

GB

GENOSSENSCHAFTSBLATT RHEINLAND UND WESTFALEN
4 | 2016



Arbeit geber

aktiv anziehend



Online: RWGV Social

International: Drachenfrucht-Genossenschaft

Finanzen: Interview mit EZB-Generaldirektor Jukka Vesala

RWGV

INITIATIV BANK

Unsere Initiative für die Zukunft:
**Die DZ BANK und die WGZ BANK
fusionieren zum Spitzeninstitut
der Volksbanken Raiffeisenbanken.**

Mit der Fusion stellen DZ BANK und WGZ BANK die Weichen für die Zukunft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Gemeinsam bieten wir ein gebündeltes Leistungs- und Produktangebot, höchste Bonität und individuelle Lösungen. Wir stärken unsere Internationalität und bleiben mehr denn je regional mit den Genossenschaftsbanken verbunden – denn diese Nähe begründet die Kraft unserer Gemeinschaft.

 **DZ BANK**
Die Initiativbank

Entdecken Sie unsere Initiativen unter www.initiativbank.de

Sind Sie ein attraktiver Arbeitgeber? Führungskräfte sollten sich diese Frage für ihr Unternehmen stellen. Denn qualifizierte Fachkräfte werden zukünftig immer gefragter und rarer.

Liebe Leserin, lieber Leser,

es werden immer weniger, sie werden anspruchsvoller und die Anforderungen an sie werden immer größer: Mitarbeiter! Der „war for talents“ ist nachfrage- und angebotsinduziert: Bis 2030 soll sich in Deutschland die Anzahl der Menschen im Erwerbsalter um insgesamt sechs Millionen reduzieren. Gleichzeitig steigt die Verdichtung und Komplexität der Arbeit. Die Veränderungsgeschwindigkeit nimmt immer weiter zu. Junge Mitarbeiter sind engagiert, teamfähig, kreativ und lernbereit. Aber sie sind nicht bereit, sich für den Job aufzuopfern, streben keine Führungsverantwortung an und stellen Freizeit und Familie vor die Karriere.

Wo früher der Dienstwagen locken konnte, sind es heute das „home office“ und flexible Arbeitszeiten. Strenge Hierarchien schrecken ab, Netzwerke und innerbetriebliches Unternehmertum sind Kriterien für attraktive Arbeitgeber.

Fakt ist: Der Facharbeiter- und Spezialistenmangel kann zum Engpass für Unternehmen werden. Das gilt auch für Genossenschaften – und sie lassen sich schon heute einiges einfallen, um für die Herausforderungen gewappnet zu sein.

Hierüber sowie über Zahlen, Daten und Fakten informieren wir in dieser Ausgabe des Genossenschaftsblattes mit dem Themenschwerpunkt „Arbeitgeberattraktivität“.

Apropos „Attraktivität“: Die GB-Redaktion erreichten zahlreiche Reaktionen auf das neue Layout des RWGV-Mitgliedermagazins. Rundweg positiv wurde die Verzahnung zwischen gedruckter Version und elektronischer Vertiefung auf der Homepage www.rwgv.de bewertet. Manchem Leser war das neue GB zu bunt und unruhig, andere lobten gerade das mutige, moderne und magazinartige Layout.

Die Redaktion dankt allen für die durchweg konstruktiven Rückmeldungen. Wir können nicht garantieren, jeden Geschmack zu treffen. Wir können aber garantieren, dass wir uns mit viel Herzblut, hoher redaktioneller Kompetenz und mit umfangreichen Gestaltungsfreiräumen der Sache widmen.

Ach ja: Freiräume sind ein wichtiges Indiz für einen attraktiven Arbeitgeber. In diesem Sinne wünscht Ihnen die GB-Redaktion auch bei diesem Heft eine bunte und anregende Lektüre, off- und online.

Ihnen viele Anregungen und eine spannende Lektüre!

Asmus Schütt, Leiter des RWGV-Bereichs
Presse und Öffentlichkeitsarbeit



kurz notiert

5

App „Schulze-Delitzsch-Rundgang“ +++
Isländisches Molkereiprodukt +++
Raiffeisenjahr 2018 +++ Internationaler
Preis beim Jugendwettbewerb

standpunkt

8

Social Media für
Genossenschaftsbanken

8

EEG-Reform: Bremse für
Energiegenossenschaften?

10

Arbeitgeber aktiv anziehend

14

Attraktive Arbeitgeber: Willst Du für mich
arbeiten?

14

RWGV-Verwaltungsratsvorsitzender
Klaus Geurden: Mit
genossenschaftlicher Hilfe
Unternehmen attraktiver machen

20

Soennecken: Fit am Arbeitsplatz

21

RWGV-Förderkreis:
Talente finden und binden

22

E-Business-Experte
Tim Cole im Interview

24

Westfleisch: Vom Mitarbeiter
zum Mitunternehmer

25



inhalt

genossenschaft leben 26

Journalistenpreisverleihung:
Vom Seelenfänger und dem
Sozialäquator 26

Im Test: Genossenschaftliche Weine 28

easyCredit-Preis: Schülergenossen-
schaften ausgezeichnet 30

Wer mit wem? Aktuelle Fusionen 31

persönlichkeiten 32

aufgefallen 35

Drachenfrucht-Genossenschaft
in Vietnam 35

IMPRESSUM

Herausgeber: Rheinisch-Westfälischer
Genossenschaftsverband e.V. (RWGV),
Mecklenbecker Str. 235-239,
48163 Münster

Redaktion: Julia Böing, Sabine Bömmel,
Asmus Schütt

Telefon: 0251 7186-1021,
E-Mail: genossenschaftsblatt@rwgv.de

Titelbild: Sentavio/fotolia

Anzeigenverwaltung:
geno kom Werbeagentur GmbH,
Nicole Reher, Mecklenbecker Str. 229,
48163 Münster, Telefon: 0251 53001-86,
E-Mail: nicole.reher@geno-kom.de

Abonnenten- und Leserservice sowie
Informationen für die Rubrik „Persön-
lichkeiten“ an:
genossenschaftsblatt@rwgv.de

Gestaltung: schaffrath concept GmbH,
Düsseldorf

Druck: Landwirtschaftsverlag GmbH,
Münster

Bei verspätetem Erscheinen oder
Nichterscheinen infolge höherer Gewalt
entfallen alle Ansprüche. Für nicht
angeforderte Manuskripte, Bilder und
Bücher wird keine Gewähr übernommen.
Nachdruck von Beiträgen nur mit Quel-
lenangabe und nur mit Zustimmung der
Redaktion. Namensartikel geben nicht
unbedingt die Meinung des Herausge-
bers wieder.

Beilagenhinweis: RWZ Jahresabschluss,
PerspektivePraxis, Raiffeisen Magazin,
Geno-Info-Monitor, GenoMobilität

**Erscheinungsdatum der nächsten
Ausgabe:** November 2016

ISSN 1612-474X



kurz
notiert



Smarter Schulze-Delitzsch

Mit App auf den Spuren des Gründervaters

Wer die Heimatstadt von Hermann Schulze-Delitzsch erkunden möchte, der kann dies jetzt multimedial am Smartphone oder Tablet tun: Die App „Schulze-Delitzsch-Rundgang“, herausgegeben von der Deutschen Hermann-Schulze-Delitzsch-Gesellschaft, macht es möglich: Fotos, Texte und Musik weisen den virtuellen Weg durch das sächsische Delitzsch, die Stadt des Gründervaters des Genossenschaftswesens. Die App steht kostenlos für iOS- und Android-Geräte zur Verfügung. Mit dem Stichwort „Schulze-DZ“ oder einem Suchwort wie Delitzsch ist sie schnell gefunden.

Sieben Stationen des Lebens und Wirkens von Schulze-Delitzsch umfasst der App-Rundgang, der zu Fuß rund eine Stunde dauert: vom Geburtshaus über den Gründungsort der ersten Genossenschaft bis zum Wohnhaus. An jeder Station gibt es ausführliche textliche Informationen, die man selbst lesen kann oder sich vorlesen lässt. Die Texte informieren über die genossenschaftlichen Entwicklungen im 19. Jahrhundert und gewähren Einblicke in das Pri-

vatleben von Hermann Schulze-Delitzsch. Passend dazu kann sich der App-Nutzer historische und aktuelle Fotos anschauen. Am Wohnhaus, der fünften Station des Rundgangs, bietet der Schulze-Delitzsch-Männerchor eine Kostprobe seines Könnens und singt „Das Frühlingslied“, das der Genossenschaftspionier selbst geschrieben hat.

Auch am Schulze-Delitzsch-Denkmal und am Genossenschaftsmuseum führt der Rundgang vorbei. „Die App ist eine moderne Form der Stadterkundung. Do-it-yourself: Gehen Sie in Ihrem Tempo, lassen Sie sich die Texte vorlesen, vertiefen Sie Ihr Wissen durch Fotos und Dokumente“, so der leitende Kurator Philipp Bludovsky, der jeden zum Download der App ermuntert. Im Genossenschaftsmuseum steht dafür freies WLAN zur Verfügung und an den meisten Stationen finden sich Hinweisschilder mit QR-Code zum Download. Jeder, der in nächster Zeit nicht nach Delitzsch kommt, kann den Rundgang natürlich auch virtuell vom heimischen Sofa aus absolvieren.

App „Schulze-Delitzsch-Rundgang“
kostenfrei
downloaden:





LANDWIRTSCHAFT

Preisgekröntes Molkereiprodukt

Mit ihrer Spielweise und den Anfeuerungsritualen ihrer Anhänger haben die Isländer bei der zurückliegenden Fußball-Europameisterschaft viele Sympathiepunkte gesammelt. In aller Munde – und zwar buchstäblich – ist auch ein hierzulande bisher eher unbekanntes isländisches Molkereiprodukt: Der Arla Skyr, ein Quark, bei dem Joghurtkulturen eingesetzt werden, aus dem Hause der europäischen Molkereigenossenschaft Arla. Seit über 1.000 Jahren schwören Isländer auf Skyr. Und immer mehr deutsche Verbraucher tun es jetzt auch. Mit einem Fettgehalt von nur 0,2 Prozent und natürlich hohem Proteingehalt hat der Skyr vor allem gesundheitsbewusste Käufer und Sportler als neue Fans gewonnen. Die Arla-Innovation erhielt zudem vom Fachmagazin „Milch-Marketing“ die Auszeichnung „Produkt des Jahres“ in Gold und den „Good Food Award“ der beiden Lifestyle-Magazine „Men's Health“ und „Women's Health“. Auch wenn Island die Heimat von Skyr ist – für den deutschen Markt produziert wird das Molkereierzeugnis, das in sechs Geschmacksrichtungen und zwei Bechergrößen (150 g und 450 g) lieferbar ist, im Arla-Werk in der Gemeinde Upahl im Landkreis Nordwest-Mecklenburg.

BUCHTIPP

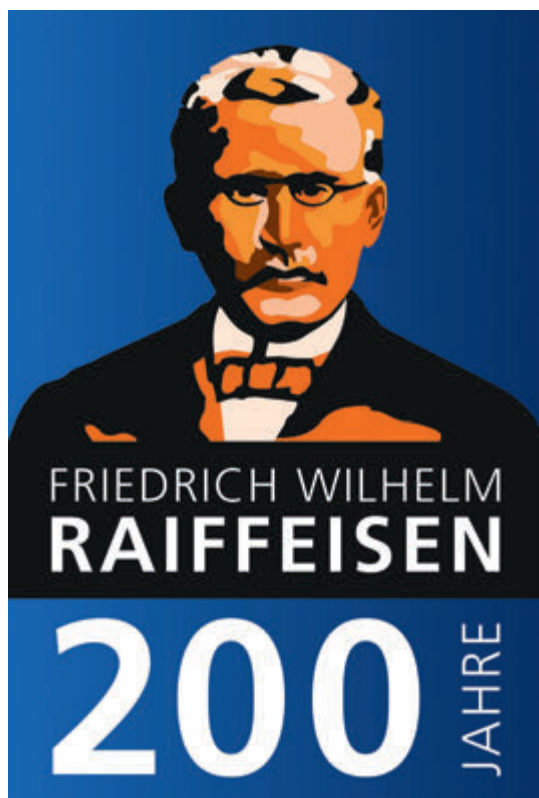
Mit Pixi mehr wissen

Mach Dich schlau mit Pixi! Die Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland hat in Zusammenarbeit mit dem Carlsen Verlag eins der geliebten Bilderbüchlein aufgelegt. In diesem Pixi-Wissen erfahren kleine und große Leser alles über Genossenschaften: Was sie

sind, wie sie funktionieren, was sie machen und wo es sie gibt. Das Büchlein gibt Kindern ab dem Grundschulalter verständliche Antworten auf diese Fragen in kurzen Sachtexten mit zahlreichen Bildern, Infokästen, Quizfragen und einem Mini-Lexikon. Genossenschaften: Einfach gut erklärt!



Die Hefte gibt es allerdings nicht im Handel zu kaufen, sondern auf Anfrage bei der Marketinginitiative der Wohnungsbaugenossenschaften Deutschland.
www.wohnungsbaugenossenschaften.de



2018

Raiffeisen wird 200 Jahre alt

Das Jahr 2018 wird für die Genossenschaftswelt ein ganz besonderes Jahr – denn 2018, genauer gesagt am 30. März, steht der 200. Geburtstag des Genossenschaftsgründers Friedrich Wilhelm Raiffeisen im Kalender. Die Deutsche Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Gesellschaft bereitet hierzu verschiedene Aktionen und Maßnahmen vor und wirbt für die Ideen Raiffeisens. Auf der Bankwirtschaftlichen Tagung der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken in Berlin hat die Gesellschaft die Planungen für das Raiffeisen-Jahr 2018 erstmals öffentlich vorgestellt. Rund um den Slogan „Mensch Raiffeisen. Starke Idee!“ wird es beispielsweise verschiedene Dialog-Veranstaltungen und Social-Media-Aktivitäten geben. Auf der Seite www.raiffeisen2018.de gibt es erste Einblicke. Neben zahlreichen Interessierten besuchte auch Uwe Fröhlich, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, den Stand der 2012 in Weyerbusch gegründeten Raiffeisen-Gesellschaft und wurde vom Vorsitzenden der Gesellschaft, Werner Böhnke, begrüßt.

www.raiffeisen2018.de

Das Geheimnis des Erfolges

Erster Platz auf internationaler Ebene

Mehr als 40 teilnehmende Schulen und über 8.600 eingereichte Arbeiten, dazu große Erfolge auf allen Ebenen – der Internationale Jugendwettbewerb „jugend creativ“ ist eine feste Größe in der Öffentlichkeitsarbeit der Volksbank Hunsrück-Nahe. Bei der 46. Ausgabe des weltweit größten Kreativwettbewerbs errang eine Schülerin aus dem Geschäftsgebiet der Bank sogar international den ersten Platz. Marketingleiter Ulrich Segatz ist Organisator des Wettbewerbs.

Seit wann und warum beteiligt sich die Volksbank Hunsrück-Nahe am Jugendwettbewerb?

ULRICH SEGATZ: Seit dem Start im Jahr 1970 sind wir dabei. „jugend creativ“ ist ein starkes öffentlichkeitswirksames Instrument. Es erlaubt uns, mit den Schulen, den Lehrern, den Schülern und den Eltern in Kontakt zu treten und in der Wahrnehmung von Kunden und Nichtkunden zu bleiben.

Mit dem Jugendwettbewerb bieten wir Kindern und Jugendlichen eine Plattform für ihre Kreativität. Die jährlich wechselnden Wett-



Gewinnerin Lara Kraus mit Jürgen Schmidt, Vorstand der Volksbank Hunsrück-Nahe



Feuerwehrrettungseinsatz für eine Katze: Mit dieser Malarbeit errang die zehnjährige Lara Kraus aus Idar-Oberstein einen Sieg auf internationaler Ebene.

bewerbsthemen sprechen wichtige Probleme und Ereignisse unserer Zeit an. Der Wettbewerb gilt auch in den Schulen als pädagogisch sehr wertvoll, sodass viele ihn in den Unterricht einbinden.

Wie erklärt sich die Bank die Erfolge bis auf internationaler Ebene?

Ein Baustein für den Erfolg ist sicherlich unsere gute Zusammenarbeit mit den Schulen. Viele Kunstlehrer arbeiten mit freien Künstlern in unseren Ortsjurys zusammen. Wir informieren die Schulen frühzeitig – direkt nach den Sommerferien – über den aktuellen Wettbewerb. So erhalten die Pädagogen, die das Thema in den Unterricht einbinden möchten, mehr Zeit für ihre Planung.

Welche Vorteile bietet der Wettbewerb für die Bank?

