

Personalwirtschaftliche Grundsätze der IHK Nord Westfalen

Die Vollversammlung der IHK Nord Westfalen hat in ihrer Sitzung am 06. Juni 2024 diese allgemeinen personalwirtschaftlichen Grundsätze beschlossen:

Präambel

Nach § 4 der Satzung der IHK Nord Westfalen bestimmt die Vollversammlung die Richtlinien der IHK-Arbeit und beschließt über Fragen, die für die IHK-zugehörige gewerbliche Wirtschaft oder die Arbeit der IHK von grundsätzlicher Bedeutung sind. Hierzu gehört auch die Beschlussfassung über die wesentlichen personalwirtschaftlichen Grundsätze, insbesondere die allgemeinen Grundlagen der Gehaltsfindung (§ 4 Abs. 2 r der IHK-Satzung).

Im Interesse der Qualität ihrer Arbeit ist die IHK darauf angewiesen, im Wettbewerb um die notwendigen Fach- und Führungskräfte erfolgreich zu sein. Die IHK orientiert sich mit ihren personalwirtschaftlichen Grundsätzen am Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, an den Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts und der sozialversicherungs-/steuerrechtlichen Bestimmungen sowie dem Marktumfeld. Wesentliche Grundlagen der Personalwirtschaft sind im Prozessmanagementhandbuch der IHK abgebildet. Es enthält alle für die Personalwirtschaft relevanten mit dem Personalrat abgeschlossenen innerdienstlichen Regelungen wie u.a. Dienstvereinbarungen, z.B. Inanspruchnahme von mobiler Arbeit, flexible Arbeitszeiten und Grundsätze des Vergütungssystems.

Mit den nachfolgenden personalwirtschaftlichen Grundsätzen wurden die von der Vollversammlung in ihrer Sitzung am 24. November 2022 beschlossenen Grundsätze modifiziert. Sie gelten ab dem 01. Juli 2024.

Arbeitgeberattraktivität

Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der großen Herausforderungen für alle Arbeitgeber. Sie sind mehr und mehr gefordert, ihre Position im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zu überprüfen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Schließlich können sie nicht mehr davon ausgehen, dass gesuchte Fachkräfte selbstverständlich den Weg in das jeweilige Unternehmen/Organisation finden. Die IHK Nord Westfalen steht bei der Gewinnung und dauerhaften Bindung von qualifizierten,

leistungsfähigen Mitarbeitern im intensiven Wettbewerb mit Unternehmen, öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Verbänden und Beteiligungsgesellschaften der öffentlichen Hand. Die Personalarbeit der IHK Nord Westfalen ist auf die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ausgerichtet und legt hierauf nicht zuletzt wegen der Verpflichtung für die Zukunft größten Wert. Personalgewinnung und -bindung machen es erforderlich, dass neben der Gewährung eines adäquaten Gehalts ergänzende Arbeitgeberleistungen (Benefits) angeboten und Sozialleistungen gewährt werden, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Die Verantwortung hierfür obliegt dem Hauptgeschäftsführer. Die Benefits sind auf der Karriereseite der IHK Nord Westfalen im Internet aufgeführt.

Die kontinuierliche Personalplanung und -entwicklung ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität. Der Personalbestand wird systematisch geplant. Dies umfasst eine regelmäßige Überprüfung der Kapazitäten und die Ermittlung absehbarer Personalveränderungen. Es besteht ein Stellenpool mit dessen Hilfe vakante Stellen besetzt werden. Dieses Instrument ermöglicht zudem die bedarfsgerechte Übernahme geeigneter Kandidaten. Die IHK stellt bedarfsgerecht Ausbildungsplätze zur Verfügung. Hierdurch ist sie in der Lage, gut ausgebildete Nachwuchskräfte zu übernehmen.

