



10 Jahre Funktionärinnen-Beirat



In den vergangenen zehn Jahren hat sich der Funktionärinnen-Beirat als wegweisende Plattform etabliert, die die Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien maßgeblich vorangetrieben hat. Mit dieser Sonderbeilage wollen wir nicht nur das Jubiläum des Beirats feiern, sondern auch aufzeigen, welche Maßnahmen bei Raiffeisen auf diesem Weg gesetzt und welche Meilensteine bisher erreicht wurden.

Die Präsenz von Frauen in führenden Positionen sowie in Entscheidungsfindungs- und Aufsichtsgremien ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern bringt auch messbare Vorteile mit sich. Eine Studie von McKinsey zeigt, dass Unternehmen mit einer höheren Geschlechterdiversität in Führungsteams um 21 Prozent profitabler sind als Unternehmen, die weniger divers aufgestellt sind. Dies liegt daran, dass divers zusammengesetzte Teams kreativer sind und innovative Lösungen entwickeln. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen fördern die kritische Auseinandersetzung und führen zu fundierteren und nachhaltigeren Entscheidungen. Dies stärkt nicht nur die Organisationskultur, sondern trägt auch zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bei.

Ein weiteres Argument für gemischte Gremien ist die bessere Repräsentation der Gesellschaft. Wenn Frauen in gleicher Anzahl wie Männer an Entscheidungsprozessen beteiligt sind, spiegelt dies die tatsächliche Vielfalt der Gesellschaft wider. Das fördert das Vertrauen in Institutionen und erhöht die Akzeptanz getroffener Entscheidungen.

In den letzten zehn Jahren hat der Funktionärinnen-Beirat eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig und gewinnbringend die Einbindung von Frauen ist. Zahlreiche Projekte und Initiativen, die durch die Arbeit des Beirats ins Leben gerufen wurden, haben nachhaltige Veränderungen bewirkt und bewiesen, dass Gleichstellung nicht nur ein moralisches, sondern auch ein ökonomisches Gebot ist.

Diese Sonderbeilage bietet einen Rückblick auf die Erfolge der letzten Dekade und einen Ausblick auf zukünftige Herausforderungen und Chancen. Sie soll inspirieren, motivieren und den Weg zu noch mehr Vielfalt und Gleichberechtigung in allen Bereichen ebnen.



10 Jahre Raiffeisen

„Vielfalt muss zur Selbstverständlichkeit werden!“



EVA KELETY

Vor zehn Jahren wurde vom Österreichischen Raiffeisenverband der Funktionärinnen-Beirat gegründet und wir können mit Stolz auf das, was dadurch erreicht wurde, zurückblicken. Der Funktionärinnen-Beirat ist zweifelsohne eine Erfolgsstory: Seit der Gründung im Jahr 2014 konnte der Funktionärinnen-Anteil in der Raiffeisen Bankengruppe von 8,5 auf 22 Prozent gesteigert werden. Das Zwischenziel 2025 ist mit 25 Prozent festgelegt und steht kurz vor der Umsetzung.

Das war und ist nicht selbstverständlich und hat viel Engagement und Einsatz der Damen des Funktionärinnen-Beirats erfordert – dafür sage ich hier ein großes Dankeschön.

Der Funktionärinnen-Beirat zeigt eindrucksvoll, dass es sehr wohl möglich ist, einiges zu bewegen, wenn man sich für eine Sache einsetzt und auch nicht lockerlässt. Und nach diesem positiven Vorbild aus dem Bankbereich werden wir in den nächsten Jahren auch in den Lagerhäusern und Molkereien mehr Frauen in die Entscheidungsgremien bringen.

Am 12. Juni begehen wir den 10-jährigen Gründungstag des Funktionärinnen-Beirates. Mit dieser Sonderbeilage der Raiffeisenzeitung, aber auch am Raiffeisentag Ende Juni setzen wir also nochmals einen Informationsschwerpunkt.

Mir ist natürlich bewusst, dass es beim Thema Diversität nicht nur um Frauenförderung geht und weitere Aspekte wie Generationenmanagement, Inklusion von Menschen mit Behinderung oder das Migrationsthema ebenso von Bedeutung sind und Aufmerksamkeit brauchen. Die Personalleiter der Raiffeisen Landesbanken haben diese vielen Dimensionen richtig erkannt und unter Federführung von Bettina Kastner eine Diversitätsstrategie für die Raiffeisen Bankengruppe mit konkreten Maßnahmen auf den Weg gebracht, die jetzt österreichweit umgesetzt werden. Damit setzen wir ein wichtiges Signal nach innen und nach außen.

Unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel. Überbrachte Rollenbilder werden hinterfragt, die Einbeziehung aller Gesellschaftsgruppen wird eingefordert und auch die Unternehmen selbst verspüren vermehrt den Wunsch, sich weiterzuentwickeln. Und ich bin der Meinung: Das ist gut so. Raiffeisen kommt aus der Mitte der Gesellschaft. Deswegen ist es wichtig, dass wir uns mit diesen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Als attraktiver Arbeitgeber führt daran kein Weg vorbei. Das Thema Diversität bewegt und ist daher mittlerweile auch ein Eckpfeiler für die Zukunftsausrichtung unseres Sektors geworden. Und das nicht aufgrund von gesetzlichen Vorgaben oder Quoten, sondern aus einem inneren Antrieb heraus.

Wir haben gemeinsam schon viel erreicht und darauf können wir auch stolz sein. Gerade bei der Frauenförderung haben wir in den vergangenen Jahren bei Raiffeisen große Fortschritte erzielt.

Aber wir dürfen nicht lockerlassen und müssen auch weiterhin konsequent daran arbeiten, dass Vielfalt zur Selbstverständlichkeit wird. Und dabei sind wir alle gefordert, unseren Beitrag zu leisten.

Erwin Hameseder,
Generalanwalt des ÖRV



Evelin David,
Vorsitzende des Funktionärinnen-Beirats

„Gemischte Gremien sind erfolgreicher – das gilt mittlerweile selbst in der männerdominierten Welt von Raiffeisen als bekannt. Also müssen wir diese nur noch umsetzen!“

EDITORIAL

Gehen wir gemeinsam den Weg zu mehr Vielfalt bei Raiffeisen!

Trotz der offensichtlichen Vorteile von Frauen in Aufsichtsräten sind diese immer noch unterrepräsentiert. Jedoch ist die Präsenz von Frauen in Gremien nicht nur eine Frage der Fairness oder Gerechtigkeit, sondern bringt auch wirtschaftliche Vorteile mit sich. Unternehmen mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in ihren Führungsgremien sind tendenziell erfolgreicher und erzielen bessere Betriebsergebnisse. Warum also diese Ungleichheit?

Traditionelle Geschlechterrollen, mangelnde Chancengleichheit bei Beförderungen und strukturelle Barrieren innerhalb der Organisationen können Gründe dafür sein. Es ist daher unerlässlich, dass Unternehmen aktiv Maßnahmen ergreifen, um die Präsenz von Frauen in ihren Aufsichtsräten zu erhöhen.

Der Funktionärinnen-Beirat unterstützt Raiffeisen dabei, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um den Anteil von Funktionärinnen zu erhöhen. Warum das so lange dauert, frage ich mich immer wieder.

Die Antwort ist simpel: Jede Genossenschaft ist autonom in ihren Entscheidungen und verfügt über eine begrenzte Anzahl an Aufsichtsratsmandaten, die meist nicht vergrößert werden soll; niemand möchte langjährigen, verdienten Funktionären, die viel für die Genossenschaft geleistet haben, nahelegen, ihr Mandat zur Verfügung zu stellen. So warten wir eine Funktionsperiode nach der anderen ab und hoffen, bei der nächsten Neubesetzung eine Frau nominieren zu können.

Das verstehe ich als Aufsichtsratsvorsitzende und ehem. Obfrau sehr gut. Es ist eine Gratwanderung für Vorsitzende, den richtigen Weg zu finden. Aber wir alle können das! Seien wir mutig! Und wir können bei Bedarf auch ein Mandat dazu nehmen und mit einer Frau besetzen, das ist keine Hexerei.

Wir Frauen übernehmen gerne Aufgaben, weil unsere Fähigkeiten und unsere Persönlichkeit gefragt sind und nicht, weil eine Quote erfüllt werden soll.

