



# GBV-BILDUNGSRICHTLINIE

Bildungsstandards für MitarbeiterInnen und Mitarbeiter und Organträger von gemeinnützigen Bauvereinigungen

## Präambel

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglicht es den Beschäftigten und Organträgern der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, zu erhalten und zu erweitern sowie den rechtlichen, wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Sie trägt zur beruflichen Förderung, Qualifizierung und Mobilität, zum beruflichen Aufstieg und zur persönlichen Entfaltung der Beschäftigten und Organträger bei.

Durch die berufliche Aus- und Weiterbildung werden die Leistungen der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft verbessert und die kompetente und kundennahe Aufgabenerfüllung gefördert. Neben Fachwissen sind aufgabengerechte Einstellungen und Verhaltensweisen wesentlich. Die Beschäftigten und Organträger werden durch Aus- und Weiterbildung in die Lage versetzt, Ihre jeweilige Fachaufgabe als Teil der Gesamtaufgabe der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft zu sehen und dieser Sichtweise entsprechend zu handeln.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben bedient sich die gemeinnützige Wohnungswirtschaft grundsätzlich den Einrichtungen des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen – Revisionsverband und dabei im Besonderen der GBV-Akademie.

## LEITBILD DER GBV-AKADEMIE

### Philosophie

Die GBV-Akademie bietet auf die gemeinnützige Wohnungswirtschaft zugeschnittene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Ziel der Akademie ist es, den gemeinnützigen Bauvereinigungen die Möglichkeit zu eröffnen, im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung die Beschäftigten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft kontinuierlich weiter zu qualifizieren und Führungskräfte und Aufsichtsräte über Branchenspezifika sowie neue Entwicklungen zu informieren.

Neben Kurz- und Langzeitfortbildungen umfasst das Angebot der GBV-Akademie Seminare, Tagungen und Workshops. Bei einigen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen soll zudem die Möglichkeit geboten werden Prüfungen abzulegen und entsprechende Berufsbezeichnungen oder Zertifikate zu erwerben.



Fachlich kennzeichnen vor allem aktuelle und grundsätzliche Themen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft das Angebot der GBV-Akademie. Aber auch Sachgebiete der allgemeinen Betriebswirtschaft und Unternehmensführung, der Volkswirtschaft, der Soziologie, des Rechts und der Persönlichkeitsbildung sind Bestandteile des Angebots. Dabei ist es wichtig, stets erfahrene Referenten mit einem hohen Praxisbezug für die Leitung unserer Veranstaltungen zu gewinnen.

## Identität und Auftrag

Die GBV-Akademie ist die Bildungseinrichtung der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft. Sie ist ein Teil des Österreichischen Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen – Revisionsverband und ist auch durch die Kooperation mit externen Bildungsanbietern Garant für Kompetenz, Praxisbezug und hohe Lehrqualität.

## Kooperation

Die Aus- und Weiterbildung erfolgt in Zusammenarbeit mit den gemeinnützigen Bauvereinigungen und externen Einrichtungen, Bildungs- und Wissensträgern und zielt so auf die Gewinnung breiter Synergieeffekte im gesamten Fortbildungsangebot ab.

## Team

Verantwortung, Aufgaben und Erfolge werden miteinander geteilt. Aus einer effektiven und effizienten Zusammenarbeit im Team entstehen Vorteile für die Kunden, Mitarbeiter und die gemeinnützige Wohnungswirtschaft.

## Aktualität

Der starke Wandel in den gesellschaftlichen, soziologischen und vor allem in den rechtlichen, technischen und ökonomischen Verhältnissen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft allgemein und in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft im Besonderen fließt ständig in die Lehrinhalte des Bildungsangebotes ein.

## Beratung

Die GBV-Akademie ist Ansprechpartner für die Unternehmen und Lehrgangsteilnehmer im Bereich Schulung, Wissensvermittlung und sonstigen Weiterqualifizierungen zu Fragestellungen der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft.



## Praxisorientierung

Kenntnisse und Fertigkeiten werden so vermittelt, dass diese auch sofort im beruflichen Alltag umgesetzt werden können.

## Prozess

Prozessdenken und Prozessorientierung und dessen ständige Verbesserung sind permanente Aufgabe und Grundlage der GBV-Akademie.

## Unsere Verantwortung für die Umwelt

In allen Prozessen und Arbeitsabläufen gehen wir sehr bewusst mit den Ressourcen unserer Umwelt um.