Durch „jugend creativ“ werden wir über das reine Bankgeschäft hinaus als Partner und Förderer vor Ort wahrgenommen. Unsere Berichte über die stattgefundenen Jurysitzungen und die Siegerehrungen erscheinen in den regionalen Zeitungen und Amtsblättern. Der Wettbewerb steigert unsere Bekanntheit bei vielen Multiplikatoren.

www.dazumehr.de/jugendcreativ



224

In Deutschland wird mehr als 60 Prozent der Milch von Molkereigenossen-schaften verarbeitet. **Bundesweit gibt es 224 Molkereien, die genossenschaftlich organisiert sind.**

Soziale Netzwerke und wie Banker sie nutzen können

Auf die Theorie folgt die Praxis:

Die Umsetzung des Projektes „Social Media für Genossenschaftsbanken“ startet.

„Es müsste Liebe auf den ersten Blick sein.“ Das sagte der bekannte Blogger Sascha Lobo jüngst über die Beziehung zwischen Genossenschaften und digitaler Kommunikation. Mit Recht, denn die Gemeinsamkeiten sind groß. Es geht um Vernetzung, Nähe, um Themen, die nachhaltig bewegen, um Interaktion und darum, Menschen im direkten Dialog miteinzubeziehen. All dies sind wichtige Grundlagen der Genossenschaftsidee sowie zugleich Eckpfeiler der Kommunikation im Social Web.

Und doch gehört die Kommunikation über Social-Media-Kanäle wie Facebook, Instagram, Twitter und Co. mit den eigenen Kunden längst noch nicht zum Standard in den Genossenschaftsbanken. Das hat unterschiedliche Gründe. Vielen fehlten bisher wichtige strategische Rahmenlinien und Strukturen, der Überblick über Kanäle und Möglichkeiten oder schlicht die Zeit, inhaltliche Ideen umzusetzen.



Tradition und Fortschritt sind keine Gegensätze, sondern logische Konsequenz. Die Kommunikation mit unseren Mitgliedern und Kunden in sozialen Netzwerken ist eine Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit.“

Martin Leis, Vorstand Raiffeisenbank Neustadt



In Zeiten, in denen der Filialbesuch nur noch eine von vielen Optionen ist, wäre es schön, die Vorteile unseres Geschäftsmodells in die digitale Welt zu transformieren. Social Media kann das.“

Andreas Banger, Vorstand Volksbank Gronau-Ahaus

Genau das soll sich durch das Bankenmarketingfonds-Projekt des RWGV „Social Media für Genossenschaftsbanken“ ändern. Gestartet im August 2015 mit der Entwicklung eines umfassenden Strategiekonzepts, steht jetzt nach der erfolgreichen Pilotierung allen Mitgliedsbanken des Bankenmarketingfonds das Herzstück dieses Konzepts zur Verfügung: „RWGV Social“.

WAS IST RWGV SOCIAL?

Die neue Onlineplattform unterstützt die Mitgliedsbanken beim gezielten Einsatz erfolgreicher Social-Media-Kommunikation – unabhängig von ihrer Größe oder ihrem derzeitigen Umsetzungsstand. Neben wichtigen strategischen Social-Media-Werkzeugen wie rechtlichen Grundlagen, Ressourcenplanungen oder einem





Schauen Sie doch einfach mal rein!

„RWGV Social“ finden alle Mitglieder des Bankenmarketingfonds in den Service-Apps des VR-Marketingservice. Alle Inhalte werden stetig aktualisiert und stehen Ihnen für Ihre Social Media-Kommunikation zur freien Verfügung.

Fragen zu „RWGV Social“? Ihre Ansprechpartnerin beim RWGV:



Christina Brentano
0251 7186-1066
christina.brentano@rwgv.de

Krisenfahrplan liefert „RWGV Social“ im Content-Portal wöchentlich neue Inhalte zu verschiedenen Themenbereichen für die Nutzung in den eigenen sozialen Netzwerken der Mitgliedsbanken. Von Genossenschaft über Beratung und Finanzen, einem Blick auf die Verbundpartner bis zu Saisonalem sowie Unterhaltung – die Themenpalette ist bunt und vielfältig, genau wie die individuellen Social-Media-Auftritte der Banken selbst.

PRAXISTAUGLICH STATT THEORETISCH

Die neue Plattform ist gestaltet von Banken für Banken. Zahlreiche Ideen, Wünsche und Anregungen aus Arbeitskreisen und Workshops mit verschiedenen Banken stecken in „RWGV Social“ und sollen die Plattform auch künftig bei der stetigen Weiterentwicklung bereichern. Auch die Verzahnung mit Angeboten und Leistungen anderer Verbundpartner ist wichtiger Bestandteil.

Mit „RWGV Social“ steht den Mitgliedsbanken nun eine Plattform zur Verfügung, die die „Liebe auf den ersten Blick“ zwischen Genossenschaft und digitaler Kommunikation einfacher macht.

Fotos: RWGV

KOMMENTAR

Tradition neu verpackt

Social Media hat die gesamte Kommunikationskultur grundlegend und nachhaltig verändert. Man kann auch sagen: Social Media hat sie genossenschaftlicher gemacht.

Denn genossenschaftliche Grundlagen prägen das Social Web überall – wie die Idee eines starken Netzwerks, Engagement, Mitgestaltung und der Gedanke, gemeinsam etwas zu schaffen.

Soziale Netzwerke haben also viel mehr mit der genossenschaftlichen Idee gemein, als man auf den ersten Blick vermutet. Diese Gemeinsamkeiten gilt es zu erkennen und zu nutzen. Das Social Web ist der ideale Ort, genossenschaftlich zu kommunizieren, das Traditionelle hinter der Idee neu und modern zu verpacken und dabei direkt dort zu sein, wo die Zielgruppe ist. Digitale Nähe und regionale Nähe schließen sich nicht aus. Ganz im Gegenteil.



Siegfried Mehring,
RWGV-Vorstandsmitglied



Mitglieder und Kunden stehen für uns im Mittelpunkt. Über Social Media können wir auch digital in den direkten Dialog mit ihnen treten.“

**Kai Wunderlich, Vorstand
Volksbank Wittgenstein**

Chance verpasst!

Die Einführung von verpflichtenden Ausschreibungen für Windenergieanlagen und große Photovoltaikanlagen stellt die rund 100 Energiegenossenschaften in Rheinland und Westfalen vor große Herausforderungen. Es ist fraglich, ob zwei zentrale Ziele der Energiewende – den Wettbewerb zu stärken und gleichzeitig die Akteursvielfalt zu erhalten – tatsächlich erreicht werden können.

Positiv sind die Veränderungen für die Solarenergie zu bewerten. Der Degressionsmechanismus – der sogenannte „atmende Deckel“ – wird angepasst. Das heißt, dass bei Unterschreitung der Ausbauziele die EEG-Vergütung wieder schneller ansteigen wird. Erfreulich ist außerdem, dass die Akteure der Bürgerenergie und insbesondere die Energiegenossenschaften mit einer eigenen Legaldefinition im Gesetz hervorgehoben werden. Dies ist sinnvoll: Es hilft bei der Abgrenzung und lässt besondere Verfahrensregeln für kleine Akteure zu. So wird beispielsweise bei Windausschreibungen mit dem neuen Gesetz eine besondere Wettbewerbsregel eingeführt.

Es wird sich allerdings erst in den nächsten Monaten und Jahren herausstellen, ob tatsächlich gleiche Chancen zwischen Energiegenossenschaften und großen Marktakteuren bestehen. Aus der Praxis wissen wir: Energiegenossenschaften verfolgen üblicherweise jeweils nur ein Energieprojekt in ihrer Region. Dementsprechend können sie das Zuschlagsrisiko einer Ausschreibung nicht – wie die großen Energiekonzerne – über mehrere Projekte verteilen. Auch die neuen Regelungen zur Ausschreibung von Bestandsbiomasseanlagen werden zeigen müssen, ob ein Weiterbetrieb unter diesen Bedingungen wirtschaftlich möglich ist. Da Biogasanlagen oftmals die Hauptwärmequelle von genossenschaftlichen Nahwärmenetzen sind, werden wir insbesondere hier die politische

Entwicklung intensiv verfolgen und uns aktiv einbringen. Die einzelnen Bundesländer haben laut Gesetz nun die Möglichkeit, weitere Regelungen zur Bürgerbeteiligung zu erlassen. Wir hoffen, dass sie hiervon Gebrauch machen werden.

Ralf W. Barkey,
RWGV-Vorstandsvorsitzender



EEG-Reform:

Bremse für Energiegenossenschaften?

Im Juli verabschiedete der Bundestag die Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG). Die wichtigsten Änderungen für Energiegenossenschaften im Überblick.

SOLARENERGIE

Anlagen mit einer installierten Leistung bis einschließlich 750 Kilowatt erhalten eine EEG-Vergütung oder Marktpremie. Für alle größeren Anlagen muss ein Preis über die Ausschreibungen gesichert werden. Das Ausschreibungsvolumen für die Solarenergie wird auf 600 Megawatt im Jahr erhöht. Bei zu wenig Solarzubau soll die EEG-Vergütung zukünftig wieder schneller ansteigen. Eine Verordnungsermächtigung für Mieterstrom- und Mitgliederversorgungsmodelle soll regeln, dass Solaranlagenbetreiber eine verringerte EEG-Umlage zahlen müssen, wenn sich die Anlage auf oder in einem Wohngebäude befindet und der Strom innerhalb des Gebäudes an einen Dritten geliefert wird.

WINDENERGIE AN LAND

Bürgerenergiegesellschaften können bei Windausschreibungen bereits teilnehmen, wenn sie eine Fläche gesichert und ein Windgutachten erstellt haben. Erhalten Bürgerenergiegesellschaften einen Zuschlag, wird ihnen anschließend der höchste noch bezuschlagte Gebotspreis in der jeweiligen Ausschreibungsrunde zugewiesen. Diesen erhalten sie auch, wenn sie erst, wie alle anderen, nach Erhalt der Bundesimmissionsschutzgenehmigung regulär an der Ausschreibung teilnehmen.

BIOMASSE

Für Biomasse ist ein Ausschreibungsvolumen von 150 Megawatt pro Jahr für 2017 bis 2019 und von 200 Megawatt pro Jahr für 2020 bis 2022 vorgesehen. Neben Neuanlagen dürfen auch Bestandsanlagen, deren EEG-Vergütungsdauer noch maximal acht Jahre beträgt, an einer Ausschreibung teilnehmen. Der Höchstpreis für Neuanlagen soll im Jahr 2017 bei 14,88 Cent pro Kilowattstunde und bei Bestandsanlagen bei 16,9 Cent pro Kilowattstunde liegen.



Prokon feiert ersten Geburtstag

Seit rund einem Jahr ist der vormals insolvente Windkraftspezialist Prokon eine Genossenschaft und Mitglied im RWGV. Die Vorstände Henning von Stechow und Heiko Wuttke ziehen Resümee.



Henning von Stechow (links) und Heiko Wuttke

Herr von Stechow, Herr Wuttke, seit Ende Juli 2015 ist Prokon eine Genossenschaft. Was hat sich dadurch verändert?

HENNING VON STECHOW: Durch die Umwandlung in eine Genossenschaft sind wir Teil der genossenschaftlichen Familie geworden. In der Verbindung aus unserem Know-how und dem genossenschaftlichen Netzwerk sehen wir große Potenziale, um unser Unternehmen in den kommenden Jahren fortzuentwickeln. Gleichzeitig hilft uns die Einbindung in die Verbandsstrukturen, die Professionalisierung unseres Unternehmens weiter voranzutreiben. Wir können in den verschiedensten Bereichen von Öffentlichkeitsarbeit einschließlich Mitgliederbindung und -gewinnung bis hin zu kaufmännischen Belangen auf ein breites Servicepektrum zurückgreifen.

HEIKO WUTTKE: Zugleich wurde der „genossenschaftliche Geist“ sehr positiv von den Mitarbeitern aufgenommen. Sie können sich mit dem Modell identifizieren und es fördert die Motivation. Natürlich hat sich das Unternehmen selber im Zuge der Umwandlung auch verändert. Wir konzentrieren uns auf unser Kerngeschäft der Projektierung und des Betriebs von Windenergieanlagen an Land sowie den Energiehandel.

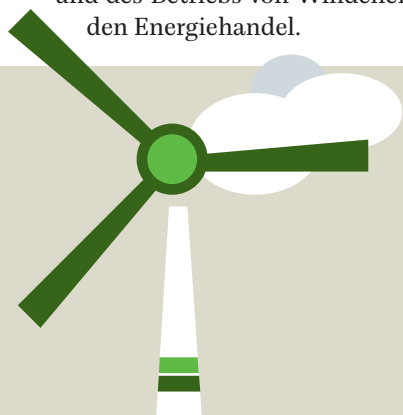
Was bedeutet das neue EEG für die Zukunft der Prokon?

HEIKO WUTTKE: Durch die geplanten Änderungen wird natürlich auch für Prokon der Wettbewerbsdruck im Markt erhöht, und wir müssen unsere Planungsprozesse entsprechend anpassen. Als mittelständisches Unternehmen mit breiter Projektpipeline und über 20 Jahren Erfahrung im Bereich der Windparkprojektierung ist die Genossenschaft jedoch gut für diesen Wettbewerb gerüstet. Als Genossenschaft sind wir die idealen Partner für die gemeinschaftliche Umsetzung von Projekten mit Partnern vor Ort. Die Prokon will als Genossenschaft für Genossenschaften partnerschaftlich dafür sorgen, dass auch zukünftig Bürgerwindparks in der Fläche möglich bleiben. Durch faire Kooperationen können kleinere Marktteilnehmer an den Größen- und damit verbundenen Kostenvorteilen von Prokon partizipieren.

Die Prokon möchte weitere genossenschaftliche Mitglieder gewinnen. Wie gehen Sie dabei vor?

HENNING VON STECHOW: Wir als Prokon sind der Überzeugung, dass die Energiewende nur gelingen wird, wenn sie noch stärker als bisher durch die Bürgerinnen und Bürger, die sich seit Jahrzehnten für die vielfältigen Ziele der Energiewende engagieren, in die Mitte der Gesellschaft getragen wird. Hierfür bietet unsere Genossenschaft das richtige Forum. Derzeit arbeiten wir an einem umfangreichen Maßnahmenpaket zur Gewinnung neuer Mitglieder. Wir werden die Werthaltigkeit und Attraktivität durch die Erweiterung unseres Angebots noch weiter stärken und dies natürlich auch nach außen kommunizieren.

www.dazumehr.de/prokon



Umweltfreundliche Leistung

Die rund 100 vom RWGV betreuten Energiegenossenschaften haben 2015 zum Klimaschutz beigetragen:

Durch die Gewinnung regenerativer Energien konnten rund 731 Millionen Tonnen CO₂ verhindert werden.

SAVE THE DATE

Am 8. Dezember 2016 findet in Köln die jährliche Tagung für Energiegenossenschaften und interessierte Gründer zum Austauschen und Vernetzen statt. Gemeinsam mit der EnergieAgentur.NRW informiert der RWGV über aktuelle Themen.

Regulierungsaufwand „nur begrenzt änderbar“

Im Gespräch: Dr. Jukka Vesala, Generaldirektor der Europäischen Zentralbank, der am 4.

Oktober beim RWGV-Vorstandsforum für Kreditgenossenschaften referieren und diskutieren wird.

Herr Dr. Vesala, wie bewerten Sie – aus Sicht eines europäischen Bankenaufsehers – die aktuelle Situation der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken?

JUKKA VESALA: Im aktuellen Gesamtumfeld des deutschen Bankenmarktes mangelt es zweifellos nicht an Herausforderungen. Der Wettbewerb der klassischen Banken untereinander und das Niedrigzinsumfeld seien nur stellvertretend zu nennen.

Auch die zunehmende Konkurrenz durch die sogenannten Fintech-Unternehmen könnte beispielsweise angeführt werden. Vor dem Hintergrund solcher Herausforderungen spielt die Größe eines Instituts in Bezug auf die Rationalisierungspotenziale und damit die Wettbewerbsfähigkeit zwangsläufig eine gewisse Rolle. Insoweit stellt die geringe Größe mancher Volks- und Raiffeisenbanken sicher nicht unbedingt einen Vorteil dar.

Allerdings zeigen viele Initiativen im genossenschaftlichen Sektor, wie durch intelligente Gemeinschaftslösungen im Verbund auch kleinere Institute erhebliche Rationalisierungseffekte erzielen können. Und auch die Fusion der beiden Zentralinstitute zeigt deutlich, dass weitere Effizienzsteigerungen möglich sind und richtigerweise in Angriff genommen werden. Das zeigt, dass sich die Volks- und Raiffeisenbanken auch unter den gegebenen Marktbedingungen erfolgreich behaupten können.

Inwieweit unterscheiden sich – aus Ihrer Sicht – die deutschen Volksbanken und Raiffeisen-

banken von anderen Banken in Europa?

