PAY ARCHITECTURE

Wie Unternehmen Jobwert, Markt, Skills und Leistung in einer konsistenten Vergütungslogik verbinden.



Reinhard Binder und Andreas Letto

September 2026

binder | consulting

Executive Summary

Vergütung wird steuerbar, wenn ihre Logik klar ist

01 – PROBLEM

Unterschiedliche Vergütungsgründe werden häufig vermischt

Jobwert, Marktknappheit, Skills, Leistung und Bindung wirken auf Vergütung – folgen aber unterschiedlichen Logiken und Zeithorizonten.

02 – DIE ANTWORT

Eine Pay Architecture ordnet Vergütungsgründe den passenden Mechanismen zu

Job Grades schaffen den strukturellen Referenzrahmen. Markt, Skills, Leistung und Bindung werden über eigene Mechanismen berücksichtigt.

03 – DER NUTZEN

Vergütungsentscheidungen folgen nachvollziehbaren Regeln

Gehaltsbänder, Progression, Zulagen und variable Vergütung werden nach klaren Regeln eingesetzt.

WERT

Wofür wird bezahlt?

MARKT

Wo ist Differenzierung erforderlich?

MECHANISMUS

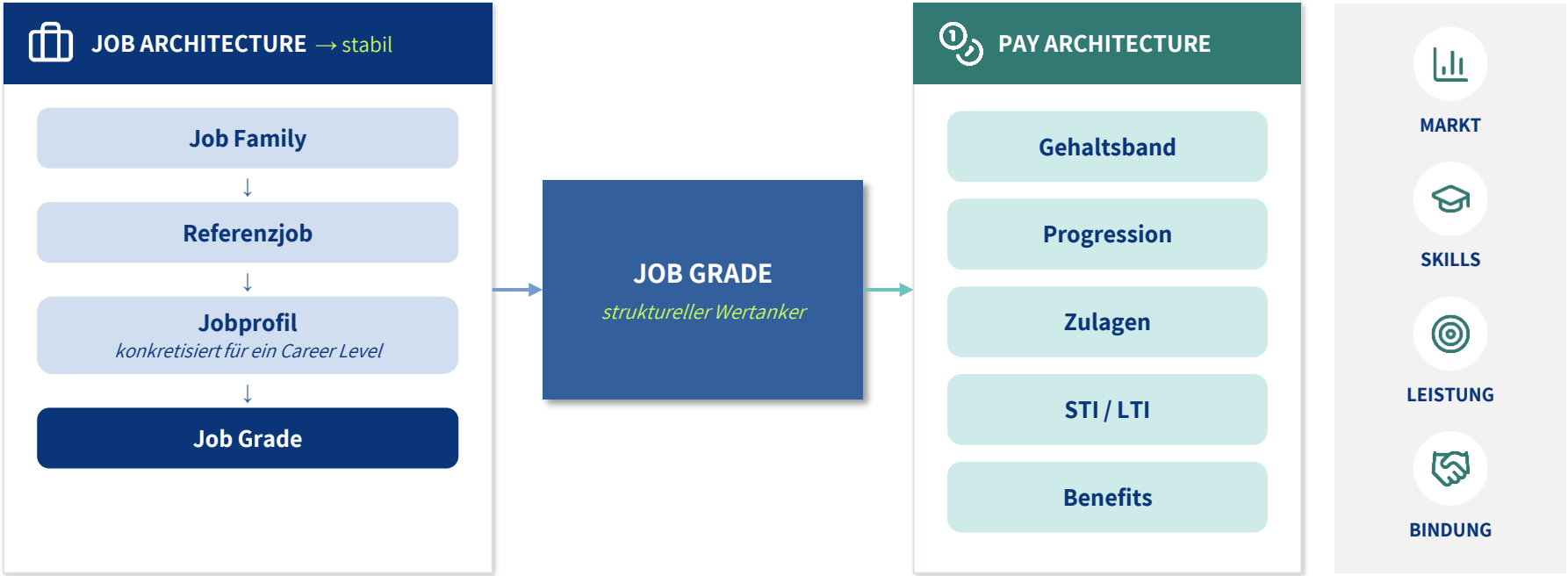
Über welches Vergütungselement?

