

Bildungsrichtlinie 2025 für Funktionär:innen in Lagerhausgenossenschaften und der RWA Genossenschaft

1. Präambel

Moderne Lagerhausgenossenschaften mit ihren vielfältigen und komplexen unternehmerischen Aktivitäten benötigen aufgrund ihrer Verantwortung für Mitglieder, Kunden, Gesellschaft, Region und für den genossenschaftlichen Verbund eine funktionierende Governance und Gremienorganisation und professionell agierende Entscheidungsträger vor Ort. Die dynamischen Entwicklungen im wirtschaftlichen, rechtlichen, gesellschaftlichen und technologischen Umfeld stellen Lagerhausgenossenschaften vor Herausforderungen, die nur mit angesehenen und kompetenten Eigentümervertreter:innen zu bewältigen sind. Besondere Bedeutung kommt dabei einem gut funktionierenden Zusammenwirken von ehrenamtlichen Eigentümervertreter:innen und hauptberuflichem Management zu.

Voraussetzung für die Gewährleistung der erforderlichen hohen Kompetenz der Verantwortungsträger ist deren fundierte Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung.

Die vorliegende Richtlinie formuliert dazu die entsprechenden Standards, definiert Anforderungs- und Kompetenzprofile, sowie verbindliche Kriterien für die Aus- und Weiterbildung ehrenamtlicher Funktionär:innen.

Die der Sparte Ware angehörenden oder für diese tätigen Mitglieder des Österreichischen Raiffeisenverbandes sehen in der Umsetzung dieser verbindlichen Richtlinie eine wesentliche Voraussetzung zur nachhaltigen Sicherung des Erfolgs der Lagerhausgenossenschaften und des gesamten Lagerhausverbundes.

2. Grundsätze der Bildungsarbeit

Bildungsangebote für Funktionär:innen von Lagerhausgenossenschaften und der RWA Genossenschaft werden arbeitsteilig zentral oder dezentral zur Verfügung gestellt. Die Basisausbildung wird dabei auf Basis abgestimmter Inhalte dezentral umgesetzt. Das Bildungsangebot für Spitzenfunktionär:innen wird unter Federführung des Raiffeisen Campus bundesweit erarbeitet und durchgeführt.

Spitzenfunktionär:innen im Sinne dieser Richtlinie sind:

- Obfrauen bzw. Obmänner und Vorsitzende von Aufsichtsräten in Lagerhausgenossenschaften, sowie jeweils deren Stellvertreter:innen
- Mitglieder eines gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses
- alle Funktionär:innen der RWA Genossenschaft, unabhängig davon, welche Funktion sie in einer Lagerhausgenossenschaft ausüben

Grundlage für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der jeweiligen Bildungsinhalte sind die in dieser Richtlinie beschriebenen Kompetenzprofile.

Die Kosten für die Funktionär:innenaus- und -weiterbildung werden von der jeweiligen Genossenschaft getragen.

3. Basisvoraussetzungen

Für Funktionär:innen in Lagerhausgenossenschaften und der RWA Genossenschaft gelten folgende Basisvoraussetzungen:

- Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit, Unbescholtenheit, Verschwiegenheit
- Authentizität: Übereinstimmung von Wort und Tat
- Interesse an gesamtwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Entwicklungen
- Unternehmerisches Denken
- Bildungsbereitschaft
- Ortsverbundenheit und Ansehen in der Öffentlichkeit
- Zeitliche Verfügbarkeit
- Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse
- Geschäftliche Beziehungen zur Genossenschaft
- Eignung als Repräsentant:in der Mitglieder und bestimmter Kundengruppen (Sparten)

4. Kompetenzprofile

Die nachfolgenden Kompetenzprofile stellen dar, über welche Kompetenzen Funktionär:innen bzw. Spitzenfunktionär:innen verfügen sollen, um den an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden.