VESALA: Schaut man innerhalb des Einheitlichen Aufsichtsmechanismus (SSM) allein auf die Zahl der Institute, fällt sofort auf, dass ungefähr jede dritte Bank eine deutsche Volks- oder Raiffeisenbank ist. Die deutschen Genossenschaftsbanken zeichnen sich also unter anderem durch ihre relativ geringe durchschnittliche Größe aus. Anders als in anderen europäischen Ländern bilden die deutschen Genossenschaftsbanken zudem keine Gruppen im bankaufsichtlichen oder Konzerne im allgemeinsprachlichen Sinne. Entsprechend unterscheiden sie sich auch durch die Konzeption ihres Institutssicherungssystems von den meisten anderen Banken im SSM.

Wie können Politik und Aufsicht verhindern, dass kleine Banken durch Regulatorik und Meldepflichten überlastet werden?

VESALA: Zunächst einmal weisen Sie zu Recht darauf hin, dass in dieser Hinsicht zwischen den Einflussmöglichkeiten der Politik, also des Gesetzgebers, und denjenigen der Aufsicht, also des aus EZB und nationalen Aufsichtsbehörden bestehenden SSM, zu trennen ist.

Ein großer Teil der in diesem Zusammenhang häufig kritisierten

Zunahme des aufsichtlichen Meldewesens geht beispielsweise auf Maßnahmen des europäischen Gesetzgebers zurück, die ihrerseits wiederum ihren Ursprung oft in politischen Beschlüssen auf internationaler Ebene haben, insbesondere der G20.

Die Aufsichtsbehörden in Europa, darunter die EZB und die nationalen Aufseher innerhalb des SSM, müssen sich mit ihrem Aufsichtshandeln innerhalb dieses gesetzlich vorgezeichneten Rahmens bewegen. Innerhalb dessen versuchen wir allerdings grundsätzlich immer, soweit es geht entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsprinzip den spezifischen Umständen bei mittleren und kleineren Instituten in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

Beispielsweise betreiben wir gerade erheblichen Aufwand innerhalb der von mir geleiteten Generaldirektion der EZB, um mithilfe von Näherungsrechnungen und anderen Methoden die Datenlieferungen kleinerer gemäß nationalen Rechnungslegungsstandards (nGAAP oder HGB in Deutschland) und somit nicht nach IFRS bilanzierender Institute europaweit vergleichbar zu machen. Dadurch helfen wir, Umstellungsaufwand bei solchen Instituten zu vermeiden. Gleichzeitig und allgemein gesprochen ist es aber zweifellos so, dass der Betrieb des Bankgeschäfts heutzutage einen nennenswerten Mindestaufwand in puncto Compliance und aufsichtlichen Berichtswesens mit sich bringt, der von kleinen wie großen Instituten gleichermaßen zu leisten ist. Dies ist den Besonderheiten des



Bankgeschäfts und dessen gesamtwirtschaftlicher Bedeutung geschuldet und insoweit nur begrenzt änderbar, sofern die Banken um die gleichen Kunden konkurrieren und dabei die gleichen Risiken tragen.

TERMIN

RWGV-Vorstandsforum für Kreditgenossenschaften mit Dr. Jukka Vesala, Generaldirektor der Europäischen Zentralbank, am 4. Oktober von 14 bis 18:30 Uhr in der RWGA in Forsbach. Weitere Infos und Anmeldung unter: www.rwgv.de/newsroom/veranstaltungen

Die über 80 Jahre alte freiwillige Sicherungseinrichtung der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken hat sich bewährt. Wird der Erhalt dieser Sicherungseinrichtung in Europa gewährleistet bleiben?

VESALA: Institutsbezogenen Sicherungssystemen (IPS) und den darin organisierten Instituten kommt im Euro-Währungsgebiet eine erhebliche Bedeutung zu. Etwa 50 Prozent der Kreditinstitute sind Mitglieder eines IPS und sie repräsentieren circa 10 Prozent der Gesamtaktiva des Bankensystems im Euroraum.

Dass IPS auch mit Einführung des SSM weiterhin relevant bleiben zeigt nicht zuletzt der im Juli erschienene EZB-„Leitfaden zum Ansatz bei der Anerkennung institutsbezogener Sicherungssysteme (Institutional Protection Schemes – IPS) für Aufsichtszwecke“.

Diesen Leitfaden hat die EZB zusammen mit den nationalen zuständigen Behörden entwickelt, um Einheitlichkeit, Wirksamkeit und Transparenz im Hinblick auf die Vorgehensweise bei der Prüfung der Anerkennung von IPS zu gewährleisten. Durch eine solche Anerkennungsprüfung wird auch sichergestellt, dass aufsichtliche Erleichterungen und bestimmte Ausnahmen, die die zuständige Aufsichtsbehörde den Mitgliedsinstituten eines IPS gewähren kann, gerechtfertigt sind.

www.dazumehr.de/vesala



Arbeitgeber

aktiv anziehend

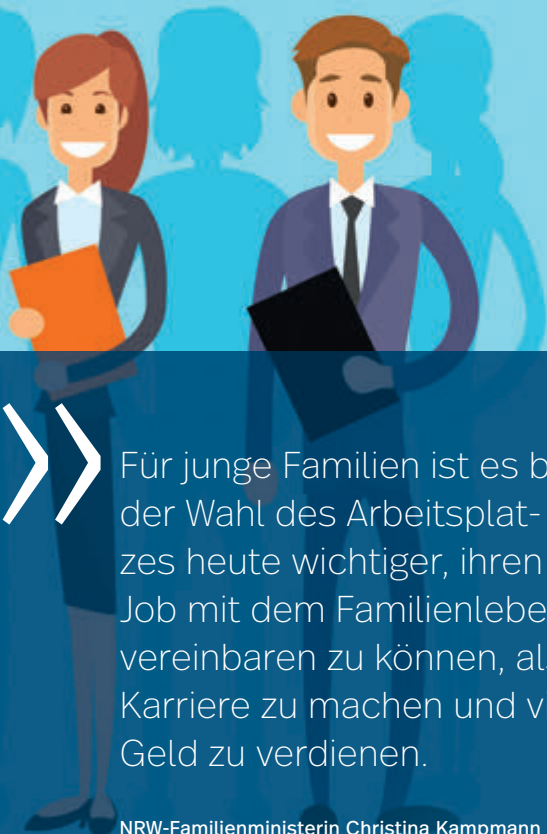


Willst Du für mich arbeiten? Das werden Arbeitgeber in Zukunft immer öfter fragen. Sie müssen eine Menge tun, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Der Kampf um die Talente auf dem Arbeitsmarkt hat schon längst begonnen.

Sie klagen verstärkt über Bewerbermangel und suchen vor allem nach Azubis, Spezialisten und Fachkräften. Schon heute ist Handel, Handwerk und Dienstleistungsunternehmen klar: Das Angebot an qualifizierten Fachkräften und Experten wird auf Dauer die Nachfrage nicht decken können. Der sogenannte „war of talents“, der Kampf um die Talente, ist bereits in vollem Gange. Laut Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2015) gibt es zwar noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, vor allem nicht in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Dies werde sich jedoch in den nächsten Jahren deutlich verändern. Professorin Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen, bestätigt dies: Sowohl die Anzahl als auch die Qualität der Bewerbungen ließen in den meisten Branchen nach. Laut der Bundesagentur für Arbeit werden vor allem Fachkräfte und Spezialisten immer begehrter und das nicht nur in den heutigen Mangelberufen in den Branchen Gesundheit, Pflege und Technik.

Aber warum gibt es immer weniger Arbeitnehmer? Schuld ist die demografische Entwicklung. Eine Arbeitsmarktprogno­se im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales prognostiziert bis 2030 insgesamt einen Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter um 6,5 Millionen Menschen.

Und warum brauchen Unternehmen verstärkt Fachkräfte und Spezialisten? Auf der Hand liegt für Professorin Rump: Unsere Gesellschaft wird sich immer mehr zu einer Wissens- und Innovationsgesellschaft entwickeln, das bedeutet: Wissen und Kompetenz werden zu entscheidenden Wettbewerbs- und Innovationsfaktoren. Das alles geschieht vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung und Digitalisierung. Sie bringen mit sich, dass auf der einen Seite die Märkte immer instabiler, auf der anderen Seite die Kunden auf allen Gebieten immer informierter und anspruchsvoller werden. Die Folge ist ein gro- →



>> Für junge Familien ist es bei der Wahl des Arbeitsplatzes heute wichtiger, ihren Job mit dem Familienleben vereinbaren zu können, als Karriere zu machen und viel Geld zu verdienen.

NRW-Familienministerin Christina Kampmann

Arbeitsmarktprogno­se 2030

Rückgang der Erwerbstätigkeit bundesweit in Millionen

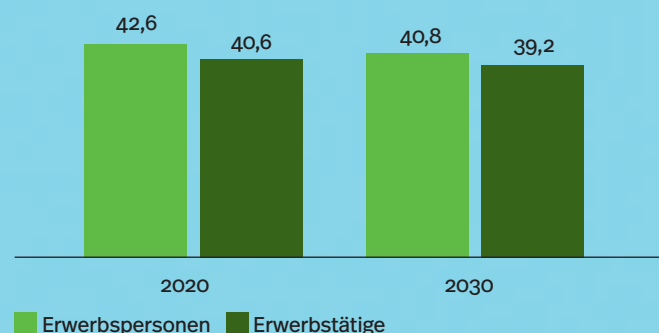


Foto: mast3r/fotolia.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Studie „Arbeitsmarktprogno­se 2030“



ßer Innovationsdruck und damit hoher Fachkräftebedarf. Die Verdichtung und Komplexität der Arbeit sowie die Veränderungsgeschwindigkeit steigen weiter an.

Experten sind sich darüber hinaus einig: Es werden jedoch nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen sinken und die Ansprüche an sie steigen. Ihre Gruppe wird auch immer heterogener. Eine weitere Herausforderung für die Unternehmen, wenn es darum geht, für Mitarbeiter attraktiv zu sein. So ist die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich auf 70 Prozent angestiegen. Gleichzeitig wird die Generation Y, die Gruppe der zwischen 1980 und 1995 Geborenen, auf dem Arbeitsmarkt immer präsenter. Sie ist die erste Generation, die mit Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist und deshalb komplett anders sozialisiert ist als die jungen Menschen vor ihr. Und die Generation Z (alle ab 1995 Geborenen) steht in den Startlöchern. So arbeiten heute in den Unternehmen mehrere Generationen mit höchst unterschiedlichen Werten, Denk- und Handlungsmustern mit- und nebeneinander.

FAMILIE WICHTIGER ALS KARRIERE

Eine aktuelle Studie der Akademie Deutscher Genossenschaften, der Universität des Saarlands und des Deutschen Raiffeisenverbandes hat sich mit der Arbeitgeberattraktivität im genossenschaftlichen Agrarbusiness beschäftigt und hierfür die Einstellungen vor allem der Generation Z untersucht: Diese jungen Mitarbeiter sehen Arbeit als wichtigen Teil ihres Lebens an. Sie sind bereit, sich engagiert einzubringen. Aber sie sind nicht bereit, sich aufzuopfern. Freizeit und Familie gehen vor Karriere, die Bindung an das Unternehmen ist gering, ebenso das Interesse an Führungsverantwortung. Dafür bringen sie jedoch Kreativität, Lernbereitschaft und ausgeprägten Teamgeist ein.

PERSONALPOLITIK STRATEGISCH ANPASSEN

Grundsätzlich zieht Professorin Rump das Fazit: „Um nachhaltig im Wettbewerb erfolgreich zu sein, benötigen Unternehmen die Potenziale gut ausgebildeter Mitarbeiter allen Alters und Geschlechts, die differenziert und lebensphasenorientiert angesprochen werden müssen. Dabei spielt die Attraktivität eines Arbeitgebers im Kampf um Fachkräfte die entscheidende Rolle. Daran müssen Unternehmen ihre Personalstrategien strategisch anpassen und ihre Arbeitgeberattraktivität erhöhen.“

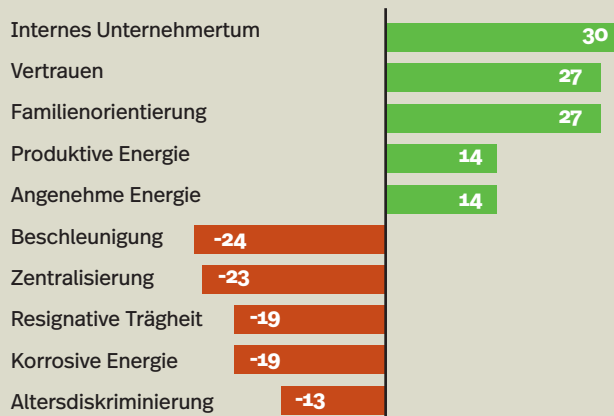
Unternehmen müssen deshalb herausfinden, was ihre Attraktivität erhöht, aber auch, was ihr schadet. Auf dieses Thema konzentriert sich die Studie „Arbeitgeberattraktivität“ des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen aus dem Jahr 2015.

Die Studie ging auch der Frage nach, was Mitarbeiter von ihrem Unternehmen erwarten. Die Ergebnisse: Mitarbeiter wünschen sich neben dem passenden Gehalt und Karrierechancen in erster Linie internes Unternehmertum, das heißt den Freiraum für die Entwicklung neuer Ideen. Wird dies im Unternehmen gelebt, wirkt sich dies besonders auf die Attraktivität eines Arbeitgebers aus. Aber auch Vertrauen gegenüber Kollegen als auch Vorgesetzten sowie Familienorientierung haben einen hohen Stellenwert. →

Mitarbeitende reagieren auf Arbeitgeberattraktivität



Attraktivitätsförderer und Attraktivitätskiller



Quelle: Trendstudie „Arbeitgeberattraktivität, 2015, Uni St. Gallen



Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist Investitionspolitik und hat eine Schlüsselrolle bei der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung.“

Professor Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability, Ludwigshafen

Herrscht im Unternehmen eine produktive und angenehme Energie, sind Mitarbeiter laut Studie zufrieden und fühlen sich im Unternehmen wohl.

Doch es gibt auch „Killerfaktoren“, die die Attraktivität eines Arbeitgebers nachhaltig schädigen. Es sind:

- Beschleunigungsfall: Überbelastung (zu viele Aufgaben in zu kurzer Zeit mit zu wenig Ressourcen), Mehrfachbelastung (Vielzahl verschiedener Aufgaben), Dauerbelastung (außergewöhnliche Belastung als Dauerzustand)

- Zentralisierung durch besonders ausgeprägte und starre Hierarchien mit wenig Flexibilität
- Altersdiskriminierung, das heißt die ungleiche Behandlung aufgrund des Alters – egal ob alt oder jung
- Korrosive Energie (interne Machtkämpfe und Mikropolitik), die Innovation und Wandel aktiv verhindert
- Resignative Trägheit, geprägt durch Gleichgültigkeit, inneren Rückzug und Frustration

Wo lohnt es sich also, als Arbeitgeber anzusetzen? Das Fort- und Weiterbildungsangebot, so urteilten die befragten Arbeitnehmer, ist das wichtigste und wirksamste Instrument, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhalten und zu steigern. Hier wünschen sich die Mitarbeiter vor allem die Entwicklung ihrer Softskills und eines breiten Kompetenzprofils. Zudem setzen attraktive Arbeitgeber auf abteilungsübergreifende Kommunikation, zum Beispiel in Projekten. Sie wird in attraktiven Unternehmen häufiger eingesetzt als in unattraktiven. Darüber hinaus würdigen attraktive Arbeitgeber Innovationen der Mitarbeiter; dabei steht das Team im Vordergrund. In attraktiven Unternehmen profitieren Mitarbeitende deutlich mehr →

Die wichtigsten Überstunden machst du nicht in der Firma. Sondern hier: Am wichtigsten Ort der Welt. Bau ihn, kauf ihn, renovier ihn.

Beste Bausparkasse

Testsieger Schwäbisch Hall
Ausgabe 36/2015



Jetzt den Niedrig-Zins für die Wohnwünsche Ihrer Kunden sichern!

- Top-Darlehenszinsen für die Zukunft sichern
- Zinssicherheit durch konstante Raten bis zu 30 Jahre
- Mit Wohn-Riester¹ schneller ans Ziel

¹ Bei Berechtigung. Es gelten weitere Voraussetzungen.



Sprechen Sie Ihre Kunden jetzt auf die Vorteile des Schwäbisch Hall-Bausparens an.



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Schwäbisch Hall
Auf diese Steine können Sie bauen





Arbeitgeber aktiv anziehend

von der Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder und Angehörigen.

GENOSSENSCHAFTEN MÜSSEN AKTIV WERDEN

Wie sieht es nun bei Genossenschaften aus? Sind sie attraktive Arbeitgeber? Mit Sicherheit, dafür bringen sie schon viele gute Voraussetzungen mit.

Durch die genossenschaftliche Rechtsform der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Verwaltung sind demokratische Prozesse wie die Mitbestimmung der Mitglieder und Partnerschaftlichkeit seit Generationen eingeübt.

