

## Konzeption und Einführung eines nicht tarifgebundenen Entgeltssystems

---

Bei einem Schuhhersteller bestand der Wunsch ein einheitliches und leicht verständliches Entgeltssystem zu entwickeln und einzuführen. Da das neue Entgeltssystem bereits im folgenden Geschäftsjahr angewendet werden sollte, ergab sich eine knapp bemessene Projektdauer. LOPREX gelang es innerhalb kurzer Zeit ein transparentes und nachvollziehbares Entgeltssystem einzuführen.

### **Daten zum Kunden**

*Branche:*  
Schuhhersteller

### **Daten zum Auftrag**

*Zeitraum/Dauer:*  
mehrere Monate

### **Projektteam/Rollen**

*Projektteam:*  
drei Berater

*Projektaufwand:*  
100 Beratertage

*Rolle der Berater:*  
Tarifexperte, Entgeltexperte,  
Coach, Trainer, Befähiger,  
Moderator, Steuermann

### **Aufgabenstellung**

Die Entgeltssysteme des Schuhherstellers waren in die Jahre gekommen und sollten modernisiert sowie für die Mitarbeiter verständlicher gestaltet werden. Da jede der Tochterfirmen über ein eigenes, unterschiedliches System verfügte, bestand die Aufgabe darin, ein einheitliches, einfaches und leicht verständliches Entgeltssystem für die Produktion zu entwickeln und einzuführen.

### **Ziel der Beratung**

Ziel des neuen Entgeltssystems sollte neben der Vereinheitlichung die Schaffung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit für alle Mitarbeiter sein. Für den Schuhhersteller bedeutete dies eine bessere Argumentationsgrundlage gegenüber den Mitarbeitern sowie eine verbesserte Planbarkeit aus Kostensicht.

### **Vorgehensweise**

- Definition der Entgeltzusammensetzung in feste und variable Lohnbestandteile
- Konzeption der summarischen Arbeitsbewertungssystematik analog ERA mit festen Bewertungskriterien und einer geeigneten Anzahl an Entgeltgruppen bzw. Abstufungen
- Definition der Rollen je nach Bereich und Werk auf Basis bestehender Stellenbeschreibungen; Erstellung eines Rollenkatalogs
- Erstellung der Aufgabenbeschreibungen mit Fokus auf niveauprägenden Aufgaben unter Berücksichtigung der Bewertungsmatrix-Kriterien; Zusammenfassung von Rollen anhand Vergleichbarkeit der Tätigkeiten
- Bewertung der Aufgabenbeschreibungen nach entsprechender Eingruppierung
- Erstellung des werksübergreifenden Quervergleichs der Rollen hinsichtlich der Eingruppierung
- Zuordnung der Mitarbeiter entsprechend ihrer hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit
- Definition der Stundensätze je nach Entgeltgruppe, Durchführung der Kostenkontrolle und Definition von Übergangsregelungen und einem Regelprozess zur Aktualisierung und Eingruppierung
- Information der Mitarbeiter und Einführung von Sprechstunden

## **Herausforderung**

Die Herausforderung lag in der knappen Projektdauer, da das neue Entgeltsystem im folgenden Geschäftsjahr bereits angewendet werden sollte.

## **Ergebnisse**

- Erstellung einer Systematik mit fünf Entgeltgruppen, welche übergreifend durch mehrere Kriterien beschrieben und voneinander abgegrenzt werden können
- Entwicklung eines Rollenkatalogs, dem die einzelnen Entgeltgruppen zugeordnet werden können

## **Kundennutzung**

- Einheitliches Entgeltsystem für alle Produktionsbereiche und -firmen
- Leicht verständliches und nachvollziehbares System zur Bewertung und Eingruppierung neuer Mitarbeiter bzw. neuer Tätigkeiten
- System, das auf weitere Bereiche (z. B. Logistik) übertragen und bei Bedarf um weitere Entgeltstufen erweitert werden kann (z. B. weitere Führungsebenen bei Unternehmenswachstum)

**Haben Sie Fragen oder benötigen Sie Unterstützung? Zögern Sie nicht uns zu kontaktieren.**

Tanja Wallmeier  
Geschäftsführerin  
+49 (711) 633 918 300  
[info@loprex.de](mailto:info@loprex.de)

LOPREX GmbH  
Julius-Hölder-Straße 42  
70597 Stuttgart  
[www.loprex.com](http://www.loprex.com)