand: 2016-01-12].
- Gornik, Elke (2011):** Lifelong Learning – kein Schlagwort, sondern gelebte Realität an Österreichs Universitäten. In: Bologna-Service-stelle der OeAD-GmbH (Hrsg.): Im Fokus: Bologna in Österreich. Akteurinnen und Akteure, Einblicke, Schlaglichter. Wien: OeAD, S. 70-72. Auch online im Internet: [http://www.postgraduatecenter.at/fileadmin/user\\_upload/ref\\_weiter/Artikel\\_Publikationen/Sammelmappe.pdf](http://www.postgraduatecenter.at/fileadmin/user_upload/ref_weiter/Artikel_Publikationen/Sammelmappe.pdf) [Stand: 2016-01-12].
- Hanft, Anke/Faulstich, Peter (2009):** Weiterbildung und berufsbegleitendes Studieren an Hochschulen. 2. Aufl. Oldenburg.
- Hummer, Hubert (2007):** Der Wissensturm der Stadt Linz. Ein Lernort der Zukunft? In: Die Österreichische Volkshochschule, Nr. 224/02. Auch online im Internet: [http://www.linz.at/images/Hummer\\_oest\\_VHS\\_224.pdf](http://www.linz.at/images/Hummer_oest_VHS_224.pdf) [Stand: 2016-01-12].
- JKU/Wissensturm (2009):** JKU und Volkshochschule Linz (Wissensturm) starten langfristige Bildungskooperation mit Vortragsreihe „Was Wissen schafft. Science in Residence“, Presseunterlage anlässlich der Pressekonferenz am 15.1.2009 im Wissensturm. Online im Internet: [http://www.jku.at/PR/content/e13544/e13537/e190045/e66510/e13361/PK-Unterlage15.1.\\_ger.pdf](http://www.jku.at/PR/content/e13544/e13537/e190045/e66510/e13361/PK-Unterlage15.1._ger.pdf) [Stand: 2016-01-12].
- Krumpholz, Doris (2004):** Einsame Spitze. Frauen in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mickler, Regine (2013):** Kooperation in der Erwachsenenbildung. Die Volkshochschule als Teil eines Bildungs- und Kulturzentrums. Wiesbaden: Springer.
- Schwarz, Gerhard (2007):** Die „Heilige Ordnung“ der Männer. Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen. 5., überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistik Austria (2015):** Internationaler Frauentag 2015: Frauen sind gut ausgebildet, arbeiten häufig in Teilzeit und verdienen brutto pro Stunde 23% weniger als Männer. Online im Internet: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html) [Stand: 2015-12-21].
- VÖV – Verband österreichischer Volkshochschulen (o.J.):** Empfehlung zur Gestaltung der Bildungsarbeit an Volkshochschulen. Online im Internet: [http://files.adulteducation.at/uploads/ingrid/Empfehlung\\_fur\\_die\\_Bildungsarbeit\\_an\\_Volkshochschulen.pdf](http://files.adulteducation.at/uploads/ingrid/Empfehlung_fur_die_Bildungsarbeit_an_Volkshochschulen.pdf) [Stand: 2016-01-12].

## Weiterführende Links

**Leitbild Wissensturm:** <http://www.linz.at/wissensturm/81.asp>





Foto: K.K.

## Mag.ª Katja Fischer, MAS

katja.fischer@mag.linz.at  
<http://www.vhs.linz.at>  
+43 (0)732 7070-4457

Katja Fischer studierte Betriebswirtschaftslehre an der WU Wien sowie Kunstgeschichte an der Universität Wien und absolvierte eine Postgraduate Ausbildung in Kultur- und Medienmanagement am International Center of Culture and Management in Salzburg. Von 1998 bis 2007 war sie in der Strategischen Kommunikation und Beratung im Agenturbereich tätig, ehe sie 2012 ein Studium der Wirtschaftspädagogik/Schwerpunkt Erwachsenenbildung begann. Seit Oktober 2013 obliegt ihr die organisatorische Projektleitung des postgradualen Lehrganges MBA „Management und Leadership für Frauen“ an der VHS Linz (Wissensturm).



Foto: JKU

## Ass.Prof.ª Dr.ª Cäcilia Innreiter-Moser

caecilia.innreiter@jku.at  
<http://www.jku.at>  
+43 (0)732 2468-4444

Cäcilia Innreiter-Moser ist Assistenzprofessorin am Institut für Organisation und Globale Managementstudien an der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeits-/Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen: Verhalten in Organisationen, Geschlecht und Organisation, Diversity Management, Social Entrepreneurship, Struktur und Innovation.

# *Universität im Wissensturm* (University in the Knowledge Tower) – A Cooperation between University and Adult Education Centre

The post-graduate degree programme  
"Management and Leadership for Women"

## **Abstract**

The article reports on the background, content and organization of the post-graduate degree programme "Management and Leadership for Women", which was conceived of as a cooperation between Johannes Kepler University (JKU) and the Linz Adult Education Centre (City of Linz) in 2010 and has been successfully implemented. While the university is responsible for the content and the curriculum of the programme, the adult education centre is in charge of organization. The programme takes place in the Wissensturm (Knowledge Tower) of the Linz Adult Education Centre, which wants to provide an open and democratic learning environment for female participants. Tension in the cooperation between university and adult education centre arises in the area of funding: the coordination of course fees, quality and affordability is one of the great challenges facing the joint programme organization. The authors conclude by considering the added value of this cooperation for the university and the adult education centre. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
Gefördert aus Mitteln des BMBWF  
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck  
Online: [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)  
ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783739239668

## Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Marienplatz 1/2/L  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen  
Minoritenplatz 5  
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## HerausgeberInnen der Ausgabe 27, 2016

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Wilhelm Filla (Bildungsforscher)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)  
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)  
Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

## Fachredaktion

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)  
Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

## Online-Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Marlene Schretter, BA

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin) kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“.

BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz  
[redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at)