

Version 01 / Stand 18.08.2026

Strategische Leitlinien zur Aus- & Weiterbildung

Strategische Leitlinien von Raiffeisen Niederösterreich-Wien zur Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung bei Raiffeisen Niederösterreich-Wien ist ein zentraler Baustein zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsstärke unseres Hauses. Unsere strategischen Leitlinien orientieren sich an den Anforderungen unserer Kund:innen, den gesetzlichen Vorgaben sowie den internen Prozessen und fördern den Aufbau und Erhalt fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen. Die Ausrichtung erfolgt über die fachlich spezialisierte Abteilung der Personal- und Organisationsentwicklung unter Steuerung der HR-Leitung und in enger Abstimmung mit dem Vorstand und basiert auf einen regelmäßigen Abgleich der vorhandenen und benötigten Kompetenzen der Belegschaft.

Kompetenzentwicklung und Anpassungsfähigkeit

Wir legen großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung fachlicher Expertise, methodischer Fähigkeiten und persönlicher Stärken. Dabei berücksichtigen wir die sich wandelnden Erwartungen unserer Kund:innen sowie technologische, rechtliche und marktbezogene Veränderungen. Die Vermittlung kritischer Zukunftskompetenzen wie digitale Fähigkeiten, KI-Know-how und vertriebliches Know-how ist integraler Bestandteil unseres Lernangebots. Das persönliche Wachstum und die Ausschöpfung der eigenen Potenziale zur Erreichung von Bestleistungen stehen dabei im Fokus.

Individuelle Förderung und nachhaltige Nachfolgeplanung

Leistungsträger:innen und High Potentials werden systematisch identifiziert und gezielt durch umfassende Ausbildungsprogramme gefördert. Individuelle Entwicklungspläne sowie Mentoring-Angebote unterstützen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Eine nachhaltige Nachfolgeplanung sichert langfristig den Unternehmenserfolg und gewährleistet Kontinuität in Schlüsselpositionen.

Führungskräfteausbildung & Weiterbildung für das Top-Management

Wir fördern die Vermittlung von Führungskompetenzen, die sowohl fachliche Expertise als auch soziale und methodische Fähigkeiten umfassen. Unsere Führungskräfte werden systematisch auf ihre Rolle als Vorbilder und Gestalter einer positiven Unternehmenskultur vorbereitet. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Förderung von Veränderungs- und Innovationsfähigkeit sowie auf die Fähigkeit, Mitarbeitende individuell zu begleiten und zu motivieren. So stellen wir sicher, dass unsere Führungskräfte den hohen Anforderungen in einem dynamischen Umfeld gerecht werden und die strategischen Ziele von Raiffeisen Niederösterreich-Wien aktiv mitgestalten. Für das Top-Management und Mitarbeiter:innen in Schlüsselfunktionen werden regelmäßig Fit & Proper Schulungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass notwendige Kompetenzen in der jährlichen Re-Evaluierung der Fit & Properness nachweisbar sind.

Vielfältige Lernformate, inklusive Angebote und Wissenstransfer

Unser Lernangebot umfasst ein ausgewogenes Spektrum an Präsenztrainings, E-Learning, Austauschformaten und Netzwerken, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden. Die Angebote stehen allen Mitarbeiter:innen offen, unabhängig von Diversitätsmerkmalen, und fördern eine inklusive Lernkultur. Die Sicherstellung des Wissenstransfers in den Arbeitsalltag ist ein zentrales Anliegen. Durch gezielte Maßnahmen fördern wir die nachhaltige Integration des Gelernten in die tägliche Arbeit und stärken so die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit unseres Hauses.

Ressourcen und Verantwortung

Für Aus- und Weiterbildung stellen wir ausreichend Budget und Zeitressourcen bereit, um effektives Lernen zu ermöglichen. Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Begleitung und Förderung ihrer Teams, während die Mitarbeiter:innen ihre Eigenverantwortung im Lernprozess wahrnehmen. Der Bildungsbedarf wird im jährlichen Mitarbeitendengespräch definiert und entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Ein enger Austausch mit unseren eigenen Bildungseinrichtungen und ausgebildeten Trainer:innen gewährleistet eine praxisnahe und qualitativ hochwertige Umsetzung.

Mit diesen Leitlinien schaffen wir eine lernfördernde Umgebung, die unsere Mitarbeiter:innen befähigt, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen und gemeinsam den Erfolg von Raiffeisen Niederösterreich-Wien nachhaltig zu sichern.