Darüber hinaus sind Genossenschaften, anders als von Aktionären bestimmte Unternehmen, werteorientiert. Sie übernehmen nicht nur wirtschaftliche, sondern gesellschaftspolitische Verantwortung in den Regionen und för-

dern Bürger und Unternehmer sowie das soziale, kulturelle und wirtschaftliche Leben vor Ort.

Doch das reicht in der heutigen Zeit nicht mehr aus. So müssen auch die Genossenschaften sich rechtzeitig mit ihrer Unternehmenskultur und ihrer Personalpolitik den neuen Anforderungen stellen und ihre Arbeitgeberattraktivität weiterausbauen. Dies haben einige Unternehmen schon tatkräftig in die Hand genommen. So arbeiten unter anderem die Genossenschaftsbanken und ihre Akademien unter Federführung ihres Bundesverbandes im Projekt Arbeitgeberpositionierung eng zusammen. Genossenschaften gehen mit gutem Beispiel voran und haben – ebenfalls in genossenschaftlicher Lösung – Kitas für ihre Mitarbeiter eingerichtet oder aber Familiengenossenschaften gegründet, die die Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen unterstützen.



Work-Life-Balance ist gefragt

Volksbanken fördern
Mitarbeiteridentifikation

Für die Volksbank Eifel zeigt sich Arbeitgeberattraktivität vor allem in einer auf die Mitarbeiterinteressen ausgerichteten Personalstrategie. „Wir wollen die Nummer 1 in Mitarbeiteridentifikation und -qualität sein“, betonen die Bankvorstände Andreas Theis und Michael Simonis. Ganz konkret bedeutet dies unter anderem, dass die Bank der Entwicklung und Förderung ihrer eigenen Mitarbeiter den Vorrang gibt vor der Rekrutierung externer Fach- und Führungskräfte. Dass es die Bitburger mit dieser Maxime ernst meinen – dafür liefern Theis und Simonis selbst die besten Beispiele: Sie haben beide mit einer Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Volksbank in Bitburg beziehungsweise bei der Volksbank Eifel Mitte ihre Karrieren im eigenen Haus begonnen.

Die VR-Bank Nordeifel bietet innovative Ansätze für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vom Jobsharing bis zur Unterstützung durch die Niederlassung der Familiengenossenschaft Münsterland. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das nicht nur unser Unternehmen, sondern auch die gesamte Region betrifft“, erklärt der Vorstandsvorsitzende Bernd Altgen. So habe die Bank als Arbeitgeberin im ländlichen Bereich früh erkannt, wie wichtig familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sind, um Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen. Deshalb konnte beispielsweise Mitarbeiter Willi Gerhards eine Bankfiliale in seinem Privathaus in Dreiborn einrichten. „So kann ich meine Kinder aufwachsen sehen“, sagt er.

Auch Oliver Könn aus der Blankenheimer Kreditabteilung ist froh über seinen Heimarbeitsplatz. Ebenso wie 48 seiner Kollegen hat er die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten und gleichzeitig in der Nähe seiner Familie zu sein. Oliver Könn weiß aber auch darüber hinaus die Flexibilität seines Arbeitgebers zu schätzen: „Als meine Mutter plötzlich pflegebedürftig wurde, konnte ich mir eine Woche Zeit nehmen, um meinen Vater zu unterstützen!“



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

Warum hatte man früher eigentlich Sparstrümpfe zum Sparen?

Wir können nicht alles erklären, aber wie Ihre Kunden heute zeitgemäß sparen können, schon



- **Schrittweise:** Ab sofort können Ihre Kunden sich mit einem Fondssparplan bereits mit kleinen Beträgen ab 25,- Euro im Monat große und kleine Wünsche erfüllen
- **Flexibel:** Der Sparbetrag kann jederzeit gesenkt, erhöht oder ausgesetzt werden. Das Geld ist bewertungstäglich verfügbar
- **Aussichtsreiche Ertragschancen auf den Finanzmärkten:** Schon über 1 Million abgeschlossene Fondssparpläne überzeugen bestimmt auch Ihre Kunden

Alle Marktbearbeitungsmaterialien erhalten Sie auf UnionOnline unter www.sparstrumpf-kampagne.de.

Geld anlegen



klargemacht

Bitte beachten Sie, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass am Ende der Ansparphase weniger Vermögen zur Verfügung steht, als insgesamt eingezahlt wurde. Bei Anlagen in offene Immobilienfonds sind gesetzliche Fristen zu beachten. Weitere Informationen, die Verkaufsprospekte und die wesentlichen Anlegerinformationen erhalten Sie kostenlos in deutscher Sprache über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Telefon 069 58998-5450. Stand: 1. Juli 2016.



KOMMENTAR

Mit genossenschaftlicher Hilfe Unternehmen attraktiver machen



Klaus Geurden

Viele Studien machen deutlich: Die Attraktivität eines Arbeitgebers hängt nicht alleine von der Höhe der Vergütung ab. Ist erst ein leistungsgerechtes Einkommen erreicht, gewinnen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogenannte „weiche Faktoren“ an Bedeutung. Dann sind es Kriterien wie eigenverantwortliches Handeln, Vertrauen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für die die Arbeitgeberattraktivität den Ausschlag geben.

Für kleine und mittlere Betriebe liegen hier Chancen und Risiken eng beieinander. Flache Hierarchien, ein intensives Vertrauen untereinander und ein hoher Grad an Eigenverantwortung sind in mittelständischen Firmen sehr viel leichter umzusetzen als in Großunternehmen. Oft kommen sie jedoch finanziell an ihre Grenzen: Ein Handwerksbetrieb allein kann für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Betriebskindertagesstätte unterhalten!

An dieser Stelle aber gilt Raiffeisens Zitat: „Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das vermögen viele.“ Die Familiengenossenschaft Münsterland oder auch die Familiengenossenschaft in Monheim sind bemerkenswerte Beispiele, wie dank der Zusammenarbeit in einer Genossenschaft auch kleine Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives und leistungsfähiges Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten können.

Kleine und mittlere Genossenschaftsunternehmen stehen somit vor den gleichen Herausforderungen wie ihre Mitglieder und/oder Firmenkunden. Sie können ihr Wissen um die Stärke genossenschaftlicher Lösungen sowohl für die eigene Selbsthilfe als auch für die moderne Interpretation des genossenschaftlichen Förderauftrages nutzen, indem sie gemeinsame regionale Genossenschaften auf den Weg bringen.

Die Attraktivität eines Arbeitgebers geht übrigens auch Hand in Hand mit der sozialen Verantwortung, die ein Unternehmen bereit ist, zu übernehmen. Hier weisen Genossenschaften eine besondere Stärke auf.

Genossenschaftsbanken beschränken ihre Verantwortung beispielsweise nicht auf das Spenden und Sponsoring. Vielmehr entstehen bei ihnen als förderwirtschaftliche Unternehmen bereits aus der originären Geschäftstätigkeit eine Fülle positiver externer Effekte: Sie sichern die regionale Wertschöpfung, leisten einen Beitrag für Arbeit und Beschäftigung, stärken ländliche Räume und erhöhen die Leistungsfähigkeit einer dezentral aufgestellten Volkswirtschaft.

Außerdem sind sie dank ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten, der Verwurzelung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region sowie dem Leben von Selbstverantwortungsstrukturen eine starke Säule der gesellschaftlichen und ökonomischen Verantwortungsgemeinschaften vor Ort.

Diese genossenschaftliche gesellschaftliche Verantwortung ist ein starkes Argument im Wettbewerb um die Talente, den wir bestehen müssen, um mit leistungsfähigen Teams unseren Auftrag zu erfüllen. Ich meine: Wir können und sollten die Möglichkeiten unserer Rechtsform noch konsequenter nutzen.

Klaus Geurden,
RWGV-Verwaltungsratsvorsitzender



Fit am Arbeitsplatz

Soennecken fördert gesundes Arbeiten

„Nichts stärkt Menschen mehr als das Vertrauen, das man ihnen entgegen bringt. Dieser Leitgedanke bestimmt

das Handeln gegenüber unseren Mitarbeitern“, sagt Dr. Benedikt Erdmann, Vorstandssprecher der Soennecken in Overath. Die Basis für ein gutes und nachhaltiges Miteinander seien dabei Fairness und Fürsorge, Selbstbefähigung, Diskriminierungsfreiheit, Beteiligung und werteprägendes Handeln.

Ziel des Unternehmens ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter wohl fühlen und ihre Leistung entfalten können. Deshalb hat Soennecken konkrete Maßnahmen entwickelt, um die Gesundheit von Körper und Geist zu stärken. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen können die Mitarbeiter bis zu zehn zusätzliche Urlaubstage

vereinbaren – auch ein Sabbatical ist möglich. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist in den vergangenen Jahren intensiv ausgebaut worden, unter anderem mit regelmäßigen Gesundheitstagen. Hohe Sicherheitsstandards in der Logistik senken das Unfallrisiko, und zum Abschalten können die Mitarbeiter an Kochkursen teilnehmen. Ein Trainer begleitet die Angestellten in der Verwaltung bei einer „bewegten Pause“. Im Krisen- oder Belastungsfall steht eine anonyme psychologische Beratung zur Verfügung.

Allgemeiner Treffpunkt für alle Mitarbeiter ist das Kasino, in dem auch vegetarische und vegane Speisen angeboten werden. Dort essen auch die Kleinsten im Unternehmen. In der hauseigenen Soennecken-Kita „Die Kleinen Aggerpiraten“ mit zwei Gruppen können die Mitarbeiter ihre Kinder nah am Arbeitsplatz von erfahrenen Erzieherinnen betreuen lassen.

Was einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht

1. Attraktive Arbeitgeber praktizieren eine lebensphasenorientierte Personalpolitik.
2. Attraktive Arbeitgeber denken und handeln vernetzt.
3. Sie sind glaubwürdig und ehrlich gegenüber allen Interessengruppen.
4. Sie lassen los von absoluter Kontrolle und vertrauen ihren Beschäftigten.
5. Sie gewähren ihren Mitarbeitern Freiräume.
6. Sie achten auf die Vielfalt ihrer Mitarbeiter im Unternehmen.



7. Sie tauschen sich regelmäßig über Erfahrungen und Erfolgsmodelle mit anderen Unternehmen aus.
8. Sie sind bereit, neue Wege einzuschlagen.
9. Sie sensibilisieren ihre Führungskräfte für die Stärkung der Arbeitgebermarke.
10. Sie sehen Kommunikation als Schlüssel zu positiven Veränderungen und gegenseitigem Verständnis.

Prof. Dr. Jutta Rump, Attraktive Arbeitgeber: Ein Schlüssel für erfolgreiche Unternehmen und Regionen / Institut für Beschäftigung und Employability mit dem Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz

GEMEINSAM FINANZIEREN – GEMEINSAM PROFITIEREN.

WWW.DGHYP.DE





Talente finden und binden

Um wichtige Leistungsträger in Genossenschaftsbanken zu binden und zu entwickeln, bietet die RWGA jährlich wiederkehrend die Personalentwicklungsmaßnahme „Förderkreis“ an. Ziel der Qualifizierung ist die Zertifizierung zum „Systemischen Veränderungsmanager RWGV“. Schließlich müssen Mitarbeiter mehr denn je flexibel reagieren. Eine besondere Rolle kommt dabei den Potenzial- und Leistungsträgern in genossenschaftlichen Unternehmen zu. Sie tragen Team- und Ergebnisverantwortung, treffen zentrale Entscheidungen und steuern Veränderungen. Methodisch setzt das Konzept auf Werkstattarbeit, beispielsweise zu den Themen Selbststeuerung, Kreativität, Change- und Konfliktmanagement. Für diese Personalentwicklungsmaßnahme arbeitet die RWGA mit einem langjährigen Kooperationspartner zusammen: Die Experten des Quest-Teams sind erfahrene Partner auf dem Gebiet der Potenzialentwicklung. „Philipp Jung, Andreas Dünow und Partner begleiten uns erfolgreich bereits im 15. Jahr“, berichtet Karl Lenz, verantwortlicher Abteilungsleiter in der Genossenschaftsakademie.



Der Förderkreis bietet mir über zwei Jahre die Möglichkeit, mich mit übergeordneten Themen intensiv zu beschäftigen. Inhalte und Methoden zu Führungsaufgaben, Changemanagementtools, Coachingkompetenzen, Kreativitätstechniken erweitern das persönliche Handwerkszeug, sodass man für eine zukünftige Position im eigenen Unternehmen gewappnet ist.“

Caroline Schindler, Referentin Mitarbeiterentwicklung, GLS Bank

Was erhofft sich die Bank im Bistum Essen vom Förderkreismodell des RWGV?

„Die Entsendung von jungen Mitarbeitern in den Förderkreis ist Teil unseres Talent- und Retentionmanagements.“

Heinz-Peter Heidrich, Vorstandssprecher, Bank im Bistum Essen

Sie haben beim ersten Förderkreis mitgemacht, und Ihre Bank entsendet bis heute Mitarbeiter in die Potenzialförderung. Warum?

„Gerade in einer Zeit der Veränderungen am Bankenmarkt sowie in einem besonders herausfordernden Wettbewerbsumfeld benötigen wir besonders handlungskompetente Führungskräfte. Der Förderkreis vermittelt, in vorwiegend selbstorganisierten Workshops, nicht nur alle fachtheoretischen Ansätze des Veränderungsmanagements, sondern legt den Fokus im Besonderen auf die Umsetzungskompetenz. Die Bank hat also einen unmittelbaren Nutzen.“ Holger Hürten, Vorstand, VR Bank Rhein-Sieg

Wie finden Sie geeignete Mitarbeiter für den Förderkreis?

„Der Personalvorstand und ich suchen aus denjenigen Mitarbeitern, die ihre berufsbegleitende Fortbildung erfolgreich abgeschlossen haben, geeignete Personen aus und sprechen diese an, ob sie Interesse am Förderkreis haben.“ Gernot Wölfer, Leiter Personalentwicklung, Volksbank Oberberg



Projekte im Förderkreis

- Wissensmanagement
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Etablierung als Vertriebsbank
- Dezentrales Qualitätsmanagement im Kerngeschäft
- Optimierung der nachhaltigen Kundenzufriedenheit und Kundenbindung im Privatkundengeschäft sowie Neukundengewinnung durch motivierte Mitarbeiter
- Entwicklung einer generationenübergreifenden Personalbindungsstrategie
- „Ich will mit!“ Der Mitarbeiter als Generalschlüssel zur erfolgreichen Unternehmensentwicklung
- Social Media – Web 2.0
- Förderpool: Berufseinsteigerprogramm

www.dazumehr.de/förderkreis



Sie möchten mehr Informationen zum Förderkreis und weiteren Seminaren der RWGA?

Ihr Ansprechpartner:

Karl Lenz
0251 7186-8301
karl.lenz@rwgv.de

Wie setzen Sie Ihre im Förderkreis gewonnenen Fähigkeiten im Alltag ein?

„In den einzelnen Werkstätten wurden viele „Werkzeuge“ vermittelt, die das tägliche Leben vereinfachen können. Entscheidend ist, diesen Werkzeugkoffer griffbereit zu halten und situativ die korrekten Werkzeuge herauszuholen. Meines Erachtens liegt der Fokus der verschiedenen Werkstätten, unabhängig von deren Inhalt, auch auf einer wertschätzenden und achtsamen Kommunikation. Mein persönlicher Anspruch ist es, dies gegenüber den Mitarbeitern und Kollegen zu leben. Dies zieht sich wie ein roter Faden durch die Themenwelt der verschiedenen Werkstätten.“

Edgar Tumbrink, Gruppenleiter Organisation, DKM Darlehnskasse Münster



Die beliebtesten Arbeitgeber

- 1 BMW Group
- 2 Audi
- 3 Daimler
- 4 Porsche
- 5 Google
- 6 Bosch Gruppe
- 6 Lufthansa
- 8 adidas
- 9 PwC
- 10 Apple

Das Ranking des „trendence Graduate Barometer 2016 – Business Edition“ zeigt die beliebtesten Arbeitgeber Deutschlands, gewählt von abschlussnahen Studierenden und Absolventen der Wirtschaftswissenschaften.

Bekanntmachung zur Wahl der Vertreterversammlung

Die vom Wahlausschuss unserer Bank aufgestellte Wahlliste zur Vertreterversammlung liegt zusammen mit der Wahlordnung für die Dauer von zwei Wochen in den Geschäftsräumen der Bank und ihren Zweigstellen während der üblichen Geschäftszeit zur Einsicht durch die Mitglieder aus. Die Wahlliste enthält die Namen der nominierten Vertreter und Ersatzvertreter für die Wahl zu unserer Vertreterversammlung. Weitere Listen können von den Mitgliedern gemäß § 4 der Wahlordnung innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der Auslegefrist, aber spätestens bis zum 27. Oktober 2016, bei uns eingereicht werden.

Diese Listen müssen für je 50 Mitglieder der Genossenschaft per 31.12.2015 einen wählbaren Vertreter und zusätzlich mindestens 5 Ersatzvertreter enthalten und von mindestens 150 Mitgliedern unserer Genossenschaft unterzeichnet sein (§ 3 der Wahlordnung).

