Personalwirtschaftliche Grundsätze
der IHK Saarland

1. Präambel

Die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes (IHK Saarland) ist eine vom Bundes- und Landesgesetzgeber geschaffene Selbstverwaltungseinrichtung der regionalen Wirtschaft. In dieser Rolle organisiert und formuliert sie gerade als Landeskammer die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Sie ist Dienstleister und Berater ihrer Mitgliedsunternehmen und nimmt die ihr vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben wahr. Im Interesse der Qualität dieser Arbeit ist die IHK Saarland darauf angewiesen, im Wettbewerb um die notwendigen Fach- und Führungskräfte erfolgreich zu sein.

Die IHK Saarland ernennt keine Beamte [1] und erteilt keine beamtenähnlichen Versorgungs- und Beihilfezusagen. Bei der Gestaltung der Gesamtvergütung und der Personalpolitik insgesamt wird das berücksichtigt. Die IHK Saarland orientiert sich mit ihren Personalwirtschaftlichen Grundsätzen am Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, an den Rahmenbedingungen des Arbeits- und Sozial-/Steuerrechts sowie dem Marktumfeld. Die Gewährung von betrieblichen Nebenleistungen muss sich in diese Rahmenvorgaben einpassen.

Die wesentlichen Grundlagen der Personalwirtschaft der IHK Saarland werden in Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat vereinbart. Diese werden durch Standards im Rahmen des IHK-Qualitätsmanagements vervollständigt.

2. Grundlagen der Personalarbeit

Die IHK Saarland steht bei der Personalgewinnung und -bindung von qualifizierten, leistungsfähigen Beschäftigten im Wettbewerb mit Unternehmen, öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Verbänden und Beteiligungsgesellschaften der öffentlichen Hand.

. . .

[1] Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

Die Personalarbeit der IHK Saarland ist auf ihre Arbeitgeberattraktivität ausgerichtet. Die wesentlichen Themen umfassen insb. flexible Arbeitszeiten, das Angebot zur mobilen Arbeit sowie auch betriebliche Nebenleistungen. Die kontinuierliche Personalplanung und -entwicklung ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität.

Dem Hauptgeschäftsführer obliegt die Bildung einer effizienten internen Organisationstruktur. Er ist für die Gliederung der Geschäftsbereiche sowie deren Aufgaben verantwortlich. Er entscheidet auch, wie viele Beschäftigte in den einzelnen Geschäftsbereichen eingesetzt werden. Gleiches gilt für die Einstellung von Auszubildenden, Trainees sowie für die Beschäftigung von Aushilfskräften. Das „Stellen-Soll“ wird mit dem IHK-Ehrenamt abgestimmt. Bei freiwerdenden Stellen entscheidet der Hauptgeschäftsführer, ob diese wiederbesetzt bzw. anderweitig verteilt werden oder ob sie wegfallen können.

Im Wirtschaftsplan sowie im Jahresabschluss erfolgt eine Zuordnung der personalbezogenen Aufwendungen zu mindestens drei Funktionsgruppen. Die Personalübersicht enthält zusätzlich die Anzahl der Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente und Köpfe). Hierdurch wird die Transparenz von Stellen und Kosten gegenüber dem IHK-Ehrenamt und den Mitgliedsunternehmen sichergestellt. Es ist darauf zu achten, dass sie nicht gegen Rechte einzelner Personen verstößt. Die Personalübersicht der IHK Saarland ist wie folgt gegliedert:

(1) Leitung

Zur hauptamtlichen Leitungsebene der IHK Saarland gehören der Hauptgeschäftsführer als vertretungsberechtigtes Organ, der stellvertretende Hauptgeschäftsführer als sein Vertreter sowie die Geschäftsbereichsleitenden.

Die Geschäftsbereichsleitenden können den Titel „Geschäftsführer“ tragen, haben aber - anders als in Unternehmen - aufgrund des Titels keine Befugnis zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der IHK Saarland. Vertretungsmacht kann durch Richtlinien oder in Einzelfällen durch Weisung des Hauptgeschäftsführers den Geschäftsbereichsleitenden eingeräumt werden.