STEUERUNG

Wie bleiben Entscheidungen fair und bezahlbar?

Der Jobwert bildet den Ausgangspunkt für Vergütung

Jobprofil und Career Level bestimmen den bewerteten Stellenwert und damit den Job Grade.



Der Job Grade bildet den dauerhaften Arbeitswert ab. Markt, Skills, Leistung und Bindung werden separat berücksichtigt.

Nicht jeder Vergütungsgrund gehört in das Grundgehalt

Der Vergütungsgrund bestimmt das Instrument und verhindert, dass derselbe Faktor mehrfach berücksichtigt wird.

VERGÜTUNGSGRUND	INSTRUMENT	ZEITHORIZONT
JOBWERT Verantwortung und Wertigkeit	**Gehaltsband**	*dauerhaft*
SKILLS Relevante, nachgewiesene und angewandte Skills	**Progression / Skill-Prämie**	*solange relevant*
MARKT Knappheit oder Standort	**Markt-/Standortzulage**	*regelmäßig überprüft*
LEISTUNG Ergebnis und Beitrag	**STI / LTI**	*leistungsabhängig*
BINDUNG kritische Bindungs- oder Transformationssituation	**Retention-/Projektbonus**	*befristet*

Ein Vergütungsgrund sollte nicht gleichzeitig Job Grade, Bandposition, Zulage und Bonus erhöhen.

Eine Pay Architecture umfasst vier Ebenen

Der Wertrahmen ist gemeinsam. Markt und Vergütungsmix können sich unterscheiden.

01 

GLOBALER WERTRAHMEN

Job Architecture · Job Grades · Vergütungsphilosophie · Equal Value

02 

MARKT & KONTEXT

Referenzmärkte · Standort · Tarif- und Rechtsrahmen

03 

VERGÜTUNGSPORTFOLIO

Grundvergütung · Progression · STI/LTI · Zulagen · Benefits

04 

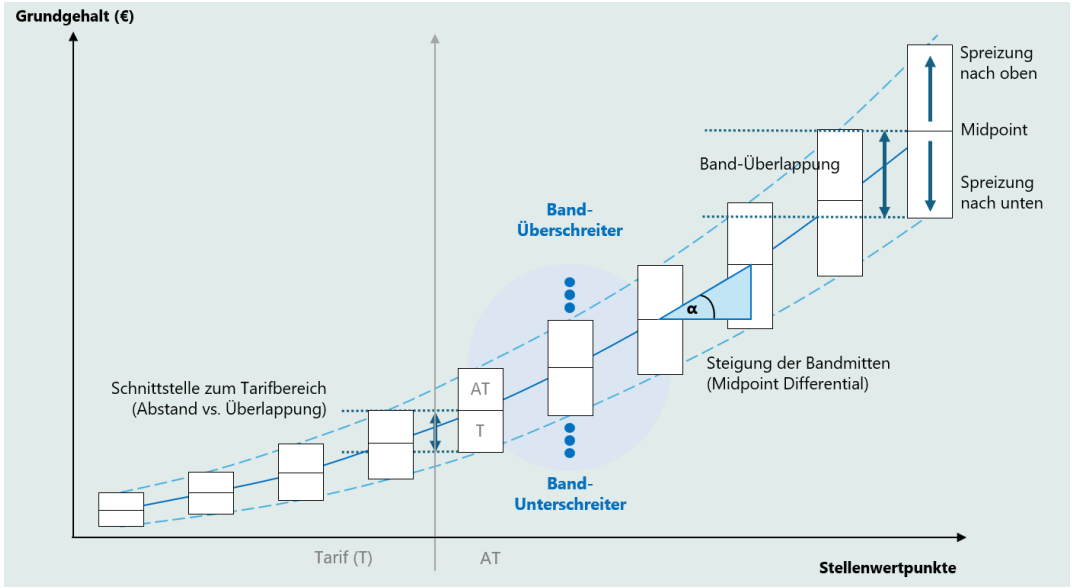
GOVERNANCE & DATEN

Entscheidungsrechte · Workflows · Analytics · Audit

Standardisiert wird die Logik – nicht zwangsläufig der Betrag.

