

ed@ats.de

---

**Von:** Christoph.Irrgang@berlin.ihk.de

**Gesendet:** Freitag, 1. Juli 2016 08:11

**An:** ed@ats.de

**Betreff:** Fragen zum Gehaltssystem

Sehr geehrter Herr Dobat,

Herr Eder hatte mich informiert, dass Sie verschiedene Fragen zum Gehaltssystem der IHK Berlin gestellt haben, und mich gebeten, diese zu beantworten. Das mache ich natürlich gerne:

1. Wie sind Zielvorgaben und Tantiemen für IHK-Mitarbeiter grundsätzlich definiert und welche Mitarbeiter haben individuelle Zielvorgaben?

Vorab ein Hinweis zum Begriff „Tantieme“, der auf das Gehaltssystem der IHK Berlin nicht anwendbar ist: Bei Tantiemen handelt es sich um einen vom Unternehmenserfolg abhängigen variablen Anteil der Vergütung, der in der Regel nur Mitgliedern des Managements bzw. leitenden Angestellten gewährt wird. Das Gehaltssystem der IHK Berlin sieht demgegenüber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variable Vergütungsanteile vor. Für die insgesamt neun Funktionsgruppen (vom einfachen Sachbearbeiter bis zum Geschäftsführer) wurden Marktgehälter aus Vergleichsgruppen ermittelt. Von diesen Marktgehältern wird ein prozentual je Funktionsgruppe festgelegter Anteil abgezogen, der nur dann ausgezahlt wird, wenn dies durch die individuelle Leistung in dem entsprechenden Jahr gerechtfertigt war. Das volle Gehalt wird danach nur dann ausgezahlt, wenn die individuelle Leistung des Einzelnen, die jährlich beurteilt wird, dies rechtfertigt.

Die Berechnung des variablen Vergütungsanteils erfolgt auf Basis einer individuellen Leistungsbeurteilung (anhand von Kriterien, die auf die einzelnen Funktionsgruppen zugeschnitten sind) sowie bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Ziele vereinbart haben, anhand des Zielerreichungsgrades.

Die Grundsätze zu Zielvereinbarungen sind in einer Dienstvereinbarung folgendermaßen formuliert:

„Mit allen Mitarbeitern können individuelle Ziele vereinbart werden. In den Funktionsgruppen 1 bis 6 müssen individuelle Ziele vereinbart werden. Für alle Funktionsgruppen gilt, es dürfen maximal fünf Ziele vereinbart werden. Mitarbeiter der Funktionsgruppen 1 und 2 (Führungskräfte) müssen mindestens drei Ziele vereinbaren. In den Funktionsgruppen 3 und 4 (Branchenkoordinatoren und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen) liegt die Mindestanzahl der zu vereinbarenden Ziele bei zwei. In den Funktionsgruppen 5 und 6 (Teamkoordinatoren und Ausbildungsberater) muss mindestens ein Ziel vereinbart werden. Die Funktionsgruppen 7 und 8 (Sachbearbeiter/innen und Assistenzen) können auf freiwilliger Basis Ziele vereinbaren. Sollten sie keine Ziele erhalten, richtet sich die Höhe des variablen Vergütungsanteils ausschließlich nach der Leistungsbeurteilung.“

Die Vereinbarung von individuellen Zielen erfolgt unter Nennung des Ziels;  
des Zeitpunkts, bis zu dem es erreicht sein soll;  
der Rahmenbedingungen;  
der Meilensteine;  
der Kriterien zur Feststellung der Zielerreichung.“

2. Wie und wo sind Zielvorgaben für eine Tantieme des Hauptgeschäftsführers formuliert?

In einer Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag von Herrn Eder ist formuliert, dass er einen Bonus erhält, der auf der Erreichung von Zielen basiert, die zwischen dem Präsidenten / der Präsidentin der IHK Berlin und ihm vereinbart werden. Die Ziele orientieren sich am jährlichen Arbeitsprogramm der IHK Berlin. Die Zielerreichung wird dokumentiert, indem alle Produkte, die aus der Zielerfüllung heraus entstanden sind (wie z.B. Positionspapiere) archiviert werden. Die Höhe der Bonuszahlung ist abhängig von der erfolgreichen Umsetzung der Zielvereinbarung, über die der Präsident/die Präsidentin befindet.