# AUS- UND FORTBILDUNG ALS BEKENNTNIS

Um den ständig steigenden Anforderungen an die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Organträgern von gemeinnützigen Bauvereinigungen Rechnung zu tragen bekennen sich diese zur ständigen Aus- und Weiterbildung als zentralem Qualitätselement der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft. Dieses Bekenntnis zur Aus- und Fortbildung verfolgt nachstehende Zielsetzungen:

- Erfüllung des gesetzlichen und betriebswirtschaftlichen Anforderungs-/Kompetenzprofils.
- Sicherung von Qualitätsstandards durch empfohlene Aus- und Weiterbildungen.
- Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des Erfolgs der gemeinnützigen Bauvereinigungen

Für Organträger gemeinnütziger Bauvereinigungen sollen folgende Basisvoraussetzungen gelten:

- Interesse an wohnungswirtschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen
- Bildungsbereitschaft
- geordnete wirtschaftliche Verhältnisse
- Ansehen in der Öffentlichkeit

Bei Genossenschaften zusätzlich:

- Mitgliedschaft bei der Genossenschaft
- Repräsentant der Mitgliederstruktur
- Ortsverbundenheit



## Grundsätze der Bildungsstruktur

Die erforderliche Aus- und Fortbildung wird grundsätzlich über das Angebot der GBV-Akademie abgedeckt [Kompetenzmodell: Grundausbildung, Fachkompetenzen, Tools, Spezialkompetenzen, Sozialkompetenzen] und sowohl zentral als auch dezentral angeboten.

## Kompetenzprofil allgemein

Das Kompetenzmodell der GBV-Akademie dient als Leitlinie, über welche Kompetenzen Beschäftigte und Organträger verfügen sollen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die erforderlichen Kompetenzen orientieren sich nach dem Gesichtspunkt der Proportionalität an der konkreten Geschäftstätigkeit der einzelnen gemeinnützigen Bauvereinigung, an deren Umfang und Komplexität sowie an dem mit der konkreten Funktion in Verbindung stehenden Verantwortungsbereich.

Im Folgenden wird das Kompetenzprofil für Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre sowie für Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte und ehrenamtliche Vorstandsmitglieder skizziert. Letzteres gilt sinngemäß auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinnützigen Bauvereinigungen, wobei die konkrete Ausgestaltung des Profils durch die Unternehmensleitung in Abhängigkeit vom jeweiligen Einsatzgebiet der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt.

- Wirtschaftliches, gemeinnützigkeitsrechtliches und wohnungswirtschaftliches Grundverständnis, insbesondere auch für branchenrelevante Kennzahlen
- Basiskenntnisse über das Dienstleistungsangebot von gemeinnützigen Bauvereinigungen (Hausverwaltung, kaufmännische und technische Bau- und Sanierungstätigkeit)

### Unternehmerische Kompetenz

- Basisverständnis für Geschäftsmodell, Strategie und Risiko
- Fähigkeit, geschäftliche Vorhaben kritisch hinterfragen zu können

### Persönliche Kompetenz

- Interesse, die Eigentümer und Kunden zu vertreten
- Verständnis für die eigene Rolle als Botschafter der Wohnungsgemeinnützigkeit
- Verlässlichkeit, Verschwiegenheit und Belastbarkeit
- Bereitschaft zur laufenden Weiterbildung
- Konflikt- und Teamfähigkeit



### Führungskompetenz

- Auswahl/Abberufung sowie Nachbesetzung und Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitung

### Kooperationskompetenz

- Professionelle und effektive Zusammenarbeit im Verband

## Kompetenzprofil für Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre

[Vorstände, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, AR- bzw. Prüfungsausschuss-Vorsitzende, Finanzexpertin oder -experte des Aufsichtsrates]

Das Kompetenzmodell der GBV-Akademie für die Spitzenfunktionäre gibt Orientierung, welche zusätzlichen Fähigkeiten eine Spitzenfunktionärin oder ein Spitzenfunktionär haben soll, um seine Hauptaufgaben erfüllen zu können. Diese Anforderungen beinhalten zum einen sämtliche Kompetenzen eines Aufsichtsrates und gehen andererseits darüber hinaus. Die erforderlichen Zusatzqualifikationen umfassen insbesondere:

### Fach- & Methodenkompetenz

- Detailliertere Kenntnisse in Betriebswirtschaft, Wohnungswirtschaft und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen
- Tiefergehende Kenntnisse im Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz, Satzung und Geschäftsordnungen
- Professionelle Präsentationstechnik und Sitzungsleitung
- Steuerung des Informationsflusses

### Unternehmerische Kompetenz

- Fähigkeit, Informationen zu Geschäftsmodell, Strategie und Risiko zu beurteilen
- Überwachung der Tätigkeit des Managements bzw. leitenden Angestellten
- Professioneller Umgang in schwierigen Situationen