Und weil das so ist, brauchen wir den Funktionärinnen-Beirat mit seinen kompetenten und engagierten Funktionärinnen heute, nach 10 Jahren, genauso dringend wie bei der Gründung. Gehen wir gemeinsam den Weg zu mehr Vielfalt bei Raiffeisen!

Funktionärinnen-Beirat

INTERVIEW

„Funktionärinnen-Förderung ist kein Selbstzweck!“

Die Personalchefin des Österreichischen Raiffeisenverbandes, **Bettina Kastner**, hat von Beginn an den Funktionärinnen-Beirat koordiniert und maßgeblich mitentwickelt. Wir sprachen mit ihr über **Quoten, Wünsche** und **Ziele**.

Sie sind Koordinatorin des Funktionärinnen-Beirates seit der 1. Stunde. Wie fällt Ihr Resümee über die bisherigen 10 Jahre aus?

Bettina Kastner: In der Raiffeisen Bankengruppe haben wir gezeigt, dass sehr viel möglich ist; da bin ich mit unseren Erfolgen sehr zufrieden. Wir haben den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bundesweit von 8,5 Prozent im Jahr 2014, als wir den Funktionärinnen-Beirat gegründet haben, auf 22 Prozent deutlich erhöht. Unser Zwischenziel von 25 Prozent bis 2025 zu erreichen, ist somit realistisch. In zehn Jahren ist es allen Bundesländern gelungen, mehr Frauen für die Funktionärstätigkeit zu gewinnen. In Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark ist das Ziel von 25 Prozent bereits erreicht bzw. sogar schon überschritten. Vorarlberg und Salzburg liegen im guten Mittelfeld, während man sich in Kärnten, Tirol und im Burgenland noch anstrengen muss.

Die Lagerhäuser und Molkereien haben wir ja erst im Jahr 2022 in den Wirkungsbereich des Funktionärinnen-Beirates aufgenommen; da haben wir zunächst einmal erste Schritte in die Wege geleitet, müssen aber erst ins gemeinsame Tun kommen. Diverse Gremien sind auch bei diesen Genossenschaften die Basis für zukünftiges erfolgreiches Unternehmertum.

Was braucht es, um die Quote von 25 Prozent bis 2025 in der Raiffeisen Bankengruppe bzw. bis 2030 bei den Lagerhäusern und 15 Prozent bis 2030 bei den Molkereien zu erreichen?

Kastner: Das Verständnis von Spitzenvertreterinnen und Spitzenvertretern, dass für eine erfolgreiche Gremienarbeit ein breites Spektrum an Kompetenzen und Qualifikationen notwendig ist. Zu diesem Thema trägt die Geschlechtervielfalt – ein ausgewogener Anteil an Frauen und Männern – wesentlich bei. Wird dies in der Besetzung bedacht, ergeben sich die 25 Prozent automatisch. Diversität dient auch dem positiven Image eines Unternehmens. Darüber hinaus belegen anerkannte Studien wie zum Beispiel von IHS oder McKinsey, dass gelebte Diversität die Performance in Unternehmen positiv beeinflusst. Gerade in Krisenzeiten ist dies ein großer Vorteil.

Und selbstverständlich bedarf es Frauen, die bereit sind, Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen, um ihre Region mitzugestalten. Und um gleich das oft gehörte Argument zu entkräften: Es gibt bei Raiffeisen genug kompetente Frauen, die gerne Funktionen übernehmen – sie müssen nur gefragt werden.

Warum sollen Frauen als Funktionärinnen tätig sein?

Kastner: In den letzten zehn Jahren habe ich viele kompetente Frauen aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen kennengelernt, die die Funktionärinnen-Tätigkeit in ihren Bundesländern und Sparten mit viel Verstand und Engagement erfüllen. Mit den Damen des Funktionärinnen-Beirates stehe ich natürlich das ganze Jahr über in einem intensiven Austausch und schätze die konstruktive, ehrliche und herzliche Zusammenarbeit sehr. Die Tätigkeit als Koordinatorin ist für mich zu einer persönlichen Bereicherung geworden und dafür bin ich den Damen des Funktionärinnen-Beirates sehr dankbar. Und dieses wertvolle Netzwerk ist auch einer der Gründe, warum Frauen als Funktionärinnen tätig werden sollen – neben dem bereits schon erwähnten wirtschaftlichen Vorteil für das Unternehmen. Als weiteres Argument ist auch die hervorragende Ausbildung für alle Funktionär:innen zu erwähnen, die Raiffeisen anbietet und die auch einen Mehrwert für die gesamte berufliche Tätigkeit darstellt.

Welchen Wunsch haben Sie an die Raiffeisen-Organisation?

Kastner: Die Hälfte der Kundinnen und Kunden bei Raiffeisen ist weiblich. Fast die Hälfte der Mitglieder ist weiblich. Dieses Verhältnis wünschen wir uns in Zukunft auch bei den Funktionärinnen und Funktionären. Und dafür braucht es die Unterstützung der Spitzenfunktionäre, Vorstände, Geschäftsleiter – hier gendere ich bewusst nicht – aus allen Sparten und Bundesländern; diese ist bei vielen Entscheidungsträgern schon sehr groß, aber sie bringt noch nicht überall die gewünschten Ergebnisse. Ich kann nur immer wieder appellieren, dass Funktionärinnen-Förderung kein Selbstzweck ist, sondern Diversität ein notwendiger Baustein für den nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellt und für das Image unserer Genossenschaften ein Wettbewerbsvorteil ist. Besonders, wenn wir an die Jugend und damit unsere zukünftigen Kundinnen und Kunden denken, für die Gleichberechtigung und Gleichstellung wichtige Kriterien darstellen, ob sie sich für unsere Unternehmen als Funktionär:innen, Kund:innen oder auch Mitarbeiter:innen entscheiden. Und mein größter Wunsch ist es, dass Diversität eine Selbstverständlichkeit bei Raiffeisen wird und wir in naher Zukunft einen Funktionärinnen-Anteil von 50 Prozent vorweisen können.



RZ/ALEXANDER BLACH (3)



”

Ich empfehle:
Tun wir gute Taten
und reden wir
auch darüber!“

Bettina Kastner

Welche drei Tipps würden Sie Frauen zur Förderung ihrer Karriere geben?

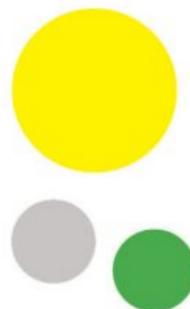
Kastner: Erstens, Karriere funktioniert meiner Erfahrung nach nur in den seltensten Fällen, wenn frau sich auf den Zufall verlässt. Karriere muss insoweit geplant werden, als der Wunsch nach Entwicklung, neuen Herausforderungen und auch der Übernahme von Führungsaufgaben zum Ausdruck gebracht, das heißt, den Vorgesetzten mitgeteilt werden muss. Aus meiner Erfahrung werden Männern mit größerer Selbstverständlichkeit Führungspositionen angeboten und daher ist es für Frauen wichtig, sich in Position zu bringen.

Mein zweiter Tipp heißt Netzwerken – vor allem, um zu entscheidenden Informationen zu kommen und sich einfach stärker zu positionieren. Wir Frauen müssen Netzwerken als Teil unseres Jobs sehen, das muss selbstverständlich werden – wie das Männer ja auch machen.

Und ganz wichtig: Reden wir über unsere Erfolge! Vergessen wir nicht aufs eigene Personalmarketing nach dem Motto „tue Gutes und rede darüber“. Und vor allem sollte das Bewusstsein da sein, dass gute Leistung nicht Ehrensache ist, sondern auch angemessen vergütet werden muss, und das kommt meistens nicht von selbst; und da gehört es dazu, die eigene Performance darzustellen.

Abschließend ein gelungenes Zitat von Nancy Astor, einer britischen Politikerin, die 1919 die erste weibliche Abgeordnete im britischen Parlament war:
„Gute Taten werden hauptsächlich von Männern gepredigt und von Frauen getan.“
Daher empfehle ich: Tun wir gute Taten und reden wir auch darüber!

VON EDITH UNGER



Ich wünsche mir ...



