JOBPROFIL DESIGN

Wie Unternehmen vergleichbare Jobprofile schaffen und relevante Unterschiede abbilden.

Reinhard Binder und Andreas Letto

September 2026



binder | consulting

Executive Summary

Jobprofile konkretisieren den Referenzjob für ein Career Level

01 – PROBLEM

Zu viel Standardisierung blendet relevanten Kontext aus

Einheitliche Profile schaffen Vergleichbarkeit, können lokale, funktionale und dynamische Anforderungen aber nur begrenzt abbilden.

02 – DIE ANTWORT

Ein stabiler Kern mit klar geregelten Ergänzungen

Der Referenzjob definiert den gemeinsamen Arbeitskern. Das Jobprofil konkretisiert ihn für ein Career Level.

03 – DER NUTZEN

Vergleichbarkeit bei unterschiedlichen Anforderungen

Jobprofile schaffen eine gemeinsame Grundlage für Karriere, Skills, Grading, Recruiting und Workforce Planning – ohne für jede Besonderheit einen eigenen Job zu schaffen.



STANDARDISIERUNG

Was muss global einheitlich sein?



DIFFERENZIERUNG

Was darf variieren?



DYNAMIK

Was wird außerhalb des Jobprofils verknüpft?

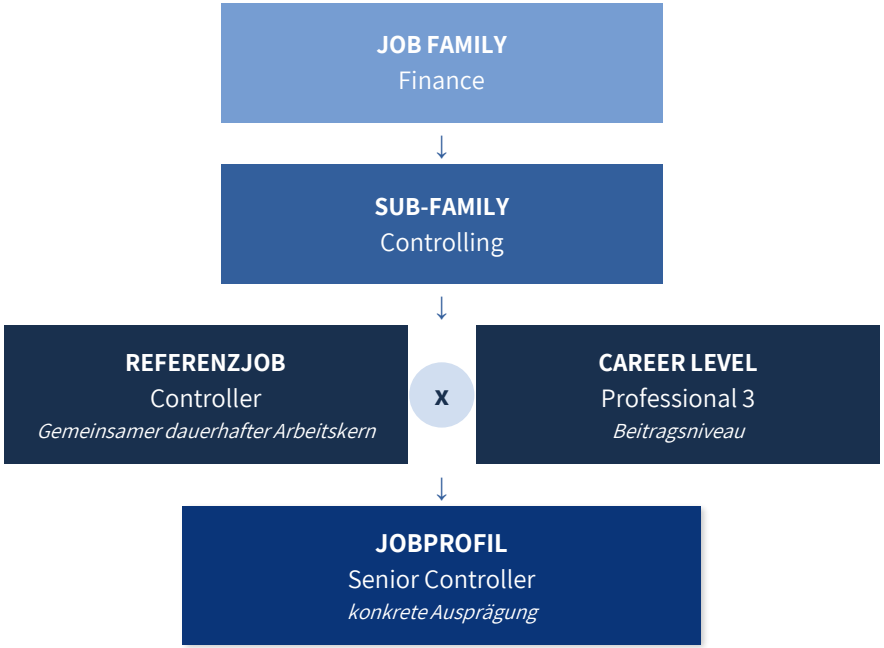


GOVERNANCE

Wer entscheidet über Änderungen?

Das Jobprofil konkretisiert den Referenzjob

Der Referenzjob definiert den gemeinsamen Arbeitskern. Das Jobprofil konkretisiert ihn für ein Career Level.



- Mission & Scope
- erwartete Ergebnisse
- Hauptaufgaben
- Entscheidungsrechte
- Schnittstellen
- Qualifikation & Erfahrung
- Skill-Anforderungen
- KPIs

Ein neuer Referenzjob ist erst erforderlich, wenn sich der gemeinsame Arbeitskern verändert.

Jobprofile stehen zwischen Standardisierung und Differenzierung

Globale Vergleichbarkeit braucht Standards – relevante Unterschiede müssen dennoch abbildbar bleiben.

ZU STARK STANDARDISIERT

- lokale Anforderungen gehen verloren
- Profile bleiben zu generisch
- Fachbereiche erkennen ihre Realität nicht wieder
- dynamische Anforderungen werden unzureichend abgebildet

ANGEMESSENE DIFFERENZIERUNG

Der Kern bleibt verbindlich. Unterschiede werden dort abgebildet, wo sie erforderlich sind.

ZU STARK DIFFERENZIERT

- Profilvielfalt wächst
- Vergleichbarkeit sinkt
- Grading und Karrierearchitektur fragmentieren
- Pflege und Governance werden aufwendig

Der stabile Kern macht Jobprofile vergleichbar

Der globale Kern enthält die Merkmale, die für Vergleichbarkeit, Karrierearchitektur und Stellenbewertung einheitlich sein müssen.