3. Wer hat die Zielvorgaben für den Hauptgeschäftsführer definiert und beschlossen?

Der Präsident / die Präsidentin.

4. Sind derartige Zielvorgaben in Körperschaften öffentlichen Rechts in Berlin üblich?

Generell sind Vergütungssysteme mit Zielvorgaben und variablen Vergütungselementen auch im öffentlichen Dienst angekommen. Die einzelnen Vergütungssysteme anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts kennt die IHK Berlin nicht.

5. Ist die Zulässigkeit solcher vergüteten Zielvorgaben im öffentlichen Dienst rechtlich geprüft?

Unsere Dienstvereinbarungen sowie die vertraglichen Vereinbarungen für den Hauptgeschäftsführer und seine Stellvertreter werden durch unsere Anwälte geprüft und freigegeben. Im aktuellen Prüfbericht des Niedersächsischen Landesrechnungshof über die Prüfung der IHK Hannover heißt es: „Der Landesgesetzgeber schreibt den landeseigenen Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht vor, nach welchen Regeln sie ihre Mitarbeiter zu vergüten haben. Insbesondere gibt es keine Norm, die der IHK Hannover vorschreibt, sich an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zu halten.“ Gleiches gilt für Berlin.

6. Seit wann gibt es vergütungsrelevante Zielvorgaben?

Das Zielvereinbarungs- und Beurteilungssystem ist am 1. Januar 2001 in Kraft getreten.

7. Wer beurteilt ob der Hauptgeschäftsführer diese Zielvorgaben erreicht hat?

Der Präsident / die Präsidentin.

8. Wer entscheidet über die Inhalte bei Vertragsverlängerung?

Das Präsidium; wobei Herr Eder wie zugesagt die Vollversammlung rechtzeitig vor der Entscheidung des Präsidiums über die anstehenden Vertragsverhandlungen informieren wird bzw. in der vergangenen Sitzung der Vollversammlung bereits informiert hat.

9. Kennt das gesamte Präsidium den Inhalt des Hauptgeschäftsführer -Vertrags, d.h. die Konditionen und Zielvorgaben?

Das Präsidium kennt die Eckdaten des jeweiligen Dienstvertrages, nicht aber die jährlichen Zielvereinbarungen.

Mit freundlichen Grüßen

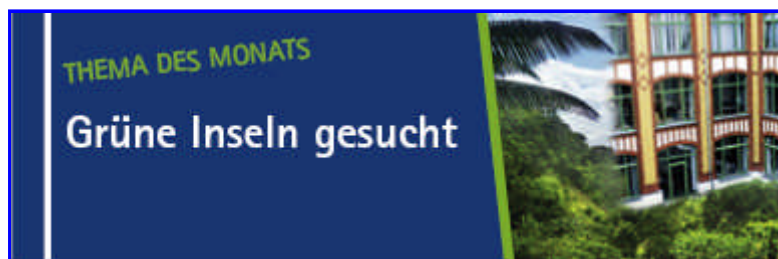
Christoph Irrgang

Geschäftsführer Recht und Steuern

[IHK Berlin | Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin](#)

Tel.: +49 30 31510-202 | Fax: +49 30 31510-109

E-Mail: [christoph.irrgang@berlin.ihk.de](mailto:christoph.irrgang@berlin.ihk.de) | Internet: [www.ihk-berlin.de](http://www.ihk-berlin.de)



[www.ihk-berlin.de/thema-des-monats](http://www.ihk-berlin.de/thema-des-monats)