



Kriterien statt Gefühl

Ein tariflich organisierter Automobilzulieferer mit einer über Jahre gewachsenen Entgeltstruktur. Eingruppierungen orientierten sich an Tarifgruppen und betrieblicher Praxis, doch warum eine Rolle in einer bestimmten Entgeltgruppe steht, ließ sich selten anhand dokumentierter Kriterien beantworten. Mit dem Entgelttransparenzgesetz reicht das nicht mehr. Gebraucht wurde eine klare, begründbare Eingruppierungslogik.

➔ Ausgangslage

GEWACHSEN, ABER NICHT BEGRÜNDBAR

Eingruppierungsentscheidungen waren historisch gewachsen und beruhten auf Erfahrung und betrieblichem Gespür, nicht auf expliziten, dokumentierten Kriterien. Es fehlte die systematische, aus der Tätigkeit abgeleitete Beschreibung der Anforderungen. Für Führungskräfte, HR und den Betriebsrat hieß das: Kommt eine Auskunftsanfrage nach § 10 Entgelttransparenzgesetz, warum eine Rolle mehr verdient als eine andere, fehlt die belastbare Grundlage für die Antwort.

ERFAHRUNG REICHT NICHT MEHR

Entscheidungen aus dem Bauch heraus mögen jahrelang funktioniert haben. Nach dem Gesetz sind sie keine argumentierbare Basis mehr. Und bei einer konkreten Anfrage, warum eine Rolle x Euro bekommt und eine andere y Euro, braucht es eine strukturierte, nachvollziehbare Antwort, keine interpretationsoffene Tarifformel.

➔ Vorgehen

FÜNF DIMENSIONEN, EIN PROFIL JE ROLLE

Gemeinsam mit HR, Betriebsrat und Fachbereichen entstand ein kriterienbasiertes Eingruppierungssystem.

Qualifikation

Was jemand mitbringen muss: Grundausbildung und stellenspezifische Weiterbildung, abgebildet über die Qualimatrix.

Verantwortung

Was jemand mitbringen muss: Grundausbildung und stellenspezifische Weiterbildung, abgebildet über die Qualimatrix.

Kompetenz / Kenntnisse

Der Grad an selbstständigem Denken und Entscheiden, von ausführend nach Vorgabe bis gestaltend mit konzeptioneller Verantwortung.

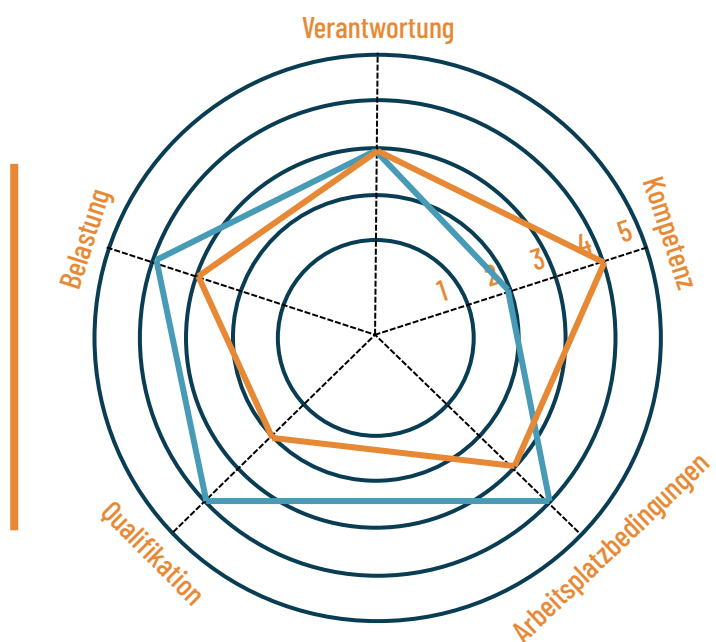
Qualifikation

Was die Arbeit körperlich und psychisch kostet, bewertet je Arbeitsplatz über eine Zulageregulung.

Qualifikation

Umgebungseinflüsse wie Lärm, Hitze, Staub oder Schicht, ebenfalls über eine Zulageregulung bewertet.

Je Rolle vereinen sich die fünf Kriterien in einem Bewertungsprofil. Das Radardiagramm macht Rollen auf einen Blick vergleichbar. (Illustrativ, zwei Beispielrollen.)



JOBDEFINITIONEN

Auf dieser Logik entstanden konkrete Jobdefinitionen für alle relevanten Rollen, in strukturierten Workshops mit HR, Führungskräften und Betriebsrat, ergänzt durch KI-gestützte Ausarbeitung. Das Ergebnis deckt die gesamte Breite des Werks ab:

Produktion

Logistik

Betriebserhalt

Fertigungsoptimierung

Anlaufsmanagement

Sales

Qualität

Controlling

HR

→ Ergebnisse

Der Kunde verfügt nun über ein vollständiges, kriterienbasiertes Eingruppierungssystem, das die Anforderungen des Gesetzes strukturell erfüllt. Für jede relevante Rolle liegt eine dokumentierte Jobdefinition vor, die Tätigkeit, Qualifikation, Verantwortung und Kompetenzen transparent beschreibt und einer nachvollziehbaren Entgeltgruppe zuordnet. HR und Führungskräfte können Eingruppierungen künftig anhand der fünf Dimensionen begründen, nicht mehr allein aus dem Einzelfall. Und wer eine Stelle besetzt oder eine Eingruppierung prüft, findet klare Referenzpunkte statt interpretationsoffener Tarifformeln.



BEGRÜNDBAR

Eingruppierung nach fünf klaren Kriterien.



§ 10-SICHER

Strukturierte, dokumentierte Grundlage für Auskünfte.



VERGLEICHBAR

Jede Rolle als Profil, auf einen Blick.



VOLLSTÄNDIG

Jobdefinitionen über die ganze Breite des Werks.

Von Erfahrung und Gespür zu klaren Kriterien

Entgelttransparenz, die im Alltag trägt: nachvollziehbar und verteidigbar.

Wie können wir dir helfen?

Unsere Berater können dir detaillierte Antworten geben:

Dein Weg zu uns

📍 Altdorfstraße 6, 88250 Weingarten

🌐 <https://lumanaa.de/>

☎ 0751 5575456