GLOBAL VERBINDLICH

Mission & Scope

Zweck und Wirkungsbereich des Jobs

Erwartete Ergebnisse

Wofür der Job Ergebnisverantwortung trägt

Grundlegende Kernaufgaben

Art und Umfang der Kerntätigkeiten

Career Level

Beitragsniveau im Karrierepfad

Bewertungsrelevante Merkmale

Grundlage für Grading und Stellenwert

Kernanforderungen

Qualifikation, Erfahrung und Kernskills

Lokaler und organisatorischer Kontext verändern den stabilen Kern nicht.

Kontext ergänzen, ohne den stabilen Kern zu verändern

Lokale, organisatorische und dynamische Anforderungen gehören auf unterschiedliche Ebenen der Architektur.



LOKALER KONTEXT

Land · Regulierung · Sprache · Marktanforderungen



Kann im Jobprofil ergänzt werden



ORGANISATORISCHER KONTEXT

Business Unit · Standort · Produkt · Kundengruppe



Wird über die Position abgebildet



DYNAMISCHE ANFORDERUNGEN

Skills · Projekte · temporäre Rollen · aktuelle Schwerpunkte



Werden dynamisch verknüpft

Nicht jede Anforderung gehört in das Jobprofil.

Wann wird das Jobprofil angepasst und wann nur ergänzt?

Die Art der Veränderung bestimmt, auf welcher Ebene der Architektur sie abgebildet wird.

01 Ändert sich der gemeinsame Arbeitskern?

Ja → Referenzjob prüfen

Nein → Referenzjob bleibt stabil

02 Ändert sich die Ausprägung für das Career Level dauerhaft?

Ja → Jobprofil anpassen

Nein → Jobprofil bleibt unverändert

03 Ist die Anforderung positions- oder landesspezifisch?

Ja → Lokalen Kontext ergänzen oder über die Position abbilden

Nein → Jobprofil bleibt unverändert

04 Ist die Anforderung temporär oder dynamisch?

Ja → Skills, temporäre Rolle oder Projekt verknüpfen

Der stabile Kern wird auf anderen Ebenen ergänzt

Lokaler Kontext, Positionen, Skills und temporäre Rollen werden getrennt vom Kernprofil abgebildet.



Skills ergänzen das Jobprofil um eine dynamische Anforderungsebene

Der Jobkern bleibt stabil. Skill-Anforderungen können sich verändern, ohne ein neues Jobprofil zu erzeugen.

JOBPROFIL — erforderliche Skills und Proficiency

Welche Fähigkeiten und Proficiency Levels für den Job erforderlich sind.

MITARBEITER — vorhandene Skills und Proficiency

Welche Fähigkeiten und Proficiency Levels beim Mitarbeitenden vorhanden sind.

SKILL GAP — Differenz zwischen erforderlichem und vorhandenem Niveau

Zeigt Handlungsbedarf für Entwicklung, Mobilität oder Recruiting.



Anwendungen: Learning & Entwicklung | Interne Mobilität | Recruiting | Nachfolge | Workforce Planning

Skills werden mit dem Jobprofil verknüpft, ohne Bestandteil seines stabilen Kerns zu werden.

Jobprofil, Position und Rolle sind getrennte Objekte

Jobinhalt, organisatorischer Kontext und temporäre Verantwortung werden getrennt abgebildet.

01 JOBPROFIL → stabil

Was ist die konkrete Ausprägung des Referenzjobs?

Beschreibt Mission, Ergebnisse, Aufgaben, Entscheidungsrechte und Anforderungen auf einem Career Level.

Definiert den Inhalt des Jobs.
dauerhaft

02 POSITION → organisatorisch verankert

Wo ist das Jobprofil organisatorisch verankert?

Bildet Organisation, Standort, Kostenstelle und Berichtslinie ab und wird mit Mitarbeitenden besetzt.

Verankert den Job in der Organisation.
dauerhaft

03 TEMPORÄRE ROLLE → befristet

Welche zusätzliche Verantwortung wird zeitlich begrenzt übernommen?

Projektleitung, Product Ownership oder Sonderaufgaben werden zeitlich befristet zugeordnet, ohne das Jobprofil dauerhaft zu verändern.

Ergänzt den Job auf Zeit.
befristet

Nicht jede Organisation braucht dieselbe Profiltiefe

Geschäftsmodell und Governance bestimmen, wie viel Differenzierung sinnvoll ist.

weniger Differenzierung → mehr Differenzierung

STANDARDISIERT

Ein globales Profil je Referenzjob und Career Level.

Hohe Vergleichbarkeit · geringer Pflegeaufwand

Geeignet bei hoher Vergleichbarkeit und geringer Kontextvariation.

MODULAR

Globaler Kern plus definierte Ergänzungsmodule.

Hohe Vergleichbarkeit · mehr Kontext

Geeignet bei globalem Standardisierungsbedarf und relevanter Kontextvariation.

STÄRKER DIFFERENZIERT

Zusätzliche positions- oder kontextspezifische Elemente.

Hohe Passgenauigkeit · höherer Governance- und Pflegeaufwand

Geeignet bei regulatorischer oder operativer Notwendigkeit.