”

... dass sich viele Frauen für das Netzwerk Raiffeisen interessieren und daraus Kraft und neue Ideen schöpfen können. Außerdem wünsche ich mir, dass die Grundidee Raiffeisen immer in unseren Herzen weitergetragen wird.“

Maria Brandstetter



”

... dass Frauen in allen gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereichen den Männern gleichgestellt sind und die sich ergebenden Chancen auch wahrnehmen.“

Evelin David



”

... dass der Stellenwert der Frauen bei Raiffeisen auch in der Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten und Vorstandsetagen sichtbar wird.“

Brigitte Eller



”

... dass wir bald keine Quote mehr brauchen, da es selbstverständlich sein wird, dass Frauen ebenso viele Funktionärinnenplätze einnehmen wie Männer.“

Benedicte Hämmerle



”

... dass zukünftig deutlich mehr Frauen in den Gremien strategische Entscheidungen treffen und die Zukunft mitgestalten.“

Doris Grantner-Planitzer



”

... dass Normalität zum Selbstverständnis wird und dass es gelingt, für Funktionärinnen Platz zu schaffen, um mutige Veränderung und positive Weiterentwicklung zu ermöglichen.“

Doris Haidlen-Birnbaumer



”

... dass wir Frauen und vor allem junge Frauen ernstgenommen und als kompetente Funktionärinnen und Geschäftspartnerinnen gesehen werden.“

Viktoria Hutter



”

... dass der genossenschaftliche Grundgedanke von Raiffeisen nicht verlorenght, das gemeinsame Ziel im Vordergrund steht und Funktionärinnen und Funktionäre ihre Stärken und unterschiedlichen Fähigkeiten zielführend einbringen können.“

Gabriele Hauser



”

... dass Frauen sichtbarer werden. Frauen nehmen sich oft selber zurück und sagen: Ich weiß noch nicht, ob ich das kann. Ich wünsche mir, dass Frauen selbstbewusster werden. Nicht diesen Konjunktiv. ‚Ich könnte mir vorstellen, das vielleicht zu machen, wenn ich noch eine Fortbildung bekomme.‘ Sondern: ‚Ja, das traue ich mir zu.‘ Eigentlich ganz einfach.“

Katja Kogler



... dass sich mehr Frauen zutrauen, Funktionärin zu werden. Es ist eine abwechslungsreiche Tätigkeit, die gleichzeitig stark vernetzt und den persönlichen Horizont erweitert.“

Doris Leitner



... dass junge Menschen den Wert der Genossenschaft erkennen und diesen weiterentwickeln bzw. Verantwortung übernehmen.“

Margit Mayr-Steffeldemel



... dass wir in ein paar Jahren nicht mehr über Frauenquoten diskutieren müssen, weil wir es im Sinne der Diversität geschafft haben, dass Aufsichtsratspositionen und Chefposten zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt sind.“

Maria Neubauer



... dass möglichst viele Frauen den Mut und das Selbstvertrauen haben, künftig freiwerdende Plätze einzunehmen, egal ob in wirtschaftlichen oder politischen Bereichen.“

Irene Neumann-Hartberger



... dass Diversität gelebt wird.“

Lisa Spöck



... dass wir in den Raiffeisengenossenschaften für die Jugend attraktiv bleiben, wir nicht vom Weg „Idee Raiffeisen“ abkommen und dass wir viele Frauen zum „Mittun“ motivieren können.“

Franziska Schilcher



„ ... dass die Genossenschaftsidee auch weiterhin bestehen bleibt und wir die Ziele 25 Prozent Funktionärinnen bis 2025 erreichen und vielleicht übertreffen können!“

Brigitte Sommerbauer



... dass wir unser Ziel #25bis25 gemeinsam erreichen, um viele unterschiedliche Potenziale für die Weiterentwicklung von Raiffeisen zu nutzen.“

Michaela Stock



... dass wir die Kraft der Diversität als Chance für Weiterentwicklung und Fortschritt nutzen.“

Anna Wriesnig



... dass Diversität selbstverständlich ist.“

Margareta Weiglmeier-Frauenschuh

10 Jahre Raiffeisen



Evelin David und **Doris Haidlen-Birnbaumer** stehen als Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende dem Funktionärinnen-Beirat vor. Was sie motiviert hat, Funktionärin bei Raiffeisen zu werden und welche Herausforderungen sie auf dem Weg, mehr Frauen für Aufsichtsgremien zu gewinnen, sehen, erläutern sie im Interview.

”

Strukturierte
Nachfolgeplanung
ist eine wichtige
Notwendigkeit.“

Evelin David

VON EDITH UNGER

„Geschlechter ist ein Gebot

Frau David, 2014 wurde der Funktionärinnen-Beirat ins Leben gerufen. Sie sind vor einem Jahr Anita Straßmayr als Vorsitzende gefolgt. Was hat Sie motiviert, diese Funktion zu übernehmen?

Evelin David: Einige Kolleginnen im Funktionärinnen-Beirat sind auf mich zugekommen und haben mich gebeten, als Vorsitzende zu kandidieren. Für mich ist Geschlechtergerechtigkeit ein Gebot der Stunde und bin überzeugt, dass man am meisten bewegen kann, wenn man ganz vorne steht. Somit war es für mich eine einfache Entscheidung.

Vieles ist im Funktionärinnen-Beirat in den vergangenen zehn Jahren gelungen. Dennoch gibt es noch Handlungsbedarf. Welche Schwerpunkte wollen Sie in Ihrer Funktionsperiode setzen?

David: Tatsächlich konnten wir mit einer Erhöhung des Funktionärinnen-Anteils im Bankenbereich um ca. 14 Prozentpunkte bereits beachtliche Erfolge verbuchen und stehen jetzt bei 22 Prozent. Wir werden unser Ziel von 25 Prozent bis 2025 sicherlich erreichen. Unser Endziel kann jedoch nur eine Spiegelung der Bevölkerung, der Kunden und Mitglieder sein – und das ist ca. 50/50. Bei den Lagerhäusern und Molkereien stehen wir noch am Anfang und dort ist noch viel zu tun. Neben dem Schwerpunkt den Frauenanteil weiter zu erhöhen, ist auch die strukturierte Nachfolgeplanung eine wichtige Notwendigkeit. Beides geht für mich Hand in Hand, denn wenn Nachfolge ordentlich geplant wird und es dazu auch Spielregeln gibt, gelingt es besser, Frauen und Jugend in unsere Gremien zu bringen.

Frau Haidlen-Birnbaumer, aus welchem Grund haben Sie sich entschieden, Funktionärin zu werden?

Doris Haidlen-Birnbaumer: Ich habe mich entschieden Funktionärin zu werden, weil mir von Beginn an der Gedanke gefallen hat, in einer Raiffeisengenossenschaft Verantwortung zu übernehmen und damit eine wichtige Funktion im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben zu erfüllen.

Was ist Ihnen in Ihrer Tätigkeit im Funktionärinnen-Beirat besonders wichtig?

Haidlen-Birnbaumer: In meiner Tätigkeit im Funktionärinnen-Beirat ist mir besonders wichtig, als Botschafterin für die „Normalität in den Gremien“ aufzutreten. Ich möchte die Bereitschaft für ein Umfeld fördern, in dem Gleichberechtigung und Wertschätzung im Vordergrund stehen und eine ausgewogene personelle Zusammensetzung die Basis für professionelle und konstruktive Zusammenarbeit bildet.

Funktionärinnen-Beirat

gerechtigkeit der Stunde.“

Wo sehen Sie die größte Herausforderung auf dem Weg, mehr Frauen in Aufsichtsgremien zu gewinnen?

David: Zurzeit liegt die größte Herausforderung darin, dass es wenige verfügbare Mandate gibt und kaum jemand freiwillig sein Mandat zur Verfügung stellt. Ich sehe immer wieder, wenn der Wille da ist, ist die Besetzung eines Mandats mit einer Frau kein Problem. Es kommt halt immer drauf an, wie man mit der betreffenden Frau spricht.

Aus welchen Gründen gelingt es in manchen Bundesländern besser, in manchen weniger gut, Funktionärinnen zu gewinnen?

Haidlen-Birnbaumer: In einigen Bundesländern haben vorausschauende und zukunftsorientierte Entscheidungsträger die Zeichen der Zeit frühzeitig erkannt und sich bereits vor Jahren darum bemüht, Frauen in Aufsichtsratsgremien zu integrieren. Dadurch gibt es in diesen Bundesländern keine Primärbanken ohne Funktionärinnen. Wir sind überzeugt, dass jedes Bundesland genügend Funktionärinnen gewinnen kann, wenn die Strukturen dafür geschaffen werden.