Kompetenzprofil Funktionär:innen

Unternehmerische Kompetenz

- Basisverständnis für Geschäftsmodell, Strategie, Risiko, Kunden und Markt
- Fähigkeit, geschäftliche Vorgänge und Vorhaben kritisch und konstruktiv hinterfragen zu können

Fachkompetenz

- Wirtschaftliches, rechtliches, genossenschaftliches Grundverständnis
- Basiskenntnisse über das Produkt- und Dienstleistungsangebot und über die Sparten der Genossenschaft

Persönliche Kompetenz

- Fähigkeit, die Eigentümer:innen zu vertreten und für das Unternehmen Lagerhaus zu denken
- Klarheit über eigene Rolle im Unternehmen und nach außen
- Urteils-, Entscheidungs- und Kommunikationsfähigkeit

Führungs- und Kooperationskompetenz

- Team- und Konfliktfähigkeit
- Professionelle und effiziente Zusammenarbeit in den Gremien und im Verbund
- Fähigkeit zur Mitwirkung an den gremialen Führungsaufgaben
- Mittragen und verteidigen gremial getroffener Entscheidungen

Kompetenzprofil Spitzenfunktionär:innen

Die Anforderungen an Spitzenfunktionär:innen umfassen zum einen sämtliche Kompetenzen eines/r Funktionär:in und erfordern andererseits folgende Zusatzqualifikationen:

Unternehmerische Kompetenz

- Fähigkeit, Informationen zu Geschäftsmodell, Strategie, Risiko zu beurteilen und ggf. erforderliche Maßnahmen einzuleiten bzw. einzufordern
- Investitions- und Finanzierungsentscheidungen hinterfragen und mittragen
- Fähigkeit, Umfeldentwicklung zu bewerten und innovativ zu denken
- Überprüfung der Organisationsstruktur auf Zukunftsfähigkeit
- Fähigkeit, vorgelegte Veränderungsmaßnahmen zu plausibilisieren
- Behandlung der Revisionsergebnisse mit der erforderlichen Konsequenz

Fach- und Methodenkompetenz

- Detaillierte Kenntnisse in Betriebswirtschaft und relevante rechtliche Bestimmungen
- Tiefergehende Kenntnisse in Genossenschaftsrecht, Satzung und Geschäftsordnungen
- Wissen über Verbundgremien und deren Funktionsweise, Governance
- Tiefergehende Sparteneinblicke

Persönliche Kompetenz

- Fähigkeit zur Repräsentation der Genossenschaft, Kommunikation nach außen
- Vorbildwirkung
- Entscheidungen treffen und dazu stehen
- Organisationsfähigkeit
- Professioneller Umgang mit schwierigen Situationen

Führungs- und Kooperationskompetenz

- Einhaltung von Zusagen und Abmachungen sowie verlässliche Umsetzung getroffener Entscheidungen
- Vertretung, Kommunikation, Kooperation im Verbund
- Effektive Vernetzung mit den Stakeholdern des Unternehmens
- Genossenschaftsübergreifende Zusammenarbeit
- Fähigkeit, die zentrale Personalentscheidung (Bestellung und nötigenfalls Ersetzung des Geschäftsführers) mit Sachverstand, Gespür und Menschenkenntnis professionell zu treffen
- Überwachung und professionelles Zusammenwirken mit der Geschäftsführung
- Professionelle Sitzungsführung
- Steuerung des Informationsflusses im Gremium und zu relevanten Stakeholdern
- Leitung der Funktionärgremien
- Rollenklarheit zwischen Spitzenfunktionär:in und Geschäftsführung
- Rollenklarheit zwischen unterschiedlichen Gremien
- Leistungsanforderungen, Zielvereinbarungen gegenüber dem Management
- Fähigkeit zur Gremien-/Funktionär:innenentwicklung

5. Bildungsstandards

Bildungsstandards für Funktionär:innen von Lagerhausgenossenschaften und der RWA Genossenschaft

Unmittelbar mit Funktionsantritt werden der/dem neuen Funktionär:in grundlegende Informationen – auch in schriftlicher Form – zur Verfügung gestellt. Die Verantwortung für dieses Onboarding obliegt dem jeweiligen Unternehmen.

Daran anknüpfend erfüllen Funktionär:innen die bundesweiten Bildungsmindeststandards, indem sie Bildungsformate in folgendem Umfang absolvieren:

- Erste Funktionsperiode mindestens 2 Tage, davon mindestens 1 Tag innerhalb des ersten Jahres nach Übernahme der Funktion
- Jede weitere Funktionsperiode: mindestens alle zwei Jahre 1 Tag Vertiefung bzw. Auffrischung

Eine Anrechenbarkeit für Bildungsformate ist ab 0,5 Tagen gegeben. Die Einheit 0,5 Tage ist definiert durch 3 Stunden inhaltliche Netto-Bildungszeit.