Je stärker die Differenzierung, desto höher die Anforderungen an Governance und Pflege.

Governance regelt Änderungen an Jobprofilen

Entscheidungsrechte legen fest, wer den Kern definiert, Ergänzungen vornimmt und Änderungen freigibt.

01 WER DEFINIERT DEN KERN?

- Global Architecture Owner
- Job Family Owner
- Verbindliche Standards und Methodik

02 WER DARF ERGÄNZEN?

- Local HR und Business
- Innerhalb definierter Regeln und Module
- Ohne Eingriff in den Arbeitskern

03 WAS BRAUCHT FREIGABE?

- Änderungen am Arbeitskern
- Änderungen am Career Level
- Bewertungsrelevante Merkmale

04 WIE WIRD VERSIONIERT?

- Eindeutige IDs
- Dokumentierte Freigaben
- Historie und Review-Zyklen

Technologie unterstützt die Pflege der Jobprofile

Systeme unterstützen Erstellung, Pflege, Prüfung und Freigabe von Jobprofilen.



01

JOBPROFILE & INHALTE

Profile, Vorlagen und Versionen verwalten



02

WORKFLOW

Änderungen, Reviews und Freigaben steuern



03

INTEGRATION

HRIS, Talent, Skills und Compensation anbinden



04

KI-UNTERSTÜTZUNG

Profile vergleichen, Änderungen vorschlagen und Konsistenz prüfen

KI kann Analyse und Profilpflege beschleunigen, Architekturentscheidungen und Freigaben bleiben beim Menschen.

Jobprofil Design in einem Pilotbereich entwickeln und erproben

Sechs Schritte vom abgegrenzten Pilotbereich zur unternehmensweiten Anwendung.

01	02	03	04	05	06
BEREICH AUSWÄHLEN	ARCHITEKTUR KLÄREN	JOBPROFILE ENTWICKELN	ERGÄNZUNGEN FESTLEGEN	GOVERNANCE FESTLEGEN	SCHRITTWEISE ERWEITERN
Funktion oder Job Family wählen	Referenzjobs und Career Levels bestätigen	Kerninhalte beschreiben	Lokale Anforderungen · Skills · Positionen	Ownership · Freigaben · Systeme	Weitere Job Families · Funktionen · Länder

Der Pilot zeigt, ob Profillogik, Module und Governance in der Praxis funktionieren.

Sechs Whitepaper – ein integriertes Architekturmodell

Jedes Whitepaper vertieft einen Baustein des integrierten Architekturmodells.

01

JOB · SKILL · PAY ARCHITECTURE

Das integrierte Gesamtmodell

02

GLOBAL JOB ARCHITECTURE

Referenzjobs, Jobprofile, Career Levels und Job Grades als stabiler Referenzrahmen

03

SIE SIND HIER

JOBPROFIL DESIGN

Globale Standards, vergleichbare Jobprofile und klare Regeln für Differenzierung

04

SKILL ARCHITECTURE

Skill-Taxonomie, Proficiency und Skill-Daten für Lernen, Mobilität und Workforce Planning

05

PAY ARCHITECTURE

Jobwert, Markt, Skills und Leistung in einer konsistenten Vergütungslogik

06

WORK ARCHITECTURE 2035

Arbeitsdesign, Human+AI und Workforce Planning für veränderte Arbeit

Job · Skill · Pay Architecture als integrierter Referenzrahmen

Job- und Level-Strukturen bilden die gemeinsame Referenz für Job, Skill und Pay.

JOB ARCHITECTURE

- Job Families und Sub-Families
- Referenzjobs und Jobprofile
- Career Levels und Karrierearchitektur
- Job Grades und Stellenbewertung
- Positions- und Mitarbeiter-Mapping

SKILL ARCHITECTURE

- Skill-Taxonomie
- Proficiency und Nachweise
- Skill-Gap-Analysen
- Lernpfade und Job-Family-Academies
- Mobilität und Workforce Planning

PAY ARCHITECTURE

- Grundvergütung und Gehaltsbänder
- Progression und Markt-/Skill-Differenzierung
- STI und LTI
- Benefits und Total Reward
- Equal Pay und Pay Governance

GEMEINSAME DATENBASIS

Job-ID | Job Family | Referenzjob | Jobprofil | Career Level | Job Grade | Position | Organisation | Land | FTE | Vergütung | Skills

Strategic Workforce Planning | Recruiting | Learning | Talent & Succession Management | Performance | Compensation | Equal Pay

Wie klar sind Ihre Jobprofile strukturiert?

Sie entwickeln Ihre Jobprofile oder deren Governance weiter?

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Reinhard Binder
Managing Partner
reinhard.binder@binder-consulting.de
+49 171 6919 128



Andreas Letto
Managing Partner
andreas.letto@binder-consulting.de
+49 151 5792 3305

Binder Consulting Unternehmensberatung GmbH | Rosenheimer Straße 116b | 81669 München