Als Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität nimmt die Personalentwicklung eine wichtige Rolle ein, um die Kompetenz sowie Leistungsfähigkeit mittels gezielter Weiterbildungsmaßnahmen in fachlicher und persönlicher Hinsicht einschließlich der systematischen und professionellen Einarbeitung neuer Mitarbeiter zu fördern und zu sichern. Unser Onboarding versteht sich als „gemeinschaftliche Aufgabe“ zwischen Fach- und Personalbereich. Als ergänzender Aspekt der Wertschätzung wird gegenüber neuen Mitarbeitenden auf Prozesse der fachlichen Einarbeitung, zu der auch IT-Anwendungen zählen, sowie eine soziale Integration hoher Wert gelegt. Ziel der Einarbeitung ist die Schaffung eines produktiven, auf Langfristigkeit angelegten Arbeitsverhältnisses.

Personalübersicht

Im Wirtschaftsplan sowie im Jahresabschluss erfolgt eine Zuordnung der personalbezogenen Aufwendungen zu mindestens drei Funktionsgruppen. Hierdurch soll die Transparenz von Stellen und Kosten gegenüber dem IHK-Ehrenamt erhöht werden. Es ist darauf zu achten, dass sie nicht gegen Rechte einzelner Personen verstößt. Die Personalübersicht der IHK Nord Westfalen wird wie folgt gegliedert:

A: Leitungsebene

Zur hauptamtlichen Leitungsebene der IHK gehören der Hauptgeschäftsführer¹ (vertretungsberechtigtes Organ), der stellvertretende Hauptgeschäftsführer als sein Vertreter sowie die Geschäftsbereichsleiter.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die Geschäftsbereichsleiter haben - anders als in Unternehmen - keine Befugnis zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der IHK nach außen. Um Fehlinterpretationen bei Dritten zu vermeiden, führen sie die Bezeichnung „Geschäftsbereichsleiter“ (statt „Geschäftsführer“).

B: Weitere Führungskräfte

Zu den weiteren Führungsfunktionen gehören z. B. Leiter der Stabsabteilungen, Abteilungsleiter, Regionalbeauftragte sowie Teamleiter.

C: Fachreferenten und vergleichbare Funktionen

Die Zuordnung von einzelnen Funktionen zu dieser Gruppe erfolgt durch den Hauptgeschäftsführer.

D: Sachbearbeiter, Assistenten und vergleichbare Funktionen

Die Zuordnung von einzelnen Funktionen zu dieser Gruppe erfolgt durch den Hauptgeschäftsführer.

Formale Qualifikationen von Führungskräften

- Für eine Funktion in der hauptamtlichen Leitungsebene wird grundsätzlich ein Hochschulabschluss (Master oder vergleichbar) vorausgesetzt.
- Für die übrigen Führungsfunktionen wird neben einer mehrjährigen Berufserfahrung mindestens der Abschluss „Bachelor (FH/Uni) oder ein gleichwertiger Abschluss“ gemäß Niveau sechs des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) für lebenslanges Lernen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der Kultusministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz der Bundesländer vorausgesetzt.

Organisationsstruktur/Aufgabenverteilung/Stellenplanung

Dem Hauptgeschäftsführer obliegt die Bildung einer effizienten internen Organisationsstruktur. Er ist für die Gliederung der Geschäftsbereiche und weiteren Organisationseinheiten sowie deren Aufgaben verantwortlich. Er entscheidet auch, wie viele Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente = VZÄ) in den einzelnen Standorten, den Geschäftsbereichen sowie in den weiteren Organisationseinheiten eingesetzt werden. Gleiches gilt für die Einstellung von Auszubildenden, Trainees und Volontären sowie die Beschäftigung von Aushilfskräften. Mögliche Änderungen des Stellen-Solls werden auf Vorschlag des Hauptgeschäftsführers (mit Begründung) durch das Präsidium genehmigt und im Präsidiumsprotokoll festgehalten. Änderungen sind dem Finanzausschuss und der Vollversammlung im Rahmen der jährlichen Wirtschaftsplanung mitzuteilen.

Grundlagen des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem, das in Abstimmung mit dem Personalrat und der Leitungsebene erarbeitet wurde, trat zum 01. Januar 2023 in Kraft. Grundsätzlich gilt, dass sich die Funktionszuordnung und die Höhe des Regelgehalts nach den Anforderungen und Aufgaben der Funktion und dem hiermit verbundenen Verantwortungsgrad richtet.