Brühl, den 29. September 2016

Brühler Bank eG
Jochem Pitz
Vorsitzender des Wahlausschusses



„Gut in Szene setzen“

Publizist und E-Business-Experte
Tim Cole im Interview



Herr Cole, was zeichnet heute einen attraktiven Arbeitgeber aus?

TIM COLE: Die Chefs werden umlernen müssen. In einer Bitkom-Studie erklärten noch 2015 drei von vier befragten Entscheidern, für ihre Mitarbeiter gelte Anwesenheitspflicht. Im Homeoffice seien Mitarbeiter nicht jederzeit ansprechbar und nicht zu kontrollieren, so die Begründung. Heutige Wissensarbeiter verlangen aber nach flexiblem Arbeiten.

Sie wollen zumindest mitbestimmen, wann und wo sie arbeiten. Im digitalen Zeitalter müssen Unternehmenschefs und Führungskräfte deshalb lernen loszulassen. Ein guter Chef versteht das Unternehmen in seiner Ganzheit. Er begreift die Ziele und Strategien und kann sie an sein Team kommunizieren. Sobald jeder Mitarbeiter versteht, warum er welche Rolle erfüllt, ist der Chef nur noch als Troubleshooter gefragt.

Welche Kriterien entscheiden künftig über die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens?

TIM COLE: Allem voran die veränderte Kundenorientierung. Denn durch die Digitalisierung wird vor allem das Verhältnis zwischen Kunde und Anbieter auf den Kopf gestellt. Waren Unternehmen gewohnt, die Botschaften, die nach draußen gingen, selbst zu formulieren, gibt heute der Kunde die Themen vor. Er ist heute wirklich König, und zwar ein mächtiger Despot.

Er diskutiert auf Facebook oder per Twitter über Unternehmen und ihre Produkte, informiert sich bei Bloggern oder auf Empfehlungsportalen. Dies verlangt tiefes Wissen über jeden Kunden und die Fähigkeit, dieses Wissen schnell in maßgeschneiderte Produkte umzusetzen. Aber viel zu viele deutsche Mittelständler halten zum Beispiel Facebook für Zeitverschwendung. Sie verpassen damit die Riesenchance, Marktforschung zum Nulltarif zu bekommen.

Der Publizist Tim Cole ist Experte für Internet, E-Business, Social Web und IT-Sicherheit. Er war Gastredner beim letzten RWGV-Verbandstag.



Das Ergebnis
ist ein
Rollentausch
zwischen
Arbeitgeber
und
Arbeitnehmer.

Was müssen Unternehmen tun, wenn sie auch künftig für Jobsuchende attraktiv sein wollen?

TIM COLE: Statt wie früher mit einer lebenslangen Arbeitsplatzgarantie Menschen physisch und mental an die Firma zu binden, muss sich der Arbeitgeber heftig anstrengen, um den Mitarbeiter wenigstens eine Weile bei sich halten zu können. So diskutieren gerade junge Menschen in den sozialen Medien, auf Facebook oder WhatsApp, sowie in den beruflichen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn stundenlang über ihre Arbeitgeber, geben sich gegenseitig Tipps oder rekrutieren Freunde als künftige Kollegen, ohne dass der Arbeitgeber an diesem Prozess beteiligt ist.

Das Ergebnis ist ein Rollentausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Statt abzuwarten, bis sich jemand auf eine Stellenanzeige meldet, sind Unternehmen heute gefordert, sich möglichst gut in Szene zu setzen, damit sie bei den potenziellen Bewerbern überhaupt in die engere Wahl kommen. Diese Form der Selbstinszenierung per Internet oder Social Web wird als „Employer Branding“ bezeichnet. Ziel ist es, eine „Arbeitgebermarke“ zu etablieren, genau wie man es mit der Produktmarke macht.

Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer

Westfleisch setzt auf Gewinnbeteiligung zur Leistungssteigerung

Gewinnbeteiligung als Instrument zur Mitarbeiterbindung an das eigene Unternehmen: „Wer von unserem wirtschaftlichen Erfolg profitiert, identifiziert sich eher mit uns als Arbeitgeber und zeigt nicht selten eine höhere Leistungsbereitschaft.“ Dieser Gedanke steht laut Westfleisch-Personalleiter Oliver Reich hinter der Gewinnbeteiligung des Konzerns in Münster. Für die Beschäftigten besteht die Möglichkeit, Genussscheine zu erwerben oder Aktien der Westfleisch Finanz AG zu zeichnen. „Beide Formen der Gewinnbeteiligung sind bei den Mitarbeitern sehr beliebt“, so Reich.

Etwa jeder dritte Beschäftigte ist im Besitz von Genussscheinen oder Aktien. „Weil wir unseren Mitarbeitern hier auf der emotionalen Ebene begegnen, besteht erfahrungsgemäß eine engere Bindung an das Unternehmen“, erläutert Reich. Westfleisch hat die Erfahrung gemacht, dass viele Mitarbeiter dieser Form der Gewinnbeteiligung den Vorzug vor einer persönlichen Prämie geben. Reich: „Das liegt auch daran, dass sie sich langfristig eine attrak-



tive Rendite sichern können. Auf die Aktien beispielsweise ist in den vergangenen Jahren konstant eine Dividende von 4,5 Prozent ausgeschüttet worden.“

Entscheidende Erfolgsfaktoren sieht das Unternehmen in einer langjährigen Zusammenarbeit und einer hohen Identifikation. Eine betriebliche Altersvorsorge, die strikte Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien sowie Angebote zur Förderung der Gesundheit und die Unterstützung durch die Familiengenossenschaft sind neben den finanziellen Beteiligungsmöglichkeiten weitere Pluspunkte von Westfleisch bei der Rekrutierung von Auszubildenden, Fach- und Führungskräften.



WISSEN, WAS KOMMT.

Mit der R+V-Zukunftsvorsorge.

Ihre Zukunft beginnt jetzt.
Lassen Sie sich beraten.

„Mir geht es gut – und das soll so bleiben.“ In einer Zeit, in der sich alles immer schneller verändert, suchen wir verstärkt nach Sicherheit und Halt in unserem Leben. Finanziell abgesichert sein stärkt das Vertrauen in eine unbeschwertere Zukunft – auch dann, wenn unvorhergesehene Ereignisse die Lebensplanung durchkreuzen. Mit der R+V-Zukunftsvorsorge sichern Sie sich bereits heute Ihre finanzielle Unabhängigkeit und Ihren Lebensstandard von morgen. Mehr Informationen erhalten Sie in den Volksbanken Raiffeisenbanken, R+V-Agenturen oder auf www.ruv.de



Vom Seelenfänger und dem Sozial- äquator

Ausgezeichnete Journalisten, die aktuelle Bedrohungslage für Deutschland und Akrobaten aus aller Welt: Die diesjährige Journalistenpreisverleihung war spannend und bunt.

Zum zwölften Mal haben die Volksbanken und Raiffeisenbanken des RWGV Journalisten für ihre Berichterstattung über das Thema „Wirtschaft vor Ort“ ausgezeichnet. Die unabhängige Fachjury prämierte für das Jahr 2015 vier Print- und zwei Fernsehbeiträge und vergab Preise mit einer Dotierung von insgesamt 12.000 Euro. Ausgezeichnet wurden WDR, Handelsblatt, Bonner General-Anzeiger und der Trierische Volksfreund. WDR-Journalistin Gisela Steinhauer moderierte.

Ralf W. Barkey, Vorstandsvorsitzender des RWGV und Ausrichter der Journalistenpreisverleihung, begrüßte rund 180 Gäste aus Medien und Wirtschaft im Düsseldorfer Roncalli's Apollo Variété. Dabei betonte er: „Wir

wollen mit unserem Journalistenpreis guten Wirtschaftsjournalismus unterstützen.“ Alle Wettbewerbsbeiträge, die die Fachjury seit 2004 ausgezeichnet habe, seien hierfür herausragende Beispiele. Barkey: „Gleichzeitig wollen wir mit dem Wettbewerbsthema ‚Wirtschaft vor Ort‘ die Bedeutung von mittelständischen Unternehmen, zu denen auch die Genossenschaftsbanken gehören, hervorheben und bekannt machen.“

„Sie stehen beispielhaft dafür, wie informativ und relevant lokaler Wirtschaftsjournalismus sein kann“, lobte Franz Josef Lersch-Mense, Minister für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien in NRW, die Preisträger in seinem Grußwort (siehe Foto

oben links). Zugleich warb er für den Vorschlag von NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft, als Mittel gegen Hetze und Hass im Internet ein „Netz-Kodex-NRW“ zu entwickeln und möglichst in diesem Jahr erste Ergebnisse zu erzielen. Als Gastredner informierte Elmar Theveßen, ZDF-Chefredakteur und Terrorismusexperte, in seinem Vortrag über das Terrorziel Deutschland und die aktuelle Bedrohungslage. „Es ist leider keine Frage, ob, sondern nur wann ein Anschlag in Deutschland passiert. Wir werden lernen müssen, mit der Gefahr zu leben. Deshalb ist es umso wichtiger, sich auf Prävention zu konzentrieren statt auf repressive Maßnahmen“, verdeutlichte Theveßen.



JOURNALISTENPREIS „WIRTSCHAFT VOR ORT“

Die Gewinner

+++ **Christof Boy und Michael Grytz** mit der Fernsehbeitrag „Die A 40 – Der Sozialäquator – Eine Straße trennt Arm von Reich“ in WDR markt +++ **Georg Weishaupt** mit dem Printbeitrag „Perser aus dem Pott“ im Handelsblatt-Magazin +++ **Nadine Klees, Henriette Jedicke, Claudia Mahnke, Katrin Puvogel, Delphine Sachsenröder und Juliane Schneider** mit den Printbeiträgen „Arbeiten mit Handicap“ im General-Anzeiger Bonn +++ **Kai-Hendrik Haß** mit dem Fernsehbeitrag „Loseisen“ in WDR Hier und Heute +++ **Massimo Bognanni und Simon Book** mit dem Printbeitrag „Der Seelenfänger“ im Handelsblatt +++ **Uwe Hentschel** mit dem Printbeitrag „Schneiden, zahlen, gehen – Verkaufen ohne Verkäufer“ im Wirtschaftsmagazin „Macher, Menschen + Märkte“ des Trierischen Volksfreund +++



ZU LESEN UND ZU SEHEN GIBT ES DIE PRÄMIERTEN BEITRÄGE UNTER www.vr-journalistenpreis.de

Einfach wechseln.
Sofort profitieren.
Leben genießen.

**e@sy
Credit®**
Einfach. Fair.

2 %-Punkte
Zinsvorteil
auf Ihren easyCredit-Zinssatz

Gültig bis 18.11.16 und
ab 3.000 € Wechselbetrag.*

Jetzt als Mitarbeiter der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zweifach profitieren: vom Heimvorteil und dem doppelten Wechselvorteil.

Alle Informationen erhalten Sie ganz einfach unter

- +49 (0) 911/53 90-27 38 07
- easycredit.de/heimvorteil
- oder im VR-BankenPortal



* Für das Aktionsangebot und Heimvorteil gilt ein Mindestzinssatz von 2,90% effektiver Jahreszins. Repräsentatives Beispiel Aktion: Sollzinssatz 4,40% p. a. fest für die gesamte Laufzeit; effektiver Jahreszins 4,49%; Nettokreditbetrag 12.000 €; Vertragslaufzeit 84 Monate; Gesamtbetrag: 13.953,91 €; monatliche Rate: 167,00 €; letzte Rate: 92,91 €; Bonität vorausgesetzt. Produktangaben: Sollzinssatz ab 2,86% p. a. fest für die gesamte Laufzeit; effektiver Jahreszins 2,90 bis 4,50%; Nettokreditbetrag 3.000 bis 35.000 €; Vertragslaufzeit 12 bis 84 Monate. Anbieter: TeamBank AG Nürnberg, Beuthener Straße 25, 90471 Nürnberg.

easyCredit ist Deutschlands erster Kredit
mit DQS-Siegel für Fairness im Ratenkredit.

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken



IM TEST

Genossenschaftliche Weine

Bereits zum 13. Mal kürte das Fachmagazin „Weinwirtschaft“ vom Meininger Verlag unter dem Namen „Leistungstest deutscher Winzer-genossenschaften“ die besten nationalen Genossenschaften. Auf dem Sieger-treppchen: die Winzer-genossenschaft Mayschoß-Altenahr. „Bei einem solch renommierten Wettbewerb den dritten Platz zu erreichen, macht uns sehr stolz und unterstützt unser konsequentes Streben nach Spitzenqualitäten gemeinsam mit unserem Kellermeister Rolf Münster und natürlich auch mit unseren Winzern“, sagte Geschäftsführer Matthias Baltes. Die Teilnehmerzahl ist gewachsen. 62 Winzer-genossenschaften aus ganz Deutschland beteiligten sich am Leistungstest Deutsche Winzer-genossenschaften. Angesichts von 92 deutschen Winzer-genossenschaften mit eigener Kellerwirtschaft ist das eine sehr gute Repräsentanz. Am stärksten war die



Beteiligung aus Baden mit 27 angetretenen Genossenschaften, gefolgt von Württemberg mit 15 Weingärtner-genossenschaften und der Pfalz mit elf Betrieben. Jeder Betrieb durfte sechs verschiedene Weine zur Verkostung präsentieren, wobei die Kategorien vom Basis-Qualitätswein bis hin zum Premium-Wein durch die Weinwirtschaft vorgegeben wurden. Besonders gute Bewertungen bekamen bei der Verkostung die beiden Spätburgunder Pinot Noir „R“ der Winzer-genossenschaft Mayschoß-Altenahr aus den Jahren 2012 und 2013.

Freuen sich über den Erfolg (v. links): Rolf Münster, Rudolf Stodden, Astrid Rickert, Matthias Baltes von der Winzer-genossenschaft Mayschoß-Altenahr.

1/3

der deutschen Weine produzieren
Winzer-genossenschaften.



GWS Smart Working Places

Beim Spatenstich (v. links): Bauunternehmer Falko Derwald, Architekt Uwe Landheer, die beiden GWS-Geschäftsführer Udo Lorenz und Georg Mersmann, Prokurist Detlef Thiemann und Dr. Thomas Robbers der Wirtschaftsförderung Münster.

Nur zwei Jahre, nachdem die GWS Gesellschaft für Warenwirtschafts-Systeme ihren Neubau im Münsteraner Industriegebiet Loddenheide bezogen hat, wird es dort schon wieder eng. Darum wurde jetzt der Spatenstich für einen Erweiterungsbau gesetzt. Der neue Bürotrakt, der direkt an die bestehende vierstöckige Immobilie anschließen wird, schafft für rund 200 Mitarbeiter auf 3.400 Quadratmeter Platz für neue Büros, Kommunikationszonen und Veranstaltungsräume sowie auch einen Fitnessbereich. Im Inneren werden neueste Erkenntnisse aus der Arbeitsplatzgestaltung, der Ergonomie und der Bürokonzeption berücksichtigt. So beispielsweise auch „Smart Working Places“, deren Räume nicht nur mit modernster IT-Infrastruktur ausgestattet sind, sondern auch eigene Kreativ- und Kommunikationszonen enthalten. Geplant ist außerdem ein Produktforum. Dort sollen die Branchenlösungen der GWS auf einer sogenannten „Customer Journey“ visualisiert und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Über 370 Mitarbeiter sind heute bereits bei dem IT-Dienstleister beschäftigt.

WERTE TEILEN UND WEITERGEBEN

VR-PrivateBanking

Viele Menschen der Generation 50plus haben den Aufbruch gewagt und Werte geschaffen. Diese gilt es an die nächste Generation weiterzugeben. Die Nachfolgespezialisten der DZ PRIVATBANK als genossenschaftlicher Experte Ihrer Volksbank Raiffeisenbank unterstützen Sie dabei. Wir analysieren ganzheitlich

Ihre Situation, ermitteln wirtschaftliche Spielräume und bestimmen den Absicherungsbedarf von Ihnen und Ihrer Familie – unter Einbindung möglicher Änderungen der Lebenssituation.

Sprechen Sie uns an: privatebanking@dz-privatbank.com
oder bei Ihrer Volksbank Raiffeisenbank



 **DZ PRIVATBANK**



RAIFFEISEN HUNSRÜCK

In Zukunft investiert

Es ist ein Meilenstein für die Landwirtschaft im Hunsrück: Innerhalb von zwölf Monaten hat die Raiffeisen Hunsrück am Standort Kastellaun den größten und leistungsfähigsten Standort der Region zum Nutzen für die Landwirte gebaut. Getreide und Raps werden mit modernster Technik erfasst und aufbereitet. Insgesamt mehr als 30.000 Tonnen Lagerraum stehen hierfür bereit. Daneben verfügt der Standort über umfangreiche Lagerkapazitäten für Dünger und landwirtschaftliche Betriebsmittel. Für die Sanierung dieses Standorts wurden mehr als fünf Millionen Euro investiert. Im Rahmen eines „Tag der offenen Tür“, einer Gemeinschaftsveranstaltung mit dem RWZ-Agrartechnikzentrum Kastellaun, wurden die Erweiterung und der Neubau von Agrarzentrum und Raiffeisen-Markt Raiffeisen Hunsrück gefeiert.