Gehaltsbänder definieren den Vergütungsrahmen je Job Grade

Marktreferenz, Bandbreite und Überlappung bestimmen Gehaltsniveau und Entwicklungsspielraum.



DESIGNENTSCHEIDUNGEN

MARKTREFERENZ
Welcher Markt und welches Perzentil bilden den Anker?

BANDBREITE
Welche Entwicklung ist innerhalb eines Grades vorgesehen?

MIDPOINT-DIFFERENTIAL
Welcher Wertabstand liegt zwischen benachbarten Grades?

ÜBERLAPPUNG
Wie werden Karriereübergänge zwischen Grades abgebildet?

Bandbreite und Überlappung müssen zur Karriere- und Progressionslogik passen.

Marktknappheit und Skills verändern nicht automatisch den Jobwert

Der Grund für die Abweichung bestimmt den passenden Vergütungsmechanismus.

01 **Hat sich Verantwortung oder Wertbeitrag des Jobs dauerhaft verändert?**

Ja → **JOB NEU BEWERTEN**
Jobprofil und Job Grade prüfen

Nein → Jobwert bleibt unverändert

02 **Ist die Anforderungserfüllung im bestehenden Job dauerhaft gestiegen?**

Ja → **IM BAND ENTWICKELN**
Bandposition / Progression prüfen

Nein → Keine dauerhafte Progression

03 **Besteht eine relevante, aber zeitlich veränderliche Marktknappheit oder Skill-Anforderung?**

Ja → **BEFRISTET DIFFERENZIEREN**
Skill- oder Marktzulage prüfen

Nein → Keine Markt- oder Skill-Differenzierung

04 **Liegt ein besonderer Ergebnis- oder Transformationsbeitrag vor?**

Ja → **BEITRAG BELOHNEN**
STI / Spot Bonus prüfen

Temporäre Knappheit rechtfertigt Differenzierung, aber keine dauerhafte Aufwertung des Jobs.

Progression braucht klare Kriterien

Anforderungserfüllung, Skills und Beitrag bestimmen die Entwicklung im Gehaltsband.

UNTERE BANDZONE → ENTWICKLUNGSZONE → ZIELZONE → OBERE BANDZONE

Mögliche Progressionslogiken

MERIT

Leistung und nachhaltiger Beitrag

SKILL PROGRESSION

Nachgewiesene und angewandte Skills

FESTE STUFEN

Definierte Voraussetzungen und Zeitpunkte

KOHORTENKONTROLLE

- Neueinstellungen
- Beförderungen
- Bestandsmitarbeiter
- Rückkehrer

Compa-Ratio und Range Penetration sind Diagnosegrößen, keine Bewertung individueller Leistung oder Fairness.

Vergütungsmix nach Zielgruppe differenzieren

Der Vergütungsmix richtet sich nach Mitarbeitersegment, Markt und Wertbeitrag.

MITARBEITERSEGMENT	GRUND-VERGÜTUNG	SKILL / MARKT	STI	LTI	BENEFITS
Tarif / Basisfunktionen	●●●	●	●	–	●●
Professionals	●●●	●●	●●	–	●●
Experten / Hot Skills	●●●	●●●	●●●	○	●●
Führungskräfte	●●●	●●	●●●	●●	●●
Top Executives	●●●	●	●●●	●●●	●●●

Typische Ausprägung ●●● hoch ●● mittel ● gering ○ selektiv – regelmäßig nicht vorgesehen

Variable Vergütung verbindet Beitrag mit Zeithorizont

STI und LTI setzen unterschiedliche Anreize für kurz- und langfristige Wertschöpfung.

STI – kurzfristige Steuerung

- Strategie
- ↓
- Kennzahlen
- ↓
- Zielkorridor
- ↓
- Auszahlung

Designprinzipien:
relevant · beeinflussbar · messbar · robust gegen Fehlanreize

LTI – langfristige Wertschöpfung

- Langfristige Werttreiber
- ↓
- Mehrjährige Performance
- ↓
- Vesting / Deferral
- ↓
- Auszahlung

Ziele:
Wertschöpfung · Risikohaftung · Bindung · Eigentümerperspektive

Die Laufzeit allein macht aus einem Bonus noch keinen langfristigen Anreiz.