Die Leitungsebene besteht derzeit aus vier Personen (Hauptgeschäftsführer, stellv. Hauptgeschäftsführer und zwei Geschäftsbereichsleitenden).

. . .

(2) Weitere Führungskräfte
Zu den weiteren Führungskräften gehören die Leiter und die Referenten. Leiter können aus Bestandsschutzgründen den Titel „Geschäftsführer“ tragen. Auch in diesen Fällen besteht aufgrund des Titels keine Befugnis zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der IHK Saarland. Die Zuordnung von einzelnen Funktionen zu dieser Gruppe erfolgt durch den Hauptgeschäftsführer. Vertretungsmacht kann durch Richtlinien oder in Einzelfällen durch Weisung des Hauptgeschäftsführers den Leitern eingeräumt werden.

(3) Beschäftigte unterhalb der Führungskräfteebene
Die Zuordnung der weiteren Beschäftigten zu den Funktionen dieser Gruppe erfolgt durch den Hauptgeschäftsführer.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem orientiert sich an der jeweils geltenden IHK-Tarifordnung, die als Dienstvereinbarung mit dem Personalrat getroffen wird. Grundsätzlich obliegt es dem Präsidium darüber zu entscheiden, ob und wenn ja, an welchem Tarifvertrag und in welchem Umfang die IHK Saarland und ihre Beschäftigten gebunden sind. Diese Entscheidung ist die Grundlage für die jeweilige IHK-Tarifordnung. Neben der Regelung der Gehälter kann die IHK-Tarifordnung variable Gehaltsbestandsteile, aufgabenbezogene Zulagen sowie leistungsbezogene Prämien regeln. Gehaltserhöhungen können allgemeiner linearer oder individueller Natur sein.

Die Gehaltsentwicklung bei der IHK Saarland soll mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung korrespondieren. Die Höhe der Gehälter richtet sich grundsätzlich nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes, der Personal- und Budgetverantwortung, den eingeräumten Befugnissen sowie der Qualifikation, der einschlägigen Berufserfahrung und dem persönlichen Entwicklungsstand der Beschäftigten. Zudem sind die jeweiligen Marktbedingungen zu berücksichtigen.

4. Hauptgeschäftsführer

Nach dem IHKG und der IHK-Satzung vertreten Präsident und Hauptgeschäftsführer die IHK Saarland gemeinsam. Der Hauptgeschäftsführer wird von der Vollversammlung bestellt und führt als satzungsmäßiges Organ die laufenden Geschäfte. Er repräsentiert die IHK Saarland gegenüber Politik und Verwaltung und ist Vorgesetzter aller IHK-Beschäftigten.

. . .

Aus diesen Aufgaben ergeben sich hohe Anforderungen an die fachliche, soziale und persönliche Kompetenz sowie die persönliche Unabhängigkeit des Hauptgeschäftsführers. An diesen Anforderungen und an den Marktbedingungen für den entsprechenden Personenkreis sind die Konditionen des Anstellungsvertrages auszurichten. Der Anstellungsvertrag des Hauptgeschäftsführers wird vom Präsidenten und einem Vizepräsidenten unterschrieben.

Der Anstellungsvertrag wird inhaltlich vom Präsidenten und ggf. von weiteren, vom Präsidium beauftragten, Präsidiumsmitgliedern ausgehandelt. Bei der Feststellung des Gehalts beachtet das Präsidium die Vorgaben der Vollversammlung, insb. die Vergütungsgrundsätze gemäß der IHK-Satzung. Die Gesamtvergütung des Hauptgeschäftsführers setzt sich aus einem individuell vereinbarten Jahresgehalt, einer Altersversorgung gemäß der IHK-Zusatzversorgung in der jeweils gültigen Fassung und einer Dienstwagenregelung zusammen. Der Dienstwagen kann auch zur privaten Nutzung unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Regelungen zur Verfügung gestellt werden. Das Jahresgehalt orientiert sich an den Grundlagen gemäß Punkt 3. Die Angemessenheit des Jahresgehalts und der Vergütungsbestandteile werden in regelmäßigen Abständen geprüft, ohne dass ein Anspruch auf eine erhöhte Vergütung begründet wird.