KORREKTUR Im Artikel über die Landessieger des Internationalen Jugendwettbewerbs in der GB-Ausgabe 3/2016 hat sich ein Fehler eingeschlichen: Die Gewinner kommen von der Raiffeisenbank Erkelenz, nicht von der Volksbank Erkelenz.

EASYCREDIT-WETTBEWERB

Schülergenossenschaften erfolgreich



Großer Erfolg für die Schülergenossenschaften unter dem Dach des RWGV: Beim Wettbewerb um den renommierten easyCredit-Preis landeten vier Nachwuchsgenossenschaften aus Westfalen und dem Rheinland unter den neun mit einem Preis ausgezeichneten Schülergenossenschaften. Insgesamt 563 Schülerfirmen aus Deutschland und Österreich hatten sich beteiligt. Kriterien für die Preisvergabe waren Nachhaltigkeit, Multiplizierbarkeit und die öffentliche Wirkung von Bildungsinitiativen. Platz eins belegte die Schülergenossenschaft EGON vom Eichendorff-Gymnasium in Koblenz, deren Gründung auf eine Initiative der Volksbank Koblenz Mittelrhein zurückgeht. Mit dem Entwurf und Verkauf von Schulkleidung, Starterpaketen für Fünftklässler sowie dem Betrieb eines Kiosks erzielten die Schüler schon im ersten Jahr ihres Bestehens einen Gewinn von knapp 1.500 Euro. Den großen Erfolg der RWGV-Schülergenossenschaften komplettierten die Kooperationen von Schoolbucks eSG mit der Volksbank Bochum-Witten, DeR ETUI eSG mit der Mendener Bank und xXani-Real-Schulservice eSG mit der Volksbank Wittgenstein eSG. Sie alle hoben sich von der Masse der Schülerfirmen ab und landeten unter den besten neun Kandidaten des Wettbewerbs.

Foto: Raiffeisen Hunsrück, easyCredit

Wer mit wem?



FUSIONEN DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN GENOSSENSCHAFTEN 2015 UND 2016

- Raiffeisen Westfalen Nord mit Raiffeisen-Warengenossenschaft Teuto-Süd zur **agritura Raiffeisen**
- Viehverwertungsgenossenschaft Geseke mit **Viehverwertungsgenossenschaft Werne** zur Viehverwertungsgenossenschaft Werne
- Raiffeisen Laer-Horstmar-Eggerode mit Raiffeisen Coesfeld-Ahaus zur **Raiffeisen Coesfeld-Ahaus**
- Raiffeisen-Warengenossenschaft Beelen-Ennigerloh mit Raiffeisen-Warengenossenschaft Milte zur **Raiffeisen Ostmünsterland**
- Agri V Raiffeisen mit Raiffeisen Westmünsterland zur **Agri V Raiffeisen**
- Raiffeisen Hohe Mark mit Raiffeisen Hamaland zur **Raiffeisen Hohe Mark Hamaland**

FUSIONEN DER KREDITGENOSSENSCHAFTEN MIT STICHTAG 2016

- Raiffeisenbank Rhein-Berg mit VR Bank Dormagen zur **VR Bank Dormagen**
- Raiffeisenbank Much-Ruppichterodt mit VR-Bank Rhein-Sieg zur **VR-Bank Rhein-Sieg**
- Raiffeisenbank Junkersdorf mit Volksbank Euskirchen zur **Volksbank Euskirchen**
- Raiffeisenbank Mittelrhein mit Volksbank RheinAhrEifel zur **Volksbank RheinAhrEifel**
- Volksbank Eifel Mitte mit Volksbank Bitburg zur **Volksbank Eifel**
- VR-Bank Rur-Wurm mit Raiffeisenbank Erkelenz zur **Raiffeisenbank Erkelenz**
- Raiffeisenbank Grafschaft-Wachtberg mit Raiffeisenbank Rheinbach Voreifel zur **Raiffeisenbank Voreifel**

ANZEIGE

Bekanntmachung zur Wahl der Vertreterversammlung

Die vom Wahlausschuss unserer Bank aufgestellte Wahlliste zur Vertreterversammlung liegt zusammen mit der Wahlordnung ab dem 30. September 2016 für die Dauer von zwei Wochen in allen Geschäftsstellen unserer Bank während der üblichen Geschäftszeiten zur Einsicht für die Mitglieder aus.

Diese Wahlliste enthält den Namen der Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl zu unserer Vertreterversammlung einschließlich der Ersatzvertreter.

Weitere Listen können von den Mitgliedern gemäß § 4 der Wahlordnung an den Wahlausschuss eingereicht werden, und zwar innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der Auslegefrist. Die Auslegefrist endet am 14. Oktober 2016. Diese Listen müssen von mindestens 150 Mitgliedern unterzeichnet sein. Eine Liste kann nur berücksichtigt werden, wenn sie die in der Satzung genannten Voraussetzungen erfüllt, insbesondere die erforderliche Anzahl von wählbaren Vertretern und Ersatzvertretern enthält.

Sollten keine weiteren Listen eingehen, so findet die Wahl über die vom Wahlausschuss aufgestellte Liste am 15. November 2016 in allen Geschäftsstellen während der üblichen Öffnungszeiten statt. Briefwahl ist zulässig.

Grevenbroich, den 05. Juli 2016

Raiffeisenbank Grevenbroich eG

- Der Wahlausschussvorsitzende -

SILBERNE EHRENNADEL +++ **Johannes Becker**, Volksbank Thülen +++ **Paul Berens**, Volksbank Delbrück-Hövelhof +++ **Christian Berken**, Volksbank Bigge-Lenne +++ **Heinz Beßelmann**, Volksbank im Ostmünsterland +++ **Birgit Dircks-Menten**, Genossenschaft Kölner Friedhofsgärtner +++ **Friedhelm Führt**, Volksbank im Märkischen Kreis +++ **Reinhard Gottschalk**, Volksbank Mindener Land +++ **Professor Dr. Ralf Hörstmeier**, Volksbank Bad Oeynhausen-Herford +++ **Werner Hoffmann**, Volksbank Bigge-Lenne +++ **Herbert Holzhinrich**, Volksbank Ascheberg-Herbern +++ **Andreas Humberg**, Volksbank Nottuln +++ **Gerhard Jung**, Raiffeisenbank Mehring-Leiwen +++ **Michael Klare**, Vereinigte Volksbank, Brakel +++ **Franz-Josef Kneer**, Viehversteigerungshalle Sauerland +++ **Manfred Kuhmichel**, GENO BANK ESSEN +++ **Heinz-Peter Limberg**, Volksbank Waltrop +++ **Dr. Karl-August Niepenberg**, Raiffeisen-Waren-Genossenschaft Rheinland +++ **Heinz Theißen**, Volksbank Mönchengladbach +++ **Pater Dietmar Weber**, BANK IM BISTUM ESSEN +++ **Heinz Weis**, Raiffeisenbank Mehring-Leiwen +++ **Werner Wilmes**, Volksbank Anröchte +++

EHRENURKUNDE +++ **Ludger Beckonert**, Volksbank Greven +++ **Bernhard Böcker**, Volksbank, Warendorf +++ **Reinhard Brenke**, Vereinigte Volksbank, Brakel +++ **Karl-Peter Conrads**, Volksbank Heinsberg +++ **Paul Lackamp**, Volksbank, Warendorf +++ **Willi Schulte**, Volksbank Brilon-Büren-Salzkotten +++ **Bernhard Wehling**, Volksbank Gronau-Ahaus

persönlichkeiten

KARL-HEINZ BAUER, ehemaliges Vorstandsmitglied der Volksbank Oberberg, **ist im Alter von 83 Jahren verstorben.**

RAINER BERLINGEN, Vorstandsmitglied der Volksbank Eifel Mitte, **wurde mit der Ehrennadel in Gold des DGRV ausgezeichnet.** Berlingen, der in den Ruhestand tritt, erhielt sie aus der Hand von Gerhard Hofmann, Vorstand des Bundesverbandes der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). „Sie sind ein Botschafter der genossenschaftlichen Ideale in Ihrer Region geworden“, betonte Hofmann. Berlingen war 1990 in den Vorstand der damaligen Volksbank Hillesheim-Gerolstein berufen worden. Viele Jahre engagierte er sich auch in regionalen und überregionalen Gremien, beispielsweise als Mitglied des BVR-Verbandsrates.

PETER BERSCH, seit 1993 Vorstandsmitglied der Volksbank Bitburg, **erhielt zum Abschied in den Ruhestand die Ehrennadel in Gold des Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverbandes (DGRV).** Er wurde von Werner Böhnke, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der DZ BANK, geehrt. „Peter Bersch hat über mehr als 20 Jahre hinweg mit Umsicht und Weitsicht seine unterneh-

merische Verantwortung für die Volksbank erfolgreich wahrgenommen“, so Böhnke. Bersch war unter anderem Aufsichtsratsmitglied der WGZ BANK und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der Ratiodata.

JOSEF BRAUN, Aufsichtsrat der Volksbank Eifel Mitte, wurde zum Abschied in den Ruhestand von RWGV-Bankenbetreuer Thomas Krämer mit der **Ehrennadel in Gold des Verbandes ausgezeichnet.** Von 1981 bis 1983 war Braun Aufsichtsrat der damaligen Spar- und Kreditbank Hillesheim, anschließend von 1984 bis 1986 ehrenamtliches Vorstandsmitglied. 1987 wurde er in den Aufsichtsrat der fusionierten Volksbank Hillesheim-Gerolstein gewählt und immer wieder im Amt bestätigt.

RAINER BUDE, langjähriges Aufsichtsratsmitglied der Volksbank in Warendorf, wurde in der Vertreterversammlung mit Erreichen der Altersgrenze aus dem Ehrenamt verabschiedet. RWGV-Bankenbetreuer Tobias Jasper zeichnete ihn mit der **Ehrennadel in Gold** des Verbandes aus. Insgesamt 33 Jahre gehörte Budde dem Aufsichtsrat an und stand zudem über viele Jahre in der besonderen Verantwortung als dessen Vorsitzender.

FRIEDRICH WILHELM BUNTE, langjähriges Aufsichtsratsmitglied der Volksbank Bad Salzuflen, wurde von RWGV-Bankenberater Tobias Jasper **mit der Goldenen Ehrennadel des Verbandes gewürdigt und verabschiedet.** Fast drei Jahrzehnte hatte Bunte im Kontrollgremium der damaligen Volksbank Extertal, der Volksbank Nordlippe beziehungsweise der Volksbank Bad Salzuflen Verantwortung getragen.

KONRAD COENEN, Ehrenvorsitzender des Vorstandes der Volksbank Erft, **verstarb im Alter von 83 Jahren.** Coenen hatte sich fast 50 Jahre im Ehrenamt engagiert, darunter viele Jahre als Vorstandsvorsitzender.

HEINZ EHLEr, langjähriges Aufsichtsratsmitglied der Volksbank Gronau-Ahaus, wurde in der Vertreterversammlung **aus dem Ehrenamt verabschiedet und von RWGV-Bankenbetreuer Carsten Waldhelm mit der Ehrennadel in Gold des Verbandes ausgezeichnet.** Ehler gehörte dem Aufsichtsrat seit 1982 an und war über viele Jahre Aufsichtsratsvorsitzender der damaligen Volksbank Vreden. In dieser Funktion hat er in 2004 maßgeblich die Fusion zur heutigen Volksbank Gronau-Ahaus unterstützt.



Hohe Ehrung in Gold für Friedrich Wilhelm Bunte



Goldene RWGV-Ehrennadel für Josef Braun (Mitte)



Freute sich über die hohe Ehrung: Rainer Budde



Goldene Ehrennadel für Peter Bersch



Ist jetzt Träger der RWGV-Ehrennadel: Wilfried Münstermann (2. v. li.)



Wurde mit der Goldenen Ehrennadel ausgezeichnet: Dieter Schauerte (re.)



Wurde mit der DGRV-Goldnadel ausgezeichnet: Rainer Berlingen (re.)



Goldene RWGV-Ehrennadel für Heinrich Lübke (2. v. li.)



DGRV-Goldnadeln für Peter Josef-Götten und Walter Hoff

HEINZ GÜNTHER FINKE, ehemaliges Aufsichtsratsmitglied der Volksbank Holzhausen II (heute: Volksbank Mindener Land), **verstarb im Alter von 84 Jahren.**

PETER JOSEF GÖTTEN UND WALTER HOFF, Vorstandsmitglieder der Raiffeisenbank Zeller Land, wurden von DZ BANK-Vorstand Michael Speth **mit der Ehrennadel in Gold des DGRV ausgezeichnet. Nach 47 und 48 Dienstjahren, davon einige Jahrzehnte im Vorstand, wurden die beiden Genossenschaftler in den Ruhestand verabschiedet.** Ihre Karrieren startete in den 1960er-Jahren: Götten trat bei der Raiffeisenbank Briedel seine Banklehre an, Hoff bei der damaligen Raiffeisen-Volksbank Bullay. Hoff wurde 1980 und Götten 1987 in den Vorstand berufen. Entscheidend haben sie den Zusammenschluss der Raiffeisenbanken in der Verbandsgemeinde Zell zur Raiffeisenbank Zeller Land mitgestaltet. Darüber hinaus

engagierten sie sich auch überregional im genossenschaftlichen Verbund.

WOLFGANG KRÄHE, Aufsichtsratsvorsitzender der Volksbank Schermbeck, wurde in der Vertreterversammlung **vom RWGV-Vorstandsvorsitzenden Ralf W. Barkey mit der Ehrennadel in Gold des RWGV geehrt.** Krähe gehört dem Aufsichtsrat seit 1981 an und ist seit 2001 Vorsitzender des Kontrollgremiums. „In diesem Amt haben Sie sich durch Ihr fundiertes Urteil und Ihre Fachkompetenz Lob, Anerkennung und Respekt für die gemeinsame Sache erworben“, betonte Barkey.

FRANK LINSKENS, Leiter Firmenkunden der Volksbank Mönchengladbach, ist **neues Vorstandsmitglied der Bürgersolargenossenschaft Mönchengladbach.** Er tritt die Nachfolge von Wolfgang Weuthen an.

HEINRICH LÜBKE, seit 31 Jahren im Aufsichtsrat der Volksbank Waltrop, davon 22 Jahre als Vorsitzender, wurde vom RWGV-Vorstandsmitglied Siegfried Mehring mit der **Goldenen Ehrennadel des Verbandes ausgezeichnet.** Viele entscheidende Veränderungen hat Lübke begleitet, unter anderem die Fusion mit der Spar- und Darlehenskasse Henrichenburg sowie die Verschmelzung mit der Volksbank mit Sitz in Oer-Erkenschwick.

WILFRIED MÜNSTERMANN, seit 40 Jahren im Aufsichtsrat der GENO BANK ESSEN, **wurde jetzt von RWGV-Bereichsleiter Ralf Pauli mit der Goldenen Ehrennadel des Verbandes aus dem Kontrollgremium verabschiedet.** Pauli betonte, dass Münstermann als erfahrener Kaufmann und Unternehmer immer eine große Bereicherung für die Bank gewesen sei.

aufgefallen



Wo die Genossenschaftsidee Früchte trägt

Bis vor zehn Jahren bestritt Truong Quang An, Kleinbauer in der Provinz Long An in Vietnam, seinen Lebensunterhalt mehr schlecht als recht mit Reisanbau, Schweine- und Fischzucht. Doch dann erkannte An das Exportpotenzial, das in der Drachenfrucht liegt. Einer Frucht, die in Europa vor allem in der Gastronomie als Dessert oder zur Dekoration Verwendung findet. Landwirt An investierte in den Anbau der eisen-, calcium- und phosphorhaltigen Frucht und schloss sich mit zwölf Nachbarfamilien zu einer Produktionsgenossenschaft zusammen. Das Startkapital betrug umgerechnet 9.000 Euro.

Unterstützt wurden die Existenzgründer von ihrem genossenschaftlichen Provinzverband. Und auch der Deutsche Genossenschafts- und Raiffeisenverband (DGRV) sorgte mit Entwicklungshelfern und deren fachlichem Know-how dafür, dass die Idee der Anbau-Genossenschaft reiche Früchte tragen konnte. Heute – zehn Jahre später – verfügt die Genossenschaft über ein ansehnliches Kapital von 111.000 Euro.