Reporting Aus- und Weiterbildung

Bei Raiffeisen Niederösterreich-Wien wird großes Augenmerk auf eine höchstqualitative Aus- und Weiterbildung gelegt. Die Basisqualifizierung wird durch fachlich ausgebildete Trainer:innen und Expert:innen über hauseigene Schulungseinrichtungen (MODAL und Raiffeisen Campus) in Form von „Raiffeisen Bankausbildungen“ abgedeckt. Das schlägt sich auch in relevanten Kennzahlen nachhaltig nieder. Dabei wird neben der Entwicklung persönlicher und sozialer Skills auch auf die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Verpflichtungen in allen Produkt- und Prozessthemen bzw. im Anlegerschutz Wert gelegt. Das umfasst unter anderem:

- Anlegerschutz – insbesondere das „Wertpapieraufsichtsgesetz“ (WAG)
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung – diverse Geldwäscherichtlinien
- Konsumfinanzierung – insbesondere das „Verbraucherkreditgesetz“
- Versicherungsberatung – insbesondere die „Insurance Distribution Directive“ (IDD)
- Wertpapierberatung – insbesondere die „Markets in Financial Instruments Directive“ (MiFID I & II)
- Hypothekar- und Immobilienfinanzierungsberatung – insbesondere das „Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz“ (HIKrG) & die „Mitarbeiterkategorien- und Nachweis-Verordnung“ (MiKaNaV)
- Allgemeine Rechtsmaterien wie Datenschutz (DSGVO), Umgang mit künstlicher Intelligenz (EU AI Act), Informationssicherheit, ESG (CSRD), Operationale Risiken (CRR) oder Fit & Proper Richtlinien

1. Allgemeine Schulungskennzahlen

a. Gesamte Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in der Raiffeisenbankengruppe NÖ-Wien

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024*	2025
Gesamtausgaben	1.224.297 €	1.520.226 €	1.671.604 €	1.507.451 €	1.633.030 €	1.699.121 €

* 2024 wurde zusätzlich € 177.000, - für Ausbildung im Rahmen der Retail Transformation außerbudgetär konsumiert

b. Ausgaben für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ausgaben pro MA	1.087 €	1.188 €	1.264 €	1.113 €	1.144 €	1.153 €

c. Schulungsstunden

Bildungsstunden gesamt	2021	2022	2023	2024*	2025
Führungskräfte männlich	3.415,72	3.824,21	2.577,80	4.172,21	3.651,42
Führungskräfte weiblich	1.324,79	1.550,78	1.171,65	1.834,23	2.012,19
Mitarbeitende männlich	16.237,30	17.947,24	17.119,51	20.995,37	16.084,66
Mitarbeitende weiblich	18.345,40	17.355,49	19.164,70	21.492,75	19.614,74
Summe	39.323,21	40.677,71	40.033,66	48.494,56	41.363,01
davon Persönlichkeitsentwicklung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1.911,50
davon Antikorruption	k.A.	k.A.	k.A.	1.644,00	1.755,20

* 2024 wurden umfassende Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen der Retail Transformation, der Einführung einer neuen Unternehmenskultur und der Schulung im Zusammenhang mit dem digitalen Performance Managementtools umgesetzt

2. Einhaltung regulatorischer Aus- und Weiterbildungsvorschriften & Zertifizierungen

Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben wird eine interne Schulungsmatrix von Human Resources (HR) geführt, aus der alle Mitarbeiter:innen ableiten können, ob und in welchem Rhythmus die Aus- und Weiterbildungen für sich selbst relevant sind. Die Einhaltung der Vorgaben wird regelmäßig von HR geprüft und entsprechende Schritte bei Nicht-Einhaltung (z.B. Entzug von Beratungsberechtigungen) gesetzt. Beim Eintritt in das Unternehmen werden diese Schulungen automatisch über das Lernmanagementsystem zugeordnet. Per Juli 2027 werden folgende verpflichtende Schulungsvorgaben umgesetzt:

- Informationssicherheit / DORA jährlich für alle Mitarbeiter:innen
- Geldwäschebekämpfung & Einhaltung der Finanzsanktionen jährlich für alle Vertriebs- und Vertriebsnahen Mitarbeiter:innen
- Compliance für Mitarbeiter:innen in Vertraulichkeitsbereichen jährlich, sonst alle drei Jahre
- Anti-Fraud-Bekämpfung / Datenschutz / Operationelles Risiko & IKS alle zwei Jahre für alle Mitarbeiter:innen
- Foreign Account Tax Compliance Act / Common Reporting Standards / Qualified Intermediary bzw. US Quellensteuer alle 3 Jahre insbesondere für Kundenberater:innen
- Bargeldschulung für die Kassiertätigkeit jährlich
- Einhaltung von MiFID II: 15 Stunden einschlägige Weiterbildung Rezertifizierungstest jährlich für alle Wertpapierberater:innen
- Einhaltung von IDD: 15 Stunden einschlägige Weiterbildung jährlich für alle Versicherungsberater:innen
- Einhaltung von HIKrG: Rezertifizierungstest alle 3 Jahre für alle Finanzierungsberater:innen im Rahmen von Wohnungskauf und Hausbau
- ESG & Nachhaltigkeit / Künstliche Intelligenz für alle bestehenden & alle neueintretenden Mitarbeiter:innen einmalig

Für die besonders qualifizierte Beratung von Privat- und Firmenkunden werden die Kundenberater:innen speziell ausgebildet. So haben bereits knapp 200 Mitarbeiter:innen am 4,5 tägigen Sustainable Finance Lehrgang teilgenommen oder es haben ca. 50 % der Wertpapierberater:innen im Privatkundengeschäft und 100 % im Private Banking die Ausbildung zum ESG-Advisor abgeschlossen.

3. Durchführung von Leistungs- und Potenzialbeurteilung

Für die individuelle Entwicklung und Leistungsbeurteilung findet bei Raiffeisen NÖ-Wien eine jährliches Mitarbeitendengespräch mit allen Mitarbeiter:innen flächendeckend statt. Dabei erfolgt einerseits das Setzen neuer Ziele und die Beurteilung der Zielerreichung, sowie andererseits eine Einschätzung der Kompetenzen. Von beiden abgeleitet werden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geplant und durchgeführt. Durch Gegenüberstellung von Leistung und Potenzial werden unterschiedliche Mitarbeiter:innen-Gruppen identifiziert und entsprechende Entwicklungs- & Karrieremaßnahmen angeboten.

4. Lernangebote und Wissenstransfer

Lernen wird bei Raiffeisen NÖ-Wien in vielen verschiedenen Formaten begleitet und mit unterschiedlichen Schwerpunkten zusätzlich zur fachlichen Ausbildung ausgerichtet. Wir legen dabei auch besonderes Augenmerk auf digitalen und sozialen Wissenstransfer:

- Digitale Ausbildungsangebote auf unserer Lernplattform, die auch die Aufgabe der Bildungsdokumentation und des Reportings erfüllt.
- Entwicklungsprogramme für unterschiedliche Berufsgruppen, wie etwa die Lehrlinge, Trainees, High Potentials oder ältere Mitarbeiter:innen.
- Coaching und Mentoring für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, etwas beim Eintritt ins Unternehmen, für Frauen mit hohem Entwicklungspotenzial oder bei der Übernahme einer neuen Aufgabe
- Vermittlung und Verankerung der Werte unserer Unternehmenskultur.
- Diversität und Inklusion in Bezug auf alle Diversitätsdimension. Als Basis stehen für alle Mitarbeiter:innen diverse Web-Based Trainings in unserer Lernplattform zur Verfügung. Darüber hinaus wird das Thema in Workshops und Sensing Journeys vermittelt.
- Umweltbezogene, Soziale und unternehmensführungsrelevante Aspekte der Nachhaltigkeit.
- Job Rotation und Erfahrungsaufenthalte, wie etwa im Programm „Discover“ in dessen Rahmen Mitarbeiter:innen Raiffeisenbanken im EU-Ausland besuchen.
- Netzwerke für den fachlichen und sozialen Austausch etwa im Frauennetzwerk „She Connects“ in der KI-Gilde oder beim Digi Café.
- Fit & Proper-Schulungsreihe für Vorstände und Mitarbeiter:innen in Schlüsselfunktion zur Aufrechterhaltung der Managementkompetenzen und des Know-hows mit Augenmerk auf das Bankwesen und die Finanzmärkte, sowie deren rechtliche Anforderungen, die sich aus Verordnungen, Gesetzen und Leitlinien der europäischen und österreichischen Bestimmungen ergeben.



Kontakt

Raiffeisen Niederösterreich-Wien
Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 664 780 167 00
E-Mail: christoph.troesch@raiffeisenbank.at
<http://www.raiffeisenbank.at>