Für die erste Funktionsperiode hat der jeweilige Landesbildungsanbieter ein geeignetes Ausbildungsangebot vorzuhalten. Für die Bundesländer Niederösterreich und Burgenland fungiert die RWA als Landesbildungsanbieter, zur Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung in weiteren Funktionsperioden können als solche klar definierten Formate der Landesbildungsanbieter oder von Verbundunternehmen aus der Sparte Ware absolviert werden. Bei Bedarf können über die Landesbildungsanbieter oder Verbundunternehmen der Sparte Ware bundesweite Formate durch den Raiffeisen Campus initiiert werden.

Bildungsstandards für Spitzenfunktionär:innen von Lagerhausgenossenschaften und in der RWA Genossenschaft

Die verpflichtenden Mindeststandards für die Aus- und Weiterbildung von Spitzenfunktionär:innen sind wie folgt geregelt:

- 1. Funktionsperiode Obfrauen bzw. Obmänner und Vorsitzende von Aufsichtsräten in Lagerhausgenossenschaften und Funktionär:innen der RWA Genossenschaft 4 mal 1,5 Tage, davon mindestens 1,5 Tage im ersten Jahr
- 1. Funktionsperiode Stellvertreter:innen von Obfrauen bzw. Obmännern und Vorsitzenden von Aufsichtsräten in Lagerhausgenossenschaften von 3 mal 1,5 Tage,
- Jede weitere Funktionsperiode: alle 2 Jahre mindestens 1 Tag Vertiefung bzw. Auffrischung

Eine Anrechenbarkeit für Bildungsformate ist ab 0,5 Tagen gegeben. Die Einheit 0,5 Tage ist definiert durch 3 Stunden inhaltliche Netto-Bildungszeit.

Für die erste Funktionsperiode hat der Raiffeisen Campus ein geeignetes Ausbildungsangebot vorzuhalten. Zur Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung in weiteren Funktionsperioden können als solche klar definierten Formate der Landesbildungsanbieter (RWA für NÖ&Bgld), von Verbundunternehmen der Sparte Ware oder des Raiffeisen Campus absolviert werden.

Übergangsvorschrift:

Die obigen Mindeststandards für die erste Funktionsperiode gelten auch für Spitzenfunktionär:innen, die ihre Spitzenfunktion zum Stichtag des Inkrafttretens dieser Bildungsrichtlinie noch nicht länger als zwei Jahre einnehmen.

Spitzenfunktionär:innen, die zum Datum des Inkrafttretens dieser Bildungsrichtlinie bereits länger als 2 Jahre in ihrer Funktion tätig sind, wird dringend empfohlen, in den nächsten 4 Jahren das Ausbildungsangebot des Raiffeisen Campus für die erste Funktionsperiode zu absolvieren.

Anrechnung von persönlichen/externen Ausbildungen

Eine (teilweise) Anrechnung persönlicher Ausbildungen (z.B. Berufsausbildungen) oder extern absolvierter Weiterbildungsmaßnahmen ist einer individuellen Prüfung zu unterziehen. Die Anrechnungsentscheidung trifft der zuständige Revisionsverband, bei Spitzenfunktionär:innen in Abstimmung mit dem Raiffeisen Campus.

6. Verbindlichkeit

- Die Wiederwählbarkeit von Funktionär:innen ist nur gegeben, wenn die Bildungsstandards dieser Richtlinie eingehalten werden.
- Die ÖRV-Richtlinie ist in den dafür zuständigen Gremien in den Bundesländern/ der Sparte Ware tunlichst bis 31.12.2025 umzusetzen. Bestehende Landesbildungsrichtlinien sind gegebenenfalls anzupassen.
- Die Bildungsprogramme der Landesbildungseinrichtungen, des Raiffeisen Campus und von Verbundunternehmen der Sparte Ware sind auf diese Richtlinie abzustimmen.
- Die jeweils zuständigen Revisionsverbände haben die Einhaltung der Bildungsstandards im Rahmen ihrer Prüftätigkeit zu beurteilen und in ihren Berichten zu dokumentieren.