## Führungskompetenz

- Rollenklarheit
- Leistungsforderung gegenüber dem Management bzw. den leitenden Angestellten
- Adäquate Anwendung der Werkzeuge des strategischen Personalmanagements
- Treffen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Management bzw. den leitenden Angestellten
- Nachfolgeplanung für Funktionäre und leitende Angestellte
- Erkennen von Herausforderungen an das heutige Management von gemeinnützigen Bauvereinigungen

## Persönliche Kompetenz

- Kommunikation und Vorbildwirkung gemäß den Grundwerten der Wohnungsgemeinnützigkeit
- Selbstorganisation und Selbstmanagement
- Entscheidungsfähigkeit und eigene Leistungsbereitschaft

## Kooperationskompetenz

- Austausch mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern in der Region
- Effektive Vernetzung im wohnungswirtschaftlichen Umfeld
- Behandlung der Revisiionsergebnisse mit der erforderlichen Konsequenz
- Fähigkeit, zur konstruktiven Zusammenarbeit im Verband

# Bildungsstandards für Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte und ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

Im Sinne des § 2b Abs 3 bzw. § 3 Abs 1 GRVO werden folgende Mindeststandards für die Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten und ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern empfohlen:

- 1. Funktionsperiode (max. 5 Jahre): mindestens 3 Tage innerhalb der beiden ersten Kalenderjahre der Funktionsperiode
- Jede weitere Funktionsperiode: mindestens 1 Tage Vertiefung bzw. Update.



Eine Anrechenbarkeit von Bildungsveranstaltungen ist ab einer Dauer von 0,5 Tagen [mindesten 3 Stunden Nettozeit] gegeben. Eine Anrechenbarkeit von persönlichen Ausbildungen [z.B. Berufsausbildung, Fortbildung aufgrund einer anderen Funktion] basierend auf den Vorgaben dieser Bildungsrichtlinie ist möglich. Die Entscheidung darüber obliegt dem Aufsichtsrat.

## Bildungsstandards für Spitzenfunktionärinnen und -funktionäre

Im Sinne des § 2b Abs 3 bzw. § 3 Abs 1 GRVO werden folgende Mindeststandards für die Aus- und Weiterbildung von Spitzenfunktionärinnen und -funktionären empfohlen:

- 1. Funktionsperiode [max. 5 Jahre]: mindestens 5 Tage; davon 3 Tage im 1. Jahr und 2 Tage im weiteren Verlauf der 1. Periode.
- Jede weitere Funktionsperiode: 3 Tage Vertiefung bzw. Update.

Eine Anrechenbarkeit von Bildungsveranstaltungen ist ab einer Dauer von 0,5 Tagen [mindesten 3 Stunden Nettozeit] gegeben. Eine Anrechenbarkeit von persönlichen Ausbildungen [z.B. Berufsausbildung, Fortbildung aufgrund einer anderen Funktion] basierend auf den Vorgaben dieser Bildungsrichtlinie ist möglich. Die Entscheidung darüber obliegt dem Aufsichtsrat.

## Kostenverrechnung

Die Kosten für die Ausbildung und Weiterbildung der Funktionärinnen und Funktionäre werden wie auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom jeweiligen Unternehmen getragen.

Zum Besuch der von der GBV-Akademie angebotenen Aus- und Fortbildungen erwirbt jede gemeinnützige Bauvereinigung jährlich Bildungsgutscheine, deren betragliches Ausmaß von der Anzahl der Verwaltungseinheiten [verwaltete Wohnungen und Geschäftsräume inklusive betreuter und in Bau befindlicher Wohnungen und Geschäftsräume zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres] abhängt.

Demnach beläuft sich die Höhe des zu erwerbenden Bildungsgutscheines bei

- bis zu 2.000 Verwaltungseinheiten auf € 500,00
- 2.001-5.000 Verwaltungseinheiten auf € 1.000,00
- ab 5.001 Verwaltungseinheiten auf € 2.000,00

Diese Bildungsgutscheine stellen einen Sockelbetrag für die Aus- und Fortbildung in Sinne dieser Richtlinie dar und werden bei den jeweils ersten bei der GBV-Akademie gebuchten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angerechnet.



Bei Nichtnutzung der Gutscheine im betreffenden Jahr verfallen diese.

## Verbindlichkeit

- Bei der Entscheidung über die Wiedernominierung bzw. Wiederwahl eines Funktionärs sind die Nachweise über die Einhaltung der empfohlenen Bildungsstandards dieser Richtlinie zu berücksichtigen.
- Die empfohlenen Bildungsstandards gelten ab dem Zeitpunkt der Beschlussfassung der Bildungsrichtlinie durch die Delegiertenversammlung für alle nach diesem Zeitpunkt eintretenden und von der Bildungsrichtlinie umfassten Funktionäre.

Beschlossen in der Delegiertenversammlung, Wien, am 25.04.2019