Es wurden Gehaltsbänder und Regelgehälter für die einzelnen Funktionsgruppen festgelegt. Bei der Ermittlung dieser Regelgehälter wurden Gehälter in vergleichbaren Organisationen berücksichtigt. Ob bzw. in welchem Zeitraum ein Mitarbeiter das Regelgehalt erreicht, ist im Rahmen der individuellen Personalentwicklung zu gestalten und abhängig von der Leistung des Mitarbeiters. Es obliegt dem Hauptgeschäftsführer einen Prämienpool einzusetzen, über dessen Höhe die Vollversammlung im Rahmen der Wirtschaftsplanung jährlich entscheidet. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurde eine Dienstvereinbarung über die Grundsätze des Vergütungssystems geschlossen.

Grundlagen der Gehaltsfindung des stellv. Hauptgeschäftsführers und der Leitungsebene:

Die Anstellungsverträge des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers und der Geschäftsbereichsleiter unterzeichnen satzungsgemäß der Präsident und der Hauptgeschäftsführer. Die Vergütungen werden auf Vorschlag des Hauptgeschäftsführers in Abstimmung mit dem Präsidenten festgelegt. Die Gesamtvergütung enthält neben dem Gehalt eine Regelung zur Altersversorgung.

Grundlagen der Gehaltsfindung des Hauptgeschäftsführers:

Nach der Satzung wird die IHK von Präsident und Hauptgeschäftsführer gemeinsam vertreten. Der Hauptgeschäftsführer wird von der Vollversammlung bestellt und führt als satzungsmäßiges Organ die laufenden Geschäfte. Er repräsentiert die IHK gegenüber Politik und Verwaltung und ist Vorgesetzter aller IHK-Mitarbeiter. Aus diesen Aufgaben ergeben sich sehr 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. Die Festlegung des Gehalts des Hauptgeschäftsführers obliegt satzungsgemäß einem dazu bestimmten Präsidialausschuss. Er beachtet die Vorgaben der Vollversammlung, insbesondere die Vergütungsgrundsätze der IHK nach § 4 Abs. 2 Buchstabe r der Satzung.

Präsidialausschuss

- Dem Präsidialausschuss gehören neben dem Präsidenten zwei weitere Mitglieder des Präsidiums an. Diese werden durch den Präsidenten bestimmt. Die Amtszeit ist identisch mit der Amtszeit im Präsidium.

- Zu den Aufgaben des Präsidialausschusses gehört die Festlegung des Gehalts des Hauptgeschäftsführers sowie der weiteren Vergütungsbestandteile. Bei der Gehaltsfindung sind die Vergütungsgrundsätze der IHK-Organisation zu berücksichtigen.
- Die Gesamtvergütung des Hauptgeschäftsführers besteht aus einem mit dem Präsidialausschuss verhandelten Jahresgehalt, einer Dienstwagenregelung und einer Regelung zur Altersversorgung. Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird in regelmäßigen Abständen geprüft, ohne dass ein Anspruch auf eine erhöhte Vergütung begründet wird.
Der Dienstwagen steht dem Hauptgeschäftsführer auch zur privaten Nutzung unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Regelungen zur Verfügung.
- Den Anstellungsvertrag des Hauptgeschäftsführers unterzeichnen der Präsident und ein vom Präsidenten bestimmtes Mitglied des Präsidialausschusses. Gleiches gilt für Vertragsänderungen.
- Bei Ausscheiden des Hauptgeschäftsführers bereitet der Präsidialausschuss die Bestellung eines neuen Hauptgeschäftsführers durch die Vollversammlung vor. Dieser kann externe Berater hinzuziehen (z.B. Personalberater).

Die personalwirtschaftlichen Grundsätze werden auf der Homepage der IHK Nord Westfalen veröffentlicht.

Münster, 06.06.2024

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen

gez. Dr. Benedikt Hüffer
Der Präsident

gez. Dr. Fritz Jaeckel
Der Hauptgeschäftsführer