Sie ist stolzer Besitzer eines Gebäudes, das mit einer Fläche von 5.500 Quadratmetern den Betrieb für Verarbeitung, Verpackung und Lagerung der Früchte ermöglicht. Und dank ihrer höheren Qualitätsstandards und der stabilen Produktion kann die Genossenschaft Tam Vu die bei

ihren Mitgliedern gekauften Früchte ohne Zwischenhändler im In- und Ausland vermarkten. Durch den über dem Marktpreis liegenden Einkaufspreis hat sich das Einkommen der Familien deutlich erhöht. Viele der 70 Genossenschaftsmitglieder gelten heute in der Heimatregion als „Drachenfrucht-Könige“. Dieser Erfolg hat Nachahmer auf den Plan gerufen: Zwischenzeitlich sind im Kreis Tam Vu drei weitere Drachenfrucht-Genossenschaften aus der Taufe gehoben worden.

Drachenfrucht-Smoothie

Zutaten

2 Drachenfrüchte mit rotem
Fruchtfleisch
200 ml Ananassaft
100 g Zucker
1 Schuss Limettensaft

Zubereitung

Drachenfrüchte halbieren, mit dem Löffel das Fruchtfleisch herausheben und in einen Mixer geben. Gekühlten Ananassaft, Zucker und Limettensaft zugeben und mixen.



Ganz nah dran.

FIDUCIA GAD
ZUKUNFTSERFAHREN

Mit der COMregional kommen wir zu Ihnen:
Vom 13. Oktober bis zum 29. November 2016 zeigen wir,
was wichtig ist für Ihr Bankgeschäft – heute und morgen.
Von der digitalen Kundenbindung über effiziente Prozesse
bis zur Migration auf agree21.

14 Veranstaltungen zu diesen und vielen anderen Themen –
und eine davon auch in Ihrer Nähe. Eben ganz nah dran.
Mehr dazu unter fiduciagad.de/veranstaltungen.

Jahresabschluss 2015

Buir-Bliesheimer Agrargenossenschaft eG · Bahnhofstraße 70 · 52388 Nörvenich

Aktivseite	Bilanz zum 31. Dezember 2015			Passivseite		
	Geschäftsjahr EUR	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR	Geschäftsjahr EUR	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR
A. Anlagevermögen				A. Eigenkapital		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände				I. Geschäftsguthaben		
1. Entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbl. Schutzrechte u. Ä.	34.969,14	34.969,14	55.979,14	1. der verbleibenden Mitglieder	3.742.447,11	3.604.076,79
II. Sachanlagen				2. der ausscheidenden Mitglieder	100.839,49	57.041,07
1. Grundstücke, Gebäude	12.440.724,90		12.163.468,28	3. aus gekündigten Geschäftsanteilen	0,00	0,00
2. Technische Anlagen und Maschinen	10.627.475,78		7.232.736,06	Rückständige fällige Einzahlungen EUR 884,81 auf Geschäftsanteile		(884,81)
3. Andere Anlagen, Betriebs- u. Geschäftsausstg.	2.172.156,27		2.231.713,70	II. Kapitalrücklage		
4. Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	41.926,00	25.282.282,95	701.186,72	III. Ergebnisrücklagen		
III. Finanzanlagen				1. Gesetzliche Rücklage	5.673.265,97	5.288.245,18
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	126.075,89		51.640,48	davon a. Bilanzgewinn		
2. Beteiligungen	9.000,00		9.000,00	Vorjahr eingestellt	EUR 233.472,53	(320.417,37)
3. Geschäftsguthaben bei Genossenschaften	922.422,94	1.057.498,83	852.344,90	davon aus Jahresüberschuss		
Anlagevermögen insgesamt	26.374.750,92	23.298.069,28		Geschäftsjahr eingestellt	EUR 151.548,26	(155.648,35)
B. Umlaufvermögen				2. Andere Ergebnisrücklagen	7.537.035,29	13.210.301,26
I. Vorräte				davon a. Bilanzgewinn		
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	21.609,62		34.077,41	Vorjahr eingestellt	EUR 233.472,53	(320.417,36)
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	20.921.320,29	20.942.929,91	26.227.692,65	davon aus Jahresüberschuss		
II. Forderungen, sonst. Vermögensgegenst.				Geschäftsjahr eingestellt	EUR 151.548,26	(155.648,35)
1. Forderungen aus Lieferungen u. Leistungen	13.615.299,60		11.013.099,77	IV. Bilanzgewinn		
2. Forderungen gegen verbundene Unternehmen	765.905,62		1.123.938,09	1. Jahresüberschuss	757.741,29	778.241,76
3. Sonstige Vermögensgegenstände	4.967.288,31	19.348.493,53	9.732.206,50	2. Einstellung in Rücklagen	303.096,52	454.644,77
III. Wertpapiere				Eigenkapital insgesamt	17.538.987,55	16.598.694,02
1. Sonstige Wertpapiere		7.203.865,69	7.214.496,49	B. Rückstellungen		
IV. Schecks, Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten		2.393.073,81	4.361.228,80	1. Pensionen u. ähnl. Verpflichtungen	1.432.314,00	1.315.333,00
V. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten		22.970,17	49.476,92	2. Steuerrückstellungen	161.623,00	683.843,00
				3. Sonstige Rückstellungen	1.294.335,68	2.888.272,68
				C. Verbindlichkeiten		
				1. Genussrechtskapital	40.173.829,75	43.368.339,55
				2. gegenüber Kreditinstituten	0,00	0,00
				3. aus Lieferungen u. Leistungen	14.331.533,26	18.344.857,20
				4. Sonstige Verbindlichkeiten	495.168,57	55.000.531,58
				davon		
				– aus Steuern	EUR 97.415,66	(91.228,05)
				– im Rahmen der sozialen Sicherheit	EUR 5.350,99	(4.685,66)
				D. Passive latente Steuern		
					858.292,22	1.046.903,43
Summe der Aktivseite	76.286.084,03	83.054.285,91		Summe der Passivseite	76.286.084,03	83.054.285,91

Gewinn- und Verlustrechnung für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2015

	Geschäftsjahr EUR	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR		Geschäftsjahr EUR	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR
1. Umsatzerlöse	117.190.894,68		130.769.043,58	7. Erträge aus Beteiligungen u. Geschäftsguthaben	64.011,21		69.543,80
2. Sonstige betriebliche Erträge	880.464,91	118.071.359,59	1.031.727,12	davon aus verbundenen Unternehmen	EUR 38.250,00		(45.900,00)
davon aus Währungsumrechnung	EUR 0,00		(0,00)	8. Erträge aus Gewinnabführung	21.014,04		31.360,59
3. Materialaufwand				9. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	954.148,15		904.293,33
a) Aufwendungen f. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	105.366.900,65		119.252.652,68	davon aus verbundenen Unternehmen	EUR 38.701,48		(30.133,97)
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	489.490,73	105.856.391,38	639.037,23	davon aus der Abzinsung	EUR 0,00		(0,00)
Rohergebnis	12.214.968,21	11.909.080,79		Zwischensumme 7–9	1.039.173,40		
4. Personalaufwand				10. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	97.140,51		9.574,10
a) Löhne und Gehälter	4.824.225,71		4.628.034,83	11. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	669.990,43	272.042,46	689.335,65
b) Soziale Abgaben/Aufw. Altersversorgung	1.016.882,72	5.841.108,43	1.012.585,61	davon für Genussrechtskapitel	EUR 446.626,62		(505.994,65)
davon für Altersversorgung	EUR 75.052,42		(92.347,10)	davon aus der Abzinsung	EUR 163.057,00		(80.324,00)
5. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	2.547.088,54		2.414.560,21	12. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		1.239.114,47	1.289.942,20
6. Sonst. betriebl. Aufwendungen	2.859.699,23	5.406.787,77	2.870.245,91	13. Außerordentliche Erträge	0,00		0,00
davon aus Währungsumrechnung	EUR 0,00		(0,00)	14. Außerordentliche Aufwendungen	0,00		0,00
Zwischensumme	967.072,01	983.654,23		15. Außerordentliches Ergebnis		0,00	(0,00)
				16. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		361.838,69	403.172,15
				davon aus latenten Steuern	EUR -188.611,21		(121.523,15)
				17. Sonstige Steuern		119.534,49	108.528,29
				18. Jahresüberschuss		757.741,29	778.241,76
				19. Einstellung in Rücklagen		303.096,52	
				20. Bilanzgewinn		454.644,77	

3. Anhang

A. Allgemeine Angaben

Der Jahresabschluss zum 31.12.2015 wurde nach den Rechnungslegungsvorschriften des Handelsgesetzbuches aufgestellt.

Die Gliederung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung entspricht den §§ 266 Abs. 2 und 3 sowie 275 Abs. 2 HGB. Die Gewinn- und Verlustrechnung wird nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt.

Posten, unter denen kein Betrag auszuweisen war, sind nicht aufgeführt.

Die Aufstellung des Jahresabschlusses erfolgt unter teilweiser Ergebnisverwendung. Das Gliederungsschema der Gewinn- und Verlustrechnung wurde entsprechend erweitert.

Das Gliederungsschema der Bilanz nach §§ 265, 266 HGB wurde gemäß § 265 Abs. 5 HGB erweitert. Die betrifft folgende Bilanzpositionen:

- Geschäftsguthaben bei Genossenschaften
- Genussrechtskapital.

B. Erläuterungen zu den Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

Bei der Aufstellung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung wurden folgende Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden angewandt:

Erworbene immaterielle Vermögensgegenstände sind zu Anschaffungskosten erfasst und werden linear entsprechend ihrer voraussichtlichen Nutzungsdauer abgeschrieben.

Das nicht abnutzbare Sachanlagevermögen wird zu Anschaffungskosten ausgewiesen.

Das abnutzbare Sachanlagevermögen wird zu den Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten abzüglich erhaltener Zuschüsse, abzüglich Sonderpostenübertragungen nach § 6b EStG aus Vorjahren und abzüglich planmäßiger Abschreibungen angesetzt. Die Abschreibungen werden linear entsprechend der voraussichtlichen Nutzungsdauer vorgenommen.

Geringwertige Wirtschaftsgüter bis zu einem Anschaffungspreis von 410 Euro sind voll abgeschrieben worden und werden im Anlagespiegel als Abgang gezeigt.

Die Finanzanlagen werden mit Anschaffungskosten bewertet.

Die Vorräte werden zu Anschaffungskosten oder niedrigeren Wiederbeschaffungskosten unter Beachtung des strengen Niederstwertprinzips bewertet. Die Methoden der Gruppenbewertung gemäß § 240 Abs. 4 HGB bzw. die Unterstellung einer Verbrauchsfolge (FIFO) gemäß § 256 HGB werden genutzt. Es ergeben sich zum 31.12.2015 keine erheblichen Abweichungen zum letzten Marktpreis. Es bestehen unverändert versteuerte Wertberichtigungen nach § 253 Abs. 4 HGB aF von 200 TEUR .

Bei Forderungen und Sonstigen Vermögensgegenständen werden erkennbare Einzelrisiken durch Wertberichtigungen berücksichtigt; dem allgemeinen Kreditrisiko wird durch eine Pauschalwertberichtigung Rechnung getragen. Unverzinsliche langfristige Forderungen werden mit dem Barwert angesetzt.

Die liquiden Mittel werden mit dem Nennwert bewertet.

Die Rückstellungen werden gemäß § 253 HGB in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrags passiviert. Alle Rückstellungen mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr wurden mit dem von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten durchschnittlichen Marktzinssatz abgezinst. Dabei wurden gemäß § 253 Abs. 2 S. 2 HGB bei Pensions- und Jubiläumskostenrückstellungen eine Restlaufzeit von 15 Jahren angenommen. Aufwendungen und Erträge aus der Aufzinsung bzw. der Abzinsung von Rückstellungen wurden unter den „Zinsen und ähnlichen Aufwendungen“ bzw. den „sonstigen Zinsen und ähnlichen Erträgen“ ausgewiesen.

Rückstellungen für Pensionen sind nach dem international üblichen Anwartschaftsbarwertverfahren (PUC-Methode) errechnet. Als biometrische Rechnungsgrundlagen wurden die Richttafeln 2005 G von Prof. Dr. Klaus Heubeck verwendet. Im Berichtsjahr wird ein von der Deutschen Bundesbank vorgegebener durchschnittlicher Marktzinssatz von 3,89% (Vorjahr 4,53%) bei der Bewertung zugrunde gelegt. Für die zukünftigen Gehalts- und Rentensteigerungen wurden jeweils 1,7% p.a. angenommen. Der Zinsaufwand aus der Aufzinsung betrifft den Zinsanteil der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen. Im Abzinsungsbetrag der Pensionsrückstellungen sind die Effekte aus der Änderung des Diskontierungssatzes in Höhe von 100 TEUR enthalten. Bis 2014 wurden diese Effekte aus der Änderung des Diskontierungssatzes mit den Aufwendungen für Altersversorgung verrechnet. Ab 2015 wird der Zinsänderungseffekt im Zinsergebnis unter den Zinsaufwendungen erfasst. Die Änderung des Ausweises wurde vorgenommen, um eine bessere Sicht auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage zu erhalten.

Die Steuerrückstellungen decken die zu erwartenden Steuerbelastungen ab.

Die Verbindlichkeiten sind mit ihrem Erfüllungsbetrag passiviert.

Gemäß § 274 HGB erfolgt eine saldierte Abgrenzung der voraussichtlichen zukünftigen Steuerbelastungen und Steuerentlastungen aufgrund handelsrechtlicher und steuerrechtlicher Bilanzierungs- und Bewertungsunterschiede. Von dem Wahlrecht, nur den passivischen Überhang latenter Steuern auf temporäre Differenzen zwischen handels- und steuerrechtlichem Ansatz zu bilanzieren, wird grundsätzlich Gebrauch gemacht. Der Ertragsteuersatz der zur Berechnung der latenten Steuern verwendet wurde, beträgt 32,47% (Vorjahr 32,02%).

Die Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden des Vorjahres wurden – abgesehen von der Änderung des Ausweises der Effekte aus der Änderung des Diskontierungssatzes bei den Pensionsrückstellungen – beibehalten.

C. Entwicklung des Anlagevermögens 2015

	Anschaffungs-/ Herstellungskosten EUR	Zugänge EUR	Zuschreibungen EUR	Umbuchungen EUR	a) Abgänge b) Zuschüsse EUR	Abschreibungen (kumuliert) EUR	Buchwert am Bilanzstichtag EUR	Abschreibungen Geschäftsjahr EUR
I. Immaterielle Vermögensgegenstände								
1. Entgeltliche erworbene Konzessionen, gewerbl. Schutzrechte u. Ä.	681.560,44	18.831,28				665.422,58	34.969,14	39.841,28
2. Geleistete Anzahlg., imm. Vermögensgeg.	0,00						0,00	
	681.560,44	18.831,28				665.422,58	34.969,14	39.841,28
II. Sachanlagen								
1. Grundstücke, Gebäude	26.861.587,92	931.731,52			a) 185.663,42	15.166.931,12	12.440.724,90	654.474,90
2. Technische Anlagen und Maschinen	30.065.698,40	4.129.420,41		+ 591.436,72	a) 310.727,51	23.848.352,24	10.627.475,78	1.326.117,41
3. Andere Anlagen, Betriebs- u. Geschäftsa.	4.391.441,93	362.021,69		+ 109.750,00	a) 872.547,97	1.818.509,38	2.172.156,27	526.654,95
4. Geleistete Anzahlungen, Anlagen im Bau	701.186,72	41.926,00		- 701.186,72			41.926,00	
	62.019.914,97	5.465.099,62		0,00	a) 1.368.938,90	40.833.792,74	25.282.282,95	2.507.247,26
III. Finanzanlagen								
1. Anteile an verbundenen Unternehmen	51.640,48	74.435,41					126.075,89	
2. Beteiligungen	9.000,00						9.000,00	
3. Geschäftsguthaben bei Genossenschaften	852.344,90	70.078,04					922.422,94	
4. Sonstige Ausleihungen	0,00						0,00	
	912.985,38	144.513,45					1.057.498,83	
insgesamt	63.614.460,79	5.628.444,35		0,00	a) 1.368.938,90	41.499.215,32	26.374.750,92	2.547.088,54

D. Erläuterung zur Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung

I. Bilanz

1. Die Genossenschaft besitzt Kapitalanteile in Höhe von mindestens 20% an anderen Unternehmen:

Name und Sitz	Anteil am Gesellschafts- kapital %	Eigenkapital der Gesellschaft		Ergebnis des letzten Geschäftsjahres	
		Jahr	TEUR	Jahr	EUR
I. Walther Lüttgen GmbH, Nörvenich	100%	2015	50	2015	0,00*
II. Buir Bliesheimer Versicherungsservice GmbH, Nörvenich	51%	2015	151	2015	86.386,88
III. BBR-Betriebsberatung GmbH Nörvenich	100%	2015	59	2015	9.158,81
IV. Agrarunion GmbH, Dransfeld	30%	2014	25	2014	341,07

Zu I.) Die Walther Lüttgen GmbH hält 100% der in 1994 gegründeten Luxemburger Agrarhandel GmbH.