Bei Ausscheiden des Hauptgeschäftsführers bereitet das Präsidium die Bestellung eines neuen Hauptgeschäftsführers durch die Vollversammlung vor. Es kann hierzu externe Berater hinzuziehen.

5. Stellv. Hauptgeschäftsführer, Geschäftsbereichsleitende

Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsbereichsleitenden werden durch das Präsidium im Einvernehmen mit dem Hauptgeschäftsführer und der Vollversammlung bestellt. Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer vertritt im Verhinderungsfall den Hauptgeschäftsführer. Vertretungsbefugnis für einzelne Aufgaben kann zusätzlich durch Richtlinien oder in Einzelfällen durch Weisung des Hauptgeschäftsführers Geschäftsbereichsleitenden eingeräumt werden. Der Umfang der Vertretungsmacht ergibt sich aus Richtlinien, z.B. der Dienstanweisung für die Finanzwirtschaft nebst ihren Anlagen, der Unterschriftenregelung der IHK Saarland und der Einzelweisung.

Die Anstellungsverträge des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers und der Geschäftsbereichsleitenden unterzeichnen der Präsident und der Hauptgeschäftsführer.

. . .

Die Gehälter des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers und der Geschäftsbereichsleitenden sowie der aktuell bestellten Leiter mit dem Titel „Geschäftsführer“ sind individuell auf der Basis der geltenden IHK-Tarifordnung vereinbart. Bei der Feststellung des Gehalts beachtet das Präsidium die Vorgaben der Vollversammlung, insb. die Vergütungsgrundsätze gemäß der IHK-Satzung. Bestandteil des Gehalts ist auch eine Altersversorgung gemäß der IHK-Zusatzversorgung in der jeweils gültigen Fassung. Das Jahresgehalt orientiert sich an den Grundlagen gemäß Punkt 3.

6. Weitere Führungskräfte, Beschäftigte unterhalb der Führungskräfteebene

Die Arbeitsverträge der weiteren Führungskräfte und der Beschäftigten unterhalb der Führungskräfteebene unterzeichnet der Hauptgeschäftsführer. Vertretungsbefugnis für einzelne Aufgaben kann diesen Beschäftigten zusätzlich durch Richtlinien oder in Einzelfällen den Leitern durch Weisung des Hauptgeschäftsführers eingeräumt werden.

Die Gehälter der weiteren Führungskräfte und der Beschäftigten unterhalb der Führungskräfteebene orientieren sich an den Grundlagen gemäß Punkt 3. Bestandteil des jeweiligen Gehalts ist auch eine Altersversorgung gemäß der IHK-Zusatzversorgung in der jeweils gültigen Fassung.

7. Betriebliche Nebenleistungen

Im Zusammenhang mit der Arbeitgeberattraktivität und im Rahmen des Wirtschaftsplans kann die IHK Saarland betriebliche Nebenleistungen gewähren, z.B. Nutzung eines IHK-Dienstwagens, Dienstradleasing, Gruppenversicherungsangebote für die Beschäftigten. Darüber hinaus kann die IHK Saarland zur Stärkung der Betriebsgemeinschaft und der Arbeitgeberattraktivität und zur Förderung der Gesundheit weitere Aktivitäten finanzieren, z. B. Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, Gesundheitstag, Getränke, Essensgeldzuschuss, Präsente bei Geburtstagen, Hochzeiten, Geburten oder ähnliche Gegebenheiten.

. . .

8. Beschlussfassung

Die Personalwirtschaftlichen Grundsätze der IHK Saarland werden im Rahmen der jährlichen Beratungen der Vollversammlung zum Wirtschaftsplan sowie zum Jahresabschluss abgebildet. Die Mitglieder der Vollversammlung erhalten u.a. detaillierte Informationen über die Personalkosten als Anlage zum Wirtschaftsplan. Sie beschließen zusammen mit dem Wirtschaftsplan über deren Umfang.

In Kraft treten

Die Personalwirtschaftlichen Grundsätze treten zum 1. Mai 2023 in Kraft. Gleichzeitig treten die Personalwirtschaftlichen Grundsätze vom 24. Juni 2020 außer Kraft.

Saarbrücken, 17. April 2023