



Über Geld spricht man jetzt!

Teil 5 – Mindestkriterien und Arbeitsbewertungen erstellen

Übergang in die Praxis mit drei Excel Tabellen

1. Warum jetzt der Schritt in die Praxis folgt

Bis hierhin wurden Grundlagen, Begriffe und die Logik der Entgelttransparenz sauber geklärt. Jetzt geht es darum, dieses Wissen in ein System zu überführen, das im Alltag funktioniert: strukturiert, nachvollziehbar und einheitlich.

Genau dafür nutzen wir in diesem Teil drei Excel Tabellen, die Sie auch zum Download erhalten.

2. Grundsatz: Einheitlich, nachvollziehbar, unternehmensweit

Es gibt nicht die eine perfekte Tabelle. Entscheidend ist etwas anderes:

Wenn Sie Kriterien, Bewertungsstufen und Punktlogiken festlegen, müssen diese unternehmensweit einheitlich gelten – unabhängig von Person, Geschlecht oder Historie.

Die drei Excel Tabellen sind das Werkzeug, um diese Einheitlichkeit praktisch umzusetzen.

Excel Tabelle 1: Mindestkriterien

3. Mindestkriterien strukturiert festlegen

Im ersten Schritt bauen Sie eine Mindestkriterien Übersicht auf. Diese orientiert sich an den gesetzlichen Mindestkriterien und kann bei Bedarf um sinnvolle, unternehmensspezifische Faktoren ergänzt werden.

Inhaltlich geht es darum, Anforderungen systematisch zu erfassen, zum Beispiel:

- Qualifikationen und Kompetenzen
- Verantwortung
- Belastungen
- Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen

Diese Übersicht ist die Grundlage, damit spätere Bewertungen nicht aus dem Bauch heraus entstehen, sondern nach einer klaren gemeinsamen Sprache.

Verweis: Download Excel Tabelle „Mindestkriterien“.

Excel Tabelle 2: Arbeitsbewertung (Mindestanforderung)

4. Von den Kriterien zur Arbeitsbewertung

Im zweiten Schritt übertragen Sie die Mindestkriterien auf eine konkrete Stelle.

Wichtigster Grundsatz dabei:

Es werden keine Menschen bewertet, keine Lebensläufe und keine individuelle Leistung, sondern ausschließlich die Stelle selbst und zwar anhand der Frage:

Über Geld spricht man jetzt!

Recruiting Impulse – Stefan Schulz – Unterlagen zum Online-Kurs

www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info - Telefon: 0561 -4994 3076



Über Geld spricht man jetzt!

Was muss jemand mindestens mitbringen, um diese Tätigkeit ausüben zu können?

Für jedes Kriterium wird eine Stufe festgelegt. Daraus entsteht am Ende ein klarer Punktwert der Stelle.

Verweis: Download Excel Tabelle „Arbeitsbewertung Mindestanforderung“.

5. Warum der Mindestwert so wichtig ist

Der Mindestwert einer Stelle ist später die objektive Grundlage für:

- Vergleichsgruppen
- geschlechtsneutrale Einordnung
- nachvollziehbare Begründung von Vergütung

Er schafft eine belastbare Argumentationslinie, weil er dokumentiert und strukturiert hergeleitet ist.

Excel Tabelle 3: Arbeitsbewertung mit Mindest- und Maximalbewertung

6. Die doppelte Bewertung: Mindest- und Maximalanforderung

Im dritten Schritt erweitern Sie die Betrachtung um einen freiwilligen, praxisbewährten Zusatz: die Maximalanforderung.

Die Mindestanforderung kennen wir bereits: sie beschreibt das zwingend Notwendige. Die Maximalanforderung beantwortet eine zweite Frage:

Was ist aus Unternehmenssicht die optimale Ausprägung dieser Stelle?

So entsteht pro Stelle eine Punktespanne aus Mindest- und Maximalwert. Diese Spanne hilft, Stellen realistisch und wirtschaftlich einzuordnen.

Verweis: Download Excel Tabelle „Arbeitsbewertung Mindest- und Maximalbewertung“.

7. Wofür die Maximalbewertung in der Praxis hilft

Die Punktespanne unterstützt unter anderem bei:

- Einordnung von Mitarbeitenden innerhalb eines sinnvollen Rahmens
- Entwicklungsgesprächen und Zielbildern
- Abgrenzung von Überqualifikation (nicht jede zusätzliche Qualifikation steigert automatisch den Stellenwert)

Damit wird Vergütung nicht nur nachvollziehbar, sondern auch strategisch steuerbar.

Über Geld spricht man jetzt!

Recruiting Impulse – Stefan Schulz – Unterlagen zum Online-Kurs

www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info - Telefon: 0561 -4994 3076



Über Geld spricht man jetzt!

8. Fazit dieses Teils

Dieser Teil macht den Übergang von Theorie zu Praxis. Mit den drei Excel Tabellen schaffen Sie:

- eine saubere Kriterienbasis (Mindestkriterien)
- eine objektive Stellenbewertung (Mindestanforderung)
- eine praxistaugliche Spannlogik (Mindest- und Maximalbewertung)

Damit ist die Grundlage gelegt, um Vergütung später strukturiert zu erklären und Vergleichbarkeit herzustellen.