* Der Jahresüberschuss von EUR 21.014,04 wurde an die Muttergesellschaft abgeführt.

2. Von den Forderungen haben eine Restlaufzeit von mehr als 1 Jahr

	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.068.186,24	536.852,40
sonstige Vermögensgegenstände	95.124,74	137.306,33

3. Bei den Forderungen gegen verbundene Unternehmen in Höhe von EUR 765.905,62 handelt es sich um:

	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	0,00	0,00
sonstige Vermögensgegenstände	765.905,62	1.123.938,09

4. Im Posten „sonstige Vermögensgegenstände“ sind folgende antizipative Beträge größeren Umfangs enthalten:

	Geschäftsjahr EUR
Rückdeckungsversicherung	85.593

5. Die sonstigen Rückstellungen beinhalten im Wesentlichen

Anliegerkosten	500.000 EUR
Personalarückstellungen	424.608 EUR
Prüfung, Steuerberatung, JA-Erstellung	80.451 EUR
Niederschlagswasser	128.799 EUR

6. Von den Verbindlichkeiten haben eine Restlaufzeit bis zu 1 Jahr

Verbindlichkeiten	Geschäftsjahr EUR	Vorjahr EUR
Genussrechtskapital	34.224.764,96	37.217.141,84
gegenüber Kreditinstituten	0,00	0,00
aus Lieferungen und Leistungen	14.331.533,26	18.344.857,20
sonstige Verbindlichkeiten	495.168,57	497.124,03

7. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten, die durch Grundschulden gesichert sind, betragen EUR 0,00.

Außerdem bestehen die üblichen Eigentumsvorbehalte für Warenbezüge.

II. Gewinn- und Verlustrechnung

1. Das Rohergebnis ermittelt sich wie folgt:

	2015 TEUR	2014 TEUR
Landw. Erzeugnisse (Absatzgeschäft)	51.762,3	60.501,4
Landw. Bedarfsartikel (Bezugsgeschäft)	64.548,7	69.433,8
Dienstleistungen	975,7	931,1
Genossenschaftl. Rückvergütung (Bezugsgeschäft)	-95,8	-97,2
Umsatzerlöse	117.190,9	130.769,1
Materialaufwand	105.761,0	119.776,4
Genossenschaftl. Rückvergütung (Absatzgeschäft)	95,4	115,3
Wareneinsatz	105.856,4	119.891,7
Sonstige betriebliche Erträge	880,5	1.031,7
Rohergebnis	12.215,0	11.909,1

Die Umsätze im Absatzgeschäft erfolgen in 2015 zu 23% in die Beneluxstaaten

2. In den folgenden Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung sind an wesentlichen außerordentlichen und periodenfremden Erträge und Aufwendungen enthalten:

<u>Sonstige betriebl. Erträge</u>	
Buchgewinne aus Anlageabgängen	53.109 EUR
Erträge aus Forderungsbewertung	166.787 EUR
Erträge aus Wertpapiere	144.139 EUR
Auflösung von Rückstellungen	27.401 EUR
<u>Sonstige betriebl. Aufwendungen</u>	
Aufwendungen Forderungsbewertung	172.558 EUR
Aufwendungen aus Wertpapiere	146.467 EUR

E. Sonstige Angaben

1. Sonstige finanzielle Verpflichtungen im Sinne von § 285 Nr. 3a HGB bestehen in Höhe von EUR 8.370,00 für Haftsummenverpflichtungen aus gezeichneten Geschäftsanteilen bei Genossenschaften
2. Zur Begrenzung des Risikos von Marktpreisänderungen im Getreidegeschäft setzt die Genossenschaft derivative Finanzinstrumente in der Form von Warentermingeschäften (Futures) an der Euronext/Matiff ein. Aufgrund der Marktentwicklung wurden der Genossenschaft Variation-Margins in Höhe von TEUR 30 zum 31.12.2015 gutgeschrieben, die unter den sonstigen Verbindlichkeiten ausgewiesen werden. Der passivierte Betrag entspricht dem positiven Zeitwert der Warentermin-Futures zum Bilanzstichtag. Der unter dem Vorratsvermögens ausgewiesene Getreidebestand von rd. 12 Mio. EUR zum 31.12.2015 wird mit abgeschlossenen Termingeschäften (physisch zu erfüllende Kontrakte) in Bewertungseinheiten nach § 254 HGB zur Absicherung gegen Marktpreisänderungen zusammengefasst. Zum 31.12.2015 beträgt die Höhe der mit den Bewertungseinheiten abgesicherten Risiken 0,2 Mio. EUR. Da auch die Verkaufskontrakt-preise oberhalb des Bewertungsansatzes der Getreides liegen, ist die Effektivität der Sicherungsbeziehung in vollem Umfang gegeben. Bei Erfüllung der Terminkontrakte werden die positiven und durch die vertragli-chen Vereinbarungen feststehenden Roherträge realisiert. Die Absicherung erfolgt im Rahmen von Portfo-lio-Hedges. Die Verbuchung der gesicherten Bestände erfolgt nach der Einfrierungsmethode.
3. Im Geschäftsjahr 2015 gab es keine wesentlichen Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Per-sonen, die für die Beurteilung der Finanzlage notwendig sind und zu nicht marktüblichen Bedingungen zustande gekommen sind.

8. Haftungsverhältnisse im Sinne von § 251 HGB bestanden aus einer Bürgschaftsverpflichtung gegenüber einer Bank eines verbundenen Unternehmens in Höhe von EUR 10.225,84 sowie aus einer Begebung und Übertragung von Wechseln in Höhe von EUR 669.249,52. Zum Bilanzstichtag wurde die Banklinie des verbundenen Unternehmens, für welche die Genossenschaft bürgt, nicht beansprucht.

Die Inanspruchnahmewahrscheinlichkeit aus Wechselhaftung schätzen wir aufgrund der gegenwärtigen Bonität und des bisherigen Zahlungsverhaltens des Bezogenen (Begünstigten) als gering ein. Erkennba-re Anhaltspunkte, die eine andere Beurteilung erforderlich machen würden, liegen nicht vor.

9. Die Passiven Latenten Steuern berechnen sich wie folgt:

Bezeichnung	Wertansatz Handelsbilanz EUR	Wertansatz Steuerbilanz EUR	Temporäre Differenzen aktivisch EUR	Temporäre Differenzen passivisch EUR
Grundstücke und Gebäude	12.440.725	8.852.735	0	3.587.990
Fertige Erzeugnisse und Waren	20.921.320	21.560.873	639.553	0
Sonderposten gem. § 6b EStG	0	153.415	0	153.415
Pensionsrückstellungen	1.432.314	996.143	436.171	0
Sonstige Rückstellungen	1.294.336	1.272.340	21.996	0
Summe			1.097.720	3.741.405
Gesamter Unterschiedsbetrag				2.643.685
Steuersatz von 32,47 % passive latente Steuern				858.292

4. Die Zahl der 2015 durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer betrug:

	Vollzeit	Teilzeit
Kaufmännische Mitarbeiter	57	2
Gewerbliche Mitarbeiter	35	0
	92	2

Außerdem wurden durchschnittlich 5 Auszubildende beschäftigt.

5. Mitgliederbewegung

	Zahl der Mitglieder	Anzahl der Geschäftsant.
Anfang 2015	1.134	3.880
Zugang 2015	41	255
Abgang 2015	37	134
Ende 2015	1.138	4.001

Die Geschäftsguthaben der verbleibenden Mitglieder

haben sich im Geschäftsjahr vermehrt um

EUR 138.370,32

Höhe des Geschäftsanteils

EUR 1.100,00

6. Name und Anschrift des zuständigen Prüfungsverbandes:

Rheinisch-Westfälischer Genossenschaftsverband e. V.
Mecklenbecker Straße 235–239
48163 Münster

7. Mitglieder des Vorstandes (Vor- und Zuname)

Stefan Schulze-Hagen
Dr. Willi Kremer-Schillings
Peter-Josef Gormanns

8. Mitglieder des Aufsichtsrates (Vor- und Zuname)

Hans Josef Schorn (Aufsichtsratsvorsitzender) bis 30.05.2015
Antonius Coenen (Aufsichtsratsvorsitzender)
Paul-Eugen Kugelgen
Stephan Kirsch
Johannes Brünker
Dirk Urban
Dr. Barbara von Meer
Jochen Schmitz
Toni Winkelhag (ab 30.05.2015)

9. Am Bilanzstichtag betrugen die Forderungen an Mitglieder des Vorstandes

EUR 2.478,43

10. Am Bilanzstichtag betrugen die Forderungen an Mitglieder des Aufsichtsrates

EUR 19.807,37

Buir-Bliesheimer Agrargenossenschaft eG

Nörvenich, 20. April 2016

Der Vorstand

Schulze-Hagen Dr. Kremer-Schillings Gormanns

Bestätigungsvermerk

Wir haben den Jahresabschluss – bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie Anhang – unter Einbeziehung der Buchführung und den Lagebericht der Buir-Bliesheimer Agrargenossenschaft eG für das Geschäftsjahr vom 01.01.2015 bis 31.12.2015 geprüft. Die Buchführung und die Aufstellung von Jah-resabschluss und Lagebericht nach den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und den ergänzenden Bestimmungen in der Satzung liegen in der Verantwortung des Vorstandes der Genossenschaft. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über den Jahresab-schluss unter Einbeziehung der Buchführung und über den Lagebericht abzugeben.

Wir haben unsere Jahresabschlussprüfung nach § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen. Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die Darstel-lung des durch den Jahresabschluss unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung und durch den Lagebericht vermittelten Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden. Bei der Festlegung der Prüfungshandlungen werden die Kenn-tnisse über die Geschäftstätigkeit und über das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld der Genossenschaft so-wie die Erwartungen über mögliche Fehler berücksichtigt. Im Rahmen der Prüfung werden die Wirksamkeit des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems sowie Nachweise für die Angaben in Buchführung,

Jahresabschluss und Lagebericht überwiegend auf der Basis von Stichproben beurteilt. Die Prüfung umfasst die Beurteilung der angewandten Bilanzierungsgrundsätze und der wesentlichen Einschätzungen des Vorstan-des sowie die Würdigung der Gesamtdarstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Jahresab-schluss den gesetzlichen Vorschriften und den ergänzenden Bestimmungen der Satzung und vermittelt un-ter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entspre-chendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Genossenschaft. Der Lagebericht steht im Einklang mit dem Jahresabschluss, vermittelt insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Genossen-schaft und stellt die Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung zutreffend dar.

Düsseldorf, 20. April 2016

Rheinisch-Westfälischer Genossenschaftsverband e. V.

Martin Heinz
Wirtschaftsprüfer

Guido Platten
Wirtschaftsprüfer

**Spar- und Darlehnskasse
Aegidienberg eG
53604 Bad Honnef**

Jahresabschluss zum 31.12.2015
(Kurzfassung ohne Anhang)

JAHRESBILANZ

Aktivseite	Geschäftsjahr €	Vorjahr T€	Passivseite	Geschäftsjahr €	Vorjahr T€
1. Barreserve	591.141,06	564	1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	13.124.364,37	10.905
2. Schuldtitel öffentlicher Stellen und Wechsel, die zur Refinanzierung bei Zentralnotenbanken zugelassen sind	0,00	0	2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	53.638.669,83	54.201
3. Forderungen an Kreditinstitute	11.305.964,81	1.618	a) Spareinlagen	5.349.737,74	4.893
4. Forderungen an Kunden	39.615.499,63	40.898	b) andere Verbindlichkeiten	48.288.932,09	49.308
5. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	18.120.374,15	22.975	3. Verbriefte Verbindlichkeiten		
6. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	2.062.501,43	3.989	a) begebene Schuldverschreibungen	0,00	0
6a. Handelsbestand	681.868,93	0	b) andere verbrieftete Verbindlichkeiten	0,00	0
7. Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften	1.746.203,37	1.696	3a. Handelsbestand	0,00	0
8. Anteile an verbundenen Unternehmen	0,00	0	4. Treuhandverbindlichkeiten	0,00	0
9. Treuhandvermögen	0,00	0	5. Sonstige Verbindlichkeiten	106.384,25	152
10. Ausgleichsforderungen gegen die öffentliche Hand einschl. Schuldverschreibungen aus deren Umtausch	0,00	0	6. Rechnungsabgrenzungsposten	18.407,73	37
11. Immaterielle Anlagewerte	788,00	2	7. Rückstellungen	489.216,71	679
12. Sachanlagen	794.675,47	896	8. ---	0,00	0
13. Sonstige Vermögensgegenstände	836.695,59	847	9. Nachrangige Verbindlichkeiten	0,00	0
14. Rechnungsabgrenzungsposten	1.539,29	2	10. Genußrechtskapital	0,00	0
Summe Aktiva	75.757.251,73	73.487	11. Fonds für allgemeine Bankrisiken	1.234.279,52	414
			11a. Fonds für allgemeine Bankrisiken	8.101,87	179
			12. Eigenkapital		
			a) gezeichnetes Kapital	1.376.573,16	1.378
			b) Rücklagen	5.432.958,41	5.184
			c) Bilanzgewinn	328.295,88	358
			Summe der Passiva	75.757.251,73	73.487
			U.1 Eventualverbindlichkeiten	573.043,97	771
			U.2 Andere Verpflichtungen	3.224.060,94	5.313

GEWINN-UND VERLUSTRECHNUNG

für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2015

	Geschäftsjahr €	Vorjahr T€		Geschäftsjahr €	Vorjahr T€
1. Zinserträge	2.796.724,38	2.909	16. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere.	21,68	0
2. Zinsaufwendungen	256.578,93	631	17. Aufwendungen aus Verlustübernahme	0,00	0
3. Laufende Erträge aus Aktien und nicht festverzinslichen Wertpapieren, Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften, Anteilen an verbundenen Unternehmen	77.643,07	89	18. ---	0,00	0
4. Erträge aus Gewinngemeinschaften Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen	0,00	0	19. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	1.380.595,46	1.021
5. Provisionserträge	1.532.391,81	1.423	20. Außerordentliche Erträge	48.002,40	0
6. Provisionsaufwendungen	133.076,73	155	21. Außerordentliche Aufwendungen	0,00	0
7. Nettoertrag des Handelsbestandes	313.216,96	174	22. Außerordentliches Ergebnis	48.002,40	0
8. Sonstige betriebliche Erträge	179.548,43	160	23. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	311.185,37	329
9. ---	0,00	0	24. Sonst.Steuern, soweit nicht unter Posten 12 ausgewiesen	4.283,00	4
10. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen	2.631.240,62	2.668	24a. Einstellung in den Fonds für allgemeine Bankrisiken	785.000,00	330
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen	118.592,57	114	25. Jahresüberschuss	328.129,49	358
12. Sonstige betriebliche Aufwendungen	58.587,00	90	26. Gewinnvortrag	166,39	0
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft	320.875,02	76	27. Entnahmen aus den Ergebnismrücklagen	0,00	0
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft	0,00	0	28. Einstellungen in Ergebnismrücklagen	0,00	0
15. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere	0,00	0	29. Bilanzgewinn	328.295,88	358

Der vollständige Jahresabschluss 2015 hat der Rheinisch Westfälische Genossenschaftsverband e.V. Münster den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk gem. § 322 HGB erteilt.

Der Jahresabschluss, der Lagebericht, der Bestätigungsvermerk, der Bericht des Aufsichtsrates sowie der Vorschlag für und der Beschluss über die Verwendung des Ergebnisses werden im Elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

Mit Hoch- geschwindigkeit zur Entscheidung



Der WL InvestorenExpress® ist Ihr schneller Weg zu einer Finanzierungsentscheidung.

Durch abgestimmte Prozesse und höchstmögliche Standardisierung garantieren wir Ihnen eine verbindliche Darlehenszusage in nur 5 Arbeitstagen nach Einreichung der benötigten Unterlagen. So kommen Ihre Kunden in Express-Geschwindigkeit zu einer Entscheidung - aber ohne Express-Zuschlag!

Übrigens: Den besten Einstieg in den **InvestorenExpress** liefert Ihnen unser **InvestorenBarometer**: tägliche Konditionen im Abo und ein unverbindliches Angebot spätestens 3 Stunden nach Erhalt Ihrer Anfrage.

Mehr erfahren Sie im VR-BankenPortal oder bei unseren regionalen Investoren-Workshops, z.B. am

- **19. Oktober 2016 in Düsseldorf**
- **21. Oktober 2016 in Münster**

Die WL BANK ist seit langem strategischer Partner der Volksbanken Raiffeisenbanken in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Wir unterstützen Ihr Angebot im Privatkundensegment des Immobilienfinanzierungsgeschäfts, im Kommunalgeschäft und in der gewerblichen Immobilienfinanzierung.

info@wlbank.de
www.wlbank.de
www.vr-bankenportal.de



Hauptsitz:
Sentmaringer Weg 1
48151 Münster