Welche Aktivitäten sollte der ÖRV setzen, um den Funktionärinnen-Beirat zu unterstützen?

David: Der ÖRV hat den Funktionärinnen-Beirat ins Leben gerufen, um mehr Frauen in die Aufsichtsräte von Raiffeisen zu bekommen. Die Arbeit der Funktionärinnen auf Bundesebene wird vom ÖRV sehr gut unterstützt. Bettina Kastner als Koordinatorin ist mit Herz und Seele dabei und somit die beste Unterstützung, die hier angeboten werden konnte. Wir im Funktionärinnen-Beirat erfüllen unsere Aufgabe, indem wir Problemfelder aufzeigen, Strategien erarbeiten und Lösungsvorschläge unterbreiten. Mit Generalanwalt Erwin Hameseder werden unsere Themenfelder akkordiert und an die Landesorganisationen weitergegeben. Die aktive Unterstützung des Generalanwaltes zur Umsetzung der notwendigen Schritte ist am wichtigsten.

Generalanwalt Hameseder ist das Funktionärinnen-Thema ein großes Anliegen. Wie wichtig ist es, dass gerade männliche Führungskräfte hinter den Zielen des Funktionärinnen-Beirates stehen?

Haidlen-Birnbaumer: Die Mehrheit der Entscheidungsträger, Vorstände, Aufsichtsratsvorsitzenden und höheren Führungskräfte im Raiffeisensektor sind Männer. Es ist entscheidend, dass diese Männer es ermöglichen, dass Frauen ihren Platz in den Gremien einnehmen können. Lippenbekenntnisse allein genügen nicht, diese Männer müssen auch mit gutem Beispiel vorangehen!



Lippenbekenntnisse allein genügen nicht.“

Doris Haidlen-Birnbaumer



JOSEPH KREPLAN (2)

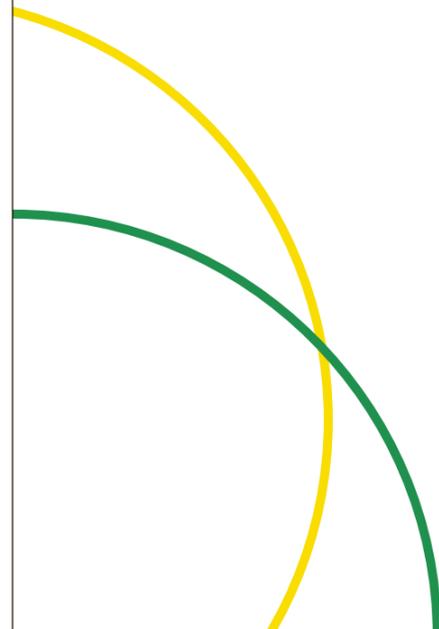
Welchen Rat geben Sie jungen Funktionärinnen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit?

David: Mit der Funktionärstätigkeit bei Raiffeisen haben wir die Möglichkeit unsere Region mitzugestalten, denn Raiffeisen ist ein Big-Player, ein wichtiger Arbeitgeber und bedeutend für die Wirtschaft. Entscheidungen in den Gremien wirken sich also überall aus. Jungen Funktionärinnen empfehle ich, sich gut zu vernetzen – sowohl mit Frauen als auch mit Männern, die Weiterbildungsangebote anzunehmen und offen und mutig zu bleiben. Und das Allerwichtigste: authentisch bleiben, Fragen stellen und die eigene Meinung vertreten!

Wie soll Raiffeisen in zehn Jahren in puncto Funktionärinnen aufgestellt sein?

Haidlen-Birnbaumer: Meiner Meinung nach sollte es im Jahr 2034 selbstverständlich sein, dass die Zusammensetzung der Gremien der Bevölkerungszusammensetzung entspricht. Wie diese aussieht, ist uns allen bekannt. (Das sage ich mit einem Augenzwinkern, aber durchaus ernsthaft gemeint.)

David: Ich hoffe, dass es in zehn Jahren keine Rolle mehr spielt, ob eine Frau oder ein Mann ein frei gewordenes Funktionärsmandat erhält. Das kann nur sein, wenn eine ausgewogene Geschlechterverteilung in den Gremien herrscht. Wenn dies erreicht ist, hat der Funktionärinnen-Beirat seine Aufgabe erfüllt.



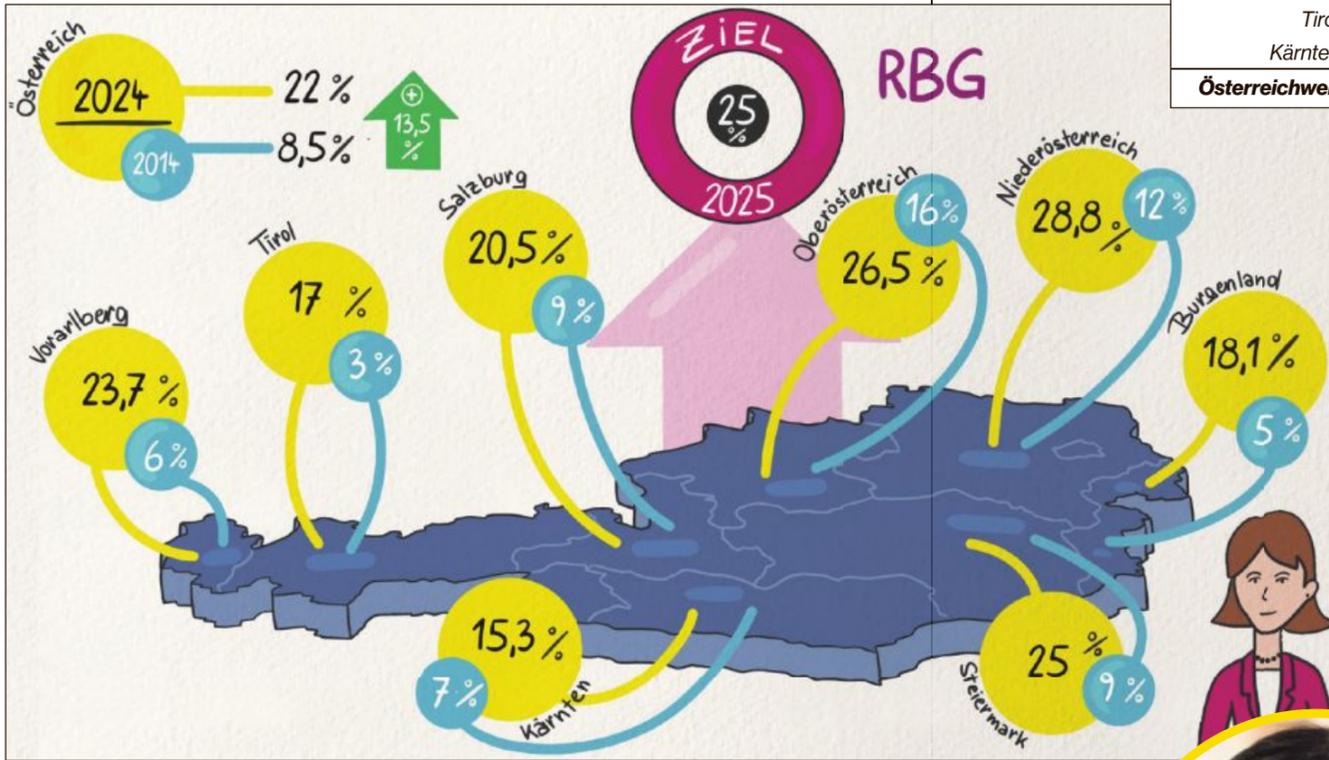
10 Jahre Raiffeisen

BANKENGRUPPE

Erfolgsstory hoch 25

Anteil der Funktionärinnen in der Raiffeisen Bankengruppe

	2014	2024	Zuwachs 2014-2024
Niederösterreich	12,0 %	28,8 %	+ 16,8 %-Punkte
Oberösterreich	16,0 %	26,5 %	+ 10,5 %-Punkte
Steiermark	9,0 %	25,0 %	+ 16 %-Punkte
Vorarlberg	6,0 %	23,7 %	+ 17,7 %-Punkte
Salzburg	9,0 %	20,5 %	+ 11,5 %-Punkte
Burgenland	5,0 %	18,1 %	+ 13,1 %-Punkte
Tirol	3,0 %	17,0 %	+ 14 %-Punkte
Kärnten	7,0 %	15,3 %	+ 8,3 %-Punkte
Österreichweit	8,5 %	22,0 %	+ 13,5 %-Punkte



Die Jahre 2022 und 2023 standen beim Funktionärinnen-Beirat ganz im Zeichen der Erweiterung seines Wirkungsbereiches auf Lagerhäuser und Molkereien. So werden auch hier Maßnahmen für die nächsten Jahre erarbeitet und gemeinsame Ziele gesetzt. „Es ist uns ein großes Anliegen, dieses – schon seit langem angeregte – Projekt der Erweiterung nun umsetzen zu können. Erstens ist Diversität für alle Bereiche von Bedeutung und zweitens versteht sich der ÖRV für alle Sparten als Plattform und Dienstleister“, so die Koordinatorin des Funktionärinnen-Beirats Bettina Kastner.

Und auch für 2024 sind bereits viele Ideen in Planung. „Wir werden neue Schwerpunkte setzen, um die Aktivitäten des Funktionärinnen-Beirats in den Bundesländern gezielter begleiten und umsetzen zu können. Ein strukturierter Leitfadens zur Nachfolgeplanung der Gremien ist ein Instrument, um die Genossenschaften auf den Weg zu mehr Vielfalt zu unterstützen“, weiß Evelin David, die Vorsitzende des Funktionärinnen-Beirats. Nachfolgeplanung sei vor allem wichtig, um Ausreden wie „Wir würden gerne, aber können leider nicht“ zu vermeiden, wie David anmerkt.

In der Raiffeisen Bankengruppe rückt das Ziel, bis 2025 einen Anteil von 25 Prozent Frauen in den Gremien zu erreichen, in greifbare Nähe.

Mit dem Ziel, Frauen verstärkt in den Gremien des Raiffeisensektors vertreten zu sehen, wurde der Funktionärinnen-Beirat des Österreichischen Raiffeisenverbandes (ÖRV) im Jahr 2014 gegründet. Vorerst nur in der Raiffeisen Bankengruppe sollte diese Plattform mit engagierten Funktionärinnen aus allen Bundesländern gezielt Maßnahmen entwickeln und umsetzen, um mehr Frauen für die ehrenamtliche Tätigkeit als Funktionärin bei Raiffeisen zu gewinnen.

Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: Österreichweit startete man vor zehn Jahren in der Raiffeisen Bankengruppe mit einer Quote von 8,5 Prozent und ist mit einem Zuwachs von 13,5 Prozentpunkten nun bei der 22-Prozent-Marke angelangt. Ziel ist es bekanntlich, bis zum Jahr 2025 eine Frauenquote von 25 Prozent zu erreichen. Bisher gelungen ist dies den Bundesländern Niederösterreich (28,8 Prozent), Oberösterreich (26,5 Prozent) und der Steiermark (25 Prozent). Den größten Zuwachs weist jedoch Vorarlberg auf, denn das westlichste Bundesland konnte sich seit der Gründung des Beirats von nur 6 Prozent auf 23,7 Prozent steigern. Ebenso über 20 Prozent kann Salzburg aufweisen (siehe Grafik).

Aktuell gibt es nur noch 16 Raiffeisenbanken in ganz Österreich, in denen keine Frau in den Gremien vertreten ist. In Niederösterreich, der Steiermark, in Oberösterreich und in Vorarlberg haben alle Raiffeisenbanken zumindest eine Funktionärin. In Salzburg und im Burgenland gibt es jeweils lediglich noch eine Raiffeisenbank ohne Funktionärin, in Kärnten sind es sechs und in Tirol acht.

Diese erfolgreiche Entwicklung im Bankbereich ist auf zahlreiche Maßnahmen in den vergangenen zehn Jahren zurückzuführen. So wurde das Thema Diversität als eigenes Seminar des Raiffeisen Campus konzipiert und regelmäßige Vernetzungstreffen in den Bundesländern abgehalten. Ein Vielfaltsfilm, ein Musterfolder sowie laufende Berichterstattung in der Raiffeisenzeitung und eine Vorstellung aller Funktionärinnen des Beirats auch auf Social Media tragen zu einer regelmäßigen Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz des Funktionärinnen-Beirats im Raiffeisensektor bei. Der Beirat fördert zudem nicht nur den Austausch und das Networking unter den Raiffeisen-Funktionärinnen, sondern tauscht sich auch mit anderen Frauennetzwerken wie jenem der Industriellenvereinigung, der WKÖ-Initiative „Frau in der Wirtschaft“, der Landjugend oder dem Team Green der RWA aus.



SABINE KLIMPT

Wir müssen uns in Bundesland-Teams weiterentwickeln.“

Evelin David



„Wir werden neue Schwerpunkte setzen.“

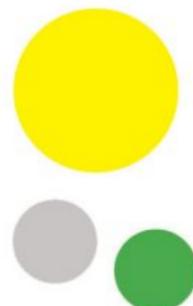
Bettina Kastner

ÖRV

Ein weiteres Projekt ist jenes der Gründung von Bundesland-Teams. Ziel ist es, „Maßnahmen strukturierter in den Bundesländern umzusetzen und dort Verantwortlichkeiten zu schaffen“, erklärt Kastner. So soll auch ein näheres Zusammenrücken des Beirats mit den Bundesländern stattfinden. „Wir müssen uns in Bundesland-Teams manifestieren beziehungsweise bereits bestehende Teams weiterentwickeln, damit die Verantwortung auf mehrere Köpfe verteilt wird“, ergänzt David.

Ein vorrangiges Thema war zuletzt auch der Diversitätsbericht. Dieser ist in den Banken bereits etabliert und ist ab der heurigen Prüfungssaison auch bei den Revisoren der Lagerhäuser und Molkereien in Einsatz. Der Fokus soll dabei auf Geschlecht und Altersstruktur gelegt werden und auch dafür sorgen, den Funktionärinnen-Anteil bei Fusionen nicht zu verringern, sondern diesen aktiv beizubehalten. Ebenso habe man sich mit den Mitgliedern des Revisionsausschusses dazu entschlossen, jene Banken, Lagerhäuser und Molkereien in den Generalversammlungen zu nennen, die bisher noch über keine Funktionärin verfügen.

VON EDITH UNGER



Funktionärinnen-Beirat

Die Banken haben vorgezeigt, dass mehr möglich ist: Sie haben den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien deutlich erhöht. Im Jahr 2014 – mit der Gründung des Funktionärinnen-Beirats im Österreichischen Raiffeisenverband – wurde das Ziel 25 Prozent bis 2025 ausgegeben. Damals lag der Funktionärinnen-Anteil in den Raiffeisenbanken bundesweit bei 8,5 Prozent, heute ist man mit 22 Prozent dem Zwischenziel schon nahegekommen. In zehn Jahren ist es allen Bundesländern gelungen, mehr Frauen für die Funktionärs-tätigkeit zu gewinnen. In Niederösterreich und Oberösterreich hat man das Ziel auch schon überschritten, während man sich in Kärnten, Tirol und im Burgenland noch anstrengen muss, die 25 Prozent zu erreichen.



„Was im Ackerbau und in der Forstwirtschaft gilt, kann man auch auf die Gremien ummünzen.“

Franziska Schilcher

Erweiterung auf Ware

Im Herbst 2022 wurde der Wirkungsbereich des Funktionärinnen-Beirats schließlich auf alle Sparten ausgeweitet. Neben den Bundesländertreibern aus dem Bankenbereich sind nun auch jeweils zwei Funktionärinnen aus den Lagerhaus- und Molkerei-Genossenschaften im Beirat vertreten, die sich für mehr Funktionärinnen stark machen. In Österreich werden fast 40 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geführt, dieser Prozentsatz spiegelt sich in den Gremien keinesfalls wider. Deshalb wurden auch im Warenbereich klare Ziele definiert: In einem ersten Schritt soll bis 2025 der Frauenanteil auf 12 Prozent gehoben werden, bis 2030 sollen es 25 Prozent sein. Aktuell liegt man in den Lagerhaus-Genossenschaften bei 8 Prozent, bei den Molkereien sind es 7,4 Prozent.

„Mono ist nie gut, das wissen wir aus der Landwirtschaft. Monokulturen können am Anfang viel bringen, aber irgendwann kommt ein großer Bruch. Was im Ackerbau und in der Forstwirtschaft gilt, kann man auch auf die Gremien ummünzen“, unterstreicht Franziska Schilcher, Mitglied des Funktionärinnen-Beirats und Aufsichtsratsmitglied im Lagerhaus Graz Land, den dringenden Handlungsbedarf. Schilcher ist ein Raiffeisen-Urgestein, wurde direkt nach ihrer Meisterprüfung gefragt, ob sie im Lagerhaus-Vorstand mitarbeiten will. „Das Genossenschaftswesen hat mich sofort fasziniert und tut es bis heute“, erklärt Schilcher.



„Es ist ganz wichtig für Funktionärinnen, dass man in ein Netzwerk eingebunden ist.“

Viktoria Hutter

BARBARA NIDEZKY

Anteil der Funktionärinnen in den Lagerhäusern

WARENBEREICH

„Mono ist nie gut“

Seit 2022 gibt es das klar definierte Ziel, mehr Funktionärinnen in die Lagerhaus-Genossenschaften zu bringen. 2030 soll der Anteil im Lagerhaus bei 25 Prozent liegen, dafür ist noch viel zu tun.

Starke Vernetzung

Auch Viktoria Hutter, ebenfalls Mitglied im Funktionärinnen-Beirat und Vorstandsmitglied im Raiffeisen-Lagerhaus Waidhofen a.d. Thaya, versucht ihre Begeisterung für die Funktionärinnentätigkeit auf andere Frauen zu übertragen: „Es ist ganz wichtig für Funktionärinnen, dass man in ein Netzwerk eingebunden ist.“ Ausgehend vom Funktionärinnen-Beirat sucht man auch den Austausch mit anderen etablierten Netzwerken wie dem Team Green der RWA, dem Arbeitskreis Österreichischer Bäuerinnen oder der Landjugend Österreich. Darüber hinaus will man über verstärkte Medienarbeit und mit gezielten Veranstaltungen das Interesse an der Mitbestimmung in Genossenschaften wecken. Zukünftig soll es in jedem Bundesland auch eine Ansprechperson für Funktionärinnen aus dem Waren-Sektor geben.

Um dem Thema Diversität noch mehr Nachdruck zu verleihen, wird in den Revisionsberichten und seit heuer auch bei den Generalversammlungen explizit darauf hingewiesen, wenn es noch keine Frau im Funktionärs-gremium gibt. Schilcher appelliert: „Wenn Neuwahlen anstehen, muss man wirklich bewusst darauf schauen, nicht nur mehr Weiblichkeit, sondern echte Diversität in die Gremien zu bekommen.“ Dass das kein einfaches Unterfangen ist, man Frauen direkt ansprechen und oft Überzeugungsarbeit leisten muss, weiß Schilcher aus Erfahrung, denn auch in der Steiermark stehen heuer Neuwahlen an.

Mehr weibliche Mitglieder

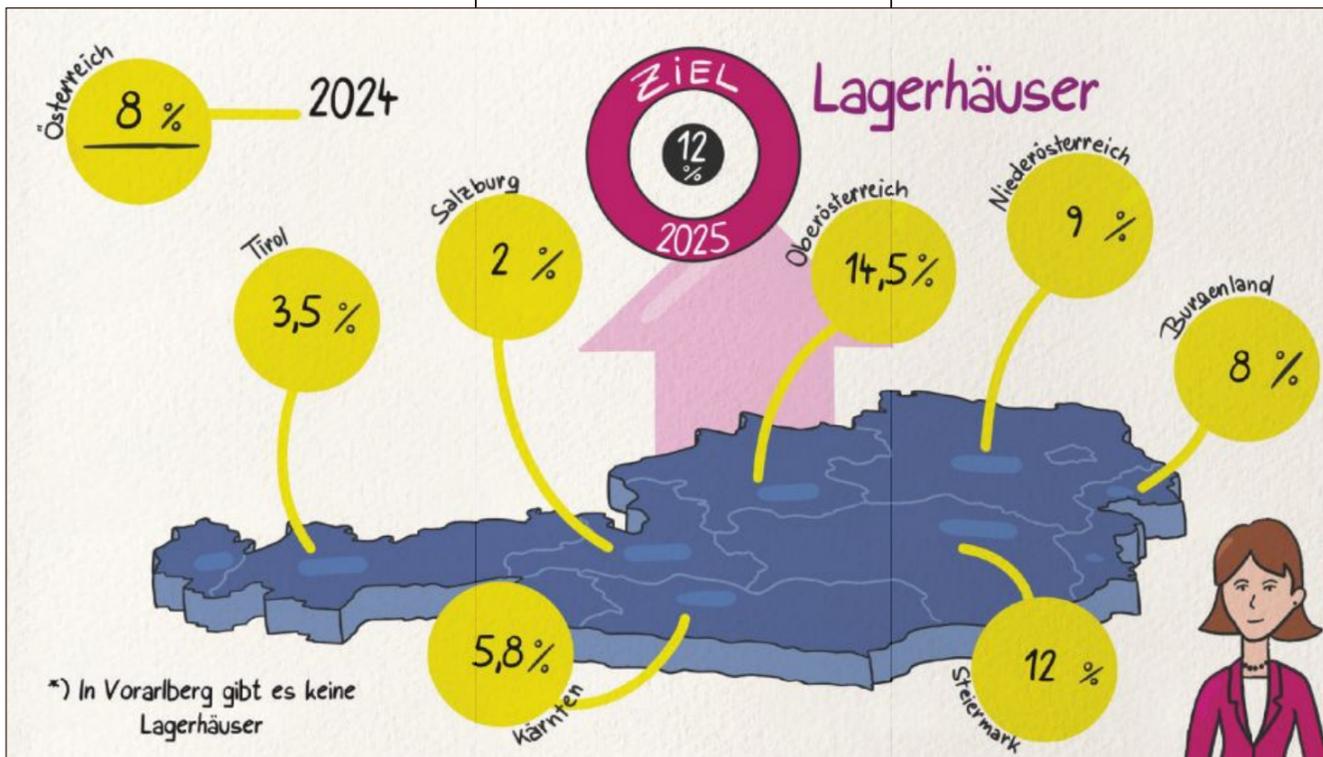
Die Gründe, warum sich Frauen nach wie vor zurückhalten, Funktionärs-tätigkeiten zu übernehmen, sind vielfältig, wie bei den diesjährigen Lagerhaus-Funktionärsimpulstagen aus

einer Diskussion hervorging. So haben Frauen im bäuerlichen Bereich oft mehr Verpflichtungen, nicht nur am Hof, sondern auch innerhalb der Familie und können sich seltener freispielen. Zudem sei die Bandbreite an agrar- und landtechnischen Themen für Frauen oft eine Überforderung. Auch die fehlende Dreistufigkeit, wie bei den Raiffeisenbanken, erschwere die Förderung von Frauen im Warenbereich, da es weniger bundeslandweite Unterstützung gebe. Ein weiterer Grund seien die fehlenden weiblichen Mitglieder. Schilcher berichtet, dass in der Steiermark 82 Prozent der Lagerhaus-Mitglieder männlich sind: „Als Funktionärin muss man natürlich Mitglied sein, hier müssen wir die Attraktivität erhöhen.“ In ihrem Lagerhaus Graz Land hat sie deshalb beispielsweise eine Ladies Night für Bäuerinnen veranstaltet, bei der sich mehr als 300 Frauen im Lagerhaus-Markt von Bloggerin und Bäuerin Christina Bauer, besser bekannt als „Backen mit Christina“, Backtipps holten. Gleichzeitig hat man erfolgreich die Mitgliedschaft beworben. „Man kann mit solchen Aktivitäten etwas bewirken“, weiß Schilcher.

Verschiedene Sichtweisen

Mehr Diversität bei den Lagerhaus-Genossenschaften würde einen Imagegewinn bringen und die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, ist sich auch Michael Göschelbauer, Aufsichtsratsvorsitzender der RWA und Obmann im Lagerhaus Tulln-Neulengbach, sicher: „Die Durchmischung und ein frischer Wind sind notwendig und tun dem Lagerhaus gut. Wir sind auf einem guten Weg. 25 Prozent bis zum Jahr 2030 sollte überhaupt kein Thema sein.“ Seit zwei Jahren wird auch überlegt, die Mitgliedschaft nicht nur Land- und Forstwirten zu ermöglichen, sondern bis zu einem gewissen Grad auch für andere Berufsgruppen zu öffnen. „Es wäre eine Riesenchance für die Genossenschaft – auch in der kompletten Kommunikation“, ist Göschelbauer überzeugt. Man müsse aber mit Bedacht vorgehen und Parameter finden, damit die gewachsenen Traditionen nicht untergraben werden. Franziska Schilcher würde eine behutsame und gut vorbereitete Öffnung begrüßen: „Andere Sichtweisen tun so gut und würden der ganzen Gruppe generell guttun.“

Dass Vielfalt ein Schlüssel ist, um die Zukunftsthemen bewältigen zu können, unterschreibt auch Josef Buchleitner, Geschäftsleiter des Raiffeisen Campus: „Es braucht unterschiedliche Perspektiven, unterschiedliche Fähigkeiten und unterschiedliche Lösungsbe-gabungen.“ Wichtig sei es aber auch, das eingebrachte Wissen und die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Deshalb startete am Raiffeisen Campus heuer die erste Lagerhaus-Funktionärsakademie. In vier Modulen stehen Themen wie rechtliche Rahmenbedin-gungen, Mitgliedermanagement, Gremiumarbeit, Nachfolgeplanung, Kommunikationsarbeit und zukünftige Geschäftsmodelle auf dem Lehrplan. Die Nachfrage war groß und so beginnt im Herbst bereits der zweite Lehr-gang.



VON ELISABETH HELL

10 Jahre

MOLKEREIEN

Diversität auch in den Molkereien

Nach der Raiffeisen Bankengruppe und dem Lagerhaus-Verbund bzw. der Raiffeisen Ware Austria AG sind schließlich Ende des Jahres 2022 die heimischen Molkereien als dritter Wirkungsbereich im Funktionärinnen-Beirat aufgenommen worden.

Als Beirätinnen konnten **Maria Brandstetter** und **Margit Mayr-Steffeldemel** gewonnen werden.



Maria Brandstetter



Margit Mayr-Steffeldemel

Anteil der Funktionärinnen in Molkereien

Auch hier hat man sich zum Ziel gesetzt, für die genossenschaftliche Tradition des Mitgestaltens mehr Frauen zu begeistern. Denn gerade die weibliche Sichtweise trägt wesentlich dazu bei, diese Tradition im Molkerei-Bereich zu neuem Leben zu erwecken. „Aktive Frauen haben wertvolle Ideen, wie ihre Region lebenswerter gestaltet werden kann. Gemeinsam können wir viel bewegen“, betont Maria Brandstetter, Obmann-Stellvertreterin der Milchgenossenschaft Niederösterreich (MGN). „Durch die Raiffeisen-Genossenschaften kann man vieles verändern, aber auch Altbewährtes weitertragen“, ergänzt Margit Mayr-Steffeldemel, Obfrau der Schärddinger Landmolkerei, Obmann-Stellvertreterin in der Berglandmilch und Aufsichtsrätin im Raiffeisenverband Oberösterreich.

Gemeinsam mit Helmut Petschar, dem Präsidenten der Milchverarbeiter Österreich (MVÖ), und Leopold Gruber-Doberer, Geschäftsführer der Milchgenossenschaft NÖ, sowie der Beirats-Vorsitzenden Evelin David und Beirats-Koordinatorin Bettina Kastner wurden bei einem ersten Kick-off-Treffen der „Fokusgruppe Molkereien“ bereits erste Maßnahmen vereinbart.

So wurden bei Sprengelveranstaltungen in Niederösterreich im Jänner und der jüngsten Sitzung der Milchverarbeiter Österreich (MVÖ) im April die Obleute und Geschäftsführer über die Ziele des Funktionärinnen-Beirats informiert. Auch das Logo des Funktionärinnen-Beirats wurde angepasst und um den Bereich Molkereien erweitert.

Als Unterstützung zur Gewinnung von Funktionärinnen wurde der Folder „Zukunft miteinander – Zukunft Frauen“ für die Molkereien erstellt und bei den ersten Veranstaltungen in Niederösterreich bereits verteilt. Darin enthalten sind Aufgaben, Anforderungen, Nutzen und Chancen für die Funktionärin sowie der Nutzen für die Molkerei (siehe Kasten).

Weiters wurde in den Organsitzungen des Österreichischen Raiffeisenverbandes (ÖRV) beschlossen, auch in den Lagerhäusern und Molkereien ab der heurigen Prüfungsaison einen Diversitätsbericht zu machen.

Bettina Kastner, Koordinatorin des Funktionärinnen-Beirats, freut sich, dass die ersten wichtigen Schritte zu mehr Diversität auch in den Molkerei-Genossenschaften gesetzt wurden, betont aber, dass weitere Maßnahmen folgen müssten, um die vereinbarten Zielquoten zu erfüllen.



Aufgaben:

- Sie vertreten die Interessen der Eigentümer und der Mitglieder einer Molkerei

- Sie sind ein internes Kontroll- und Entscheidungsorgan
- Sie sind aktive Mitgestalterin in der Regionalbank

Anforderungen:

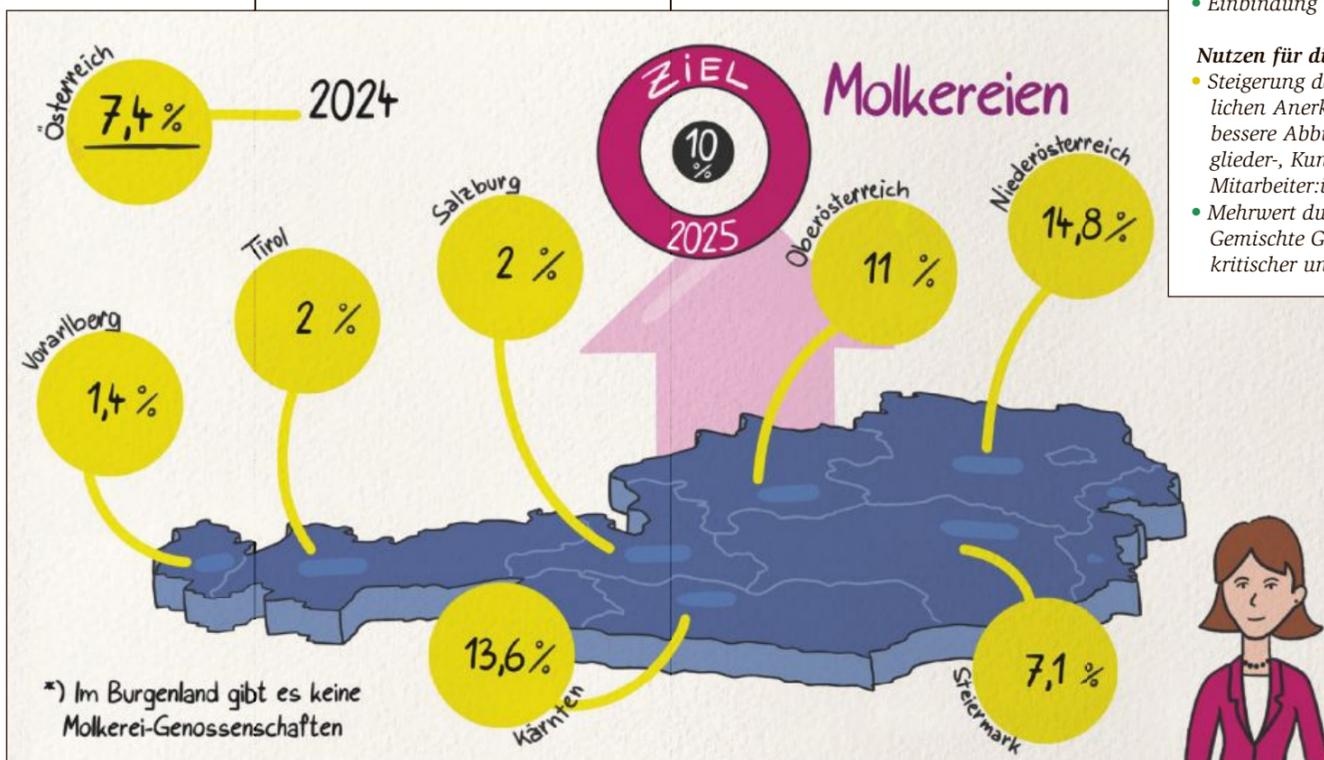
- Sie verfügen über genossenschaftliches und wirtschaftliches Grundverständnis
- Sie denken kritisch und haben Hausverstand
- Sie zeigen Lernbereitschaft und Selbstvertrauen

Nutzen und Chancen für die Funktionärin:

- Fortbildung und persönliche Kompetenzentwicklung
- Mitgestaltung des regionalen Wirtschaftsraumes
- Einbindung in Netzwerke

Nutzen für die Molkerei:

- Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung durch bessere Abbildung der Mitglieder-, Kund:innen- und Mitarbeiter:innen-Struktur
- Mehrwert durch Vielfalt: Gemischte Gremien sind kritischer und innovativer



VON EDITH UNGER

Wir gratulieren



„Der Funktionärinnen-Beirat zeigt, welche Leistungen gemeinsam erreicht werden können, wenn man sich Ziele setzt und diese konsequent verfolgt. Der Beirat war und ist Inspiration für viele Aktivitäten, die in den letzten Jahren in den Bundesländern entstanden sind. Maßgeblich dafür sind die Persönlichkeiten, die den Funktionärinnen-Beirat tragen und stetig weiterentwickeln. Herzlichen Dank für dieses Engagement und auf viele weitere erfolgreiche Jahre!“

Anna Doblhofer-Bachleitner,
Geschäftsleiterin des RVS

RAIFFEISENVERBAND SALZBURG



„Vielfalt macht uns stark. Gerade eine Geschlechterdiversität sorgt für verschiedene Blickwinkel und unterschiedliche Lösungsideen – bei Raiffeisen und überall in unserer Gesellschaft. Der Funktionärinnen-Beirat konnte in seinen ersten zehn Jahren wichtige Projekte anstoßen, Konkretes umsetzen und Bewusstsein schaffen. Die Aufgabe ist noch nicht erledigt, aber wir kommen voran. Frauen sind mehr als eine Bereicherung, sie sind Teil des Ganzen. Frauen und Männer – gemeinsam bilden sie ein starkes Wir.“

Andreas Dörner,
Aufsichtsratsvorsitzender der Raiffeisen Landesbank Vorarlberg

MARCEL HAGEN



„Der Funktionärinnen-Beirat ist seit der Gründung eine absolute Erfolgsgeschichte und hat viele Hebel im Sinne der Diversität im Sektor in Bewegung gesetzt. Nicht nur das Bewusstsein für Vielfalt wurde gestärkt, sondern auch die Anzahl an Funktionärinnen, die unsere Regionen mitgestalten, konnte deutlich erhöht werden. Der Frauenanteil in den Gremien der oberösterreichischen Raiffeisenbanken beträgt bereits mehr als 25 Prozent.“

Volkmar Angermeier,
Präsident des Aufsichtsrats der Raiffeisenlandesbank OÖ

RLB OÖ



Ein Jahrzehnt Engagement für Frauen in der Finanzwelt

„Wir sind unglaublich stolz, was wir in den letzten 10 Jahren erreicht haben. Der Beirat hat zahlreiche Initiativen ins Leben gerufen, die das Bewusstsein für die Rolle von Frauen in der Finanzwelt schärfen und zu einer stärkeren Vernetzung von Frauen in Führungspositionen führen.“

Eva Fugger,
Generaldirektor-Stellvertreterin der Raiffeisenlandesbank Burgenland

ROLAND SCHÜLLER



„Ein vernünftiges Miteinander in den Funktionärgremien ist die Basis für eine positive und in die Zukunft gerichtete Weiterentwicklung unserer Genossenschaften. Dazu leisten die zahlreichen Funktionärinnen mit ihrer Expertise und ihrem Blickwinkel einen wesentlichen und wichtigen Beitrag. Zum Jubiläum darf ich herzlich gratulieren und freue mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit!“

Leopold Gruber-Doberer,
Geschäftsführer der Milchgenossenschaft NÖ

NÖM



„Ich gratuliere dem Funktionärinnen-Beirat herzlich zum 10. Geburtstag – mit jugendlichem Schwung wurde viel Positives bewegt. Wir haben in Tirol die Ziele beim Anteil der Frauen noch nicht ganz erreicht. Durch die Vertreterinnen – im Besonderen die Tirolerinnen – sind wir weit vorangekommen. Diversität ist nicht nur ein Gebot unserer Zeit, sondern auch Garant für gelebte Diskussion und gehaltvolle Entscheidungen. Ich werde in Tirol weiter für diese Sache kämpfen, es ist mir persönlich ein großes Anliegen und es gibt bei Raiffeisen noch viel zu tun.“

Hermann Kuenz,
Obmann des Raiffeisenverbandes Tirol

TANIA CAMMERLANDER



„Seit der Gründung vor einem Jahrzehnt hat dieser Beirat eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Frauen in den Gremien gespielt. Die Besetzung mit Funktionärinnen aus allen Bundesländern zeigt das Engagement und die Vielfalt, die diesen Beirat auszeichnen. Auch wir – die Kärntnermilch – unterstützen seit vielen Jahren Funktionärinnen in der Verwaltung – der Anteil beträgt derzeit 16 Prozent und wir glauben fest daran, dass eine ausgewogene Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien essentiell für den Erfolg von Unternehmen und Organisationen ist. Frauen bringen unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen ein, die zu einer besseren Entscheidungsfindung führen.“

Helmut Petschar,
Präsident der Milchverarbeiter Österreich

KÄRNTNERMILCH



„Ich gratuliere dem Funktionärinnen-Beirat zu seiner hervorragenden Arbeit. Die Beteiligung von Frauen in der ehrenamtlichen Tätigkeit ist für uns eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg von Raiffeisen. Daher wird der österreichische Raiffeisenverband auch weiterhin neue Initiativen für eine moderne und vielfältige Arbeitswelt mit Dynamik vorantreiben.“

Johannes Rehulka,
Generalsekretär des Österreichischen Raiffeisenverbandes

ÖRV



„Die Österreichische Raiffeisenfamilie mit ihren vielen Banken und Genossenschaften in den Bundesländern, Bezirken und Gemeinden war und ist geprägt von einer großartigen Vielfalt und großem Verantwortungsbewusstsein.“

Mit dem Engagement, dem Einsatz und dem zukunftsweisen Wirken des Funktionärinnen-Beirats wird diese Diversität, diese gelebte Vielfalt und diese gemeinsam getragene Verantwortung in vielen unserer Gremien stärker, sichtbarer und spürbarer. Vielen herzlichen Dank allen Beteiligten für diesen bisherigen Weg, möge uns dieses gemeinsame Bemühen auch weiterhin Fundament für eine erfolgreiche Zukunft sein!“

Franz Titschenbacher,
Obmann des Raiffeisenverbandes Steiermark

RAIFFEISENVERBAND STEIERMARK



„Vielfalt ist einer unserer vier Unternehmenswerte und die Basis unseres Erfolgs. Nur mit Vielfalt in allen Bereichen und Ebenen können wir in der RWA und in den Lagerhaus-Genossenschaften langfristig für die Menschen in unseren Regionen da sein. Der Funktionärinnen-Beirat leistet hier seit 10 Jahren wertvolle Arbeit und bringt Funktionärinnen auch im agrarischen Sektor vor den Vorhang, immerhin wird bereits ein Drittel der Betriebe von Frauen geführt.“

Reinhard Wolf,
Generaldirektor der Raiffeisen Ware Austria

KARL SCHROTTER



Raiffeisen.



Raiffeisin.

Unter unseren Kund:innen und Mitarbeiter:innen sind mehr als 50 Prozent Frauen. Unter unseren Funktionär:innen bestenfalls jede 5te, manchmal nur jede 50ste! Mit dem Funktionärinnen-Beirat haben wir nicht nur ein Zeichen gesetzt, sondern Weichen gestellt. Damit Frauen auch in unserer Organisation die Stimme haben, die wir brauchen. Denn wir wissen: Wo es für Männer und Frauen keinen Unterschied gibt, werden wir von der Unterschiedlichkeit beider gewinnen. **Bewusst: Raiffeisen.**

Raiffeisen.
Die Kraft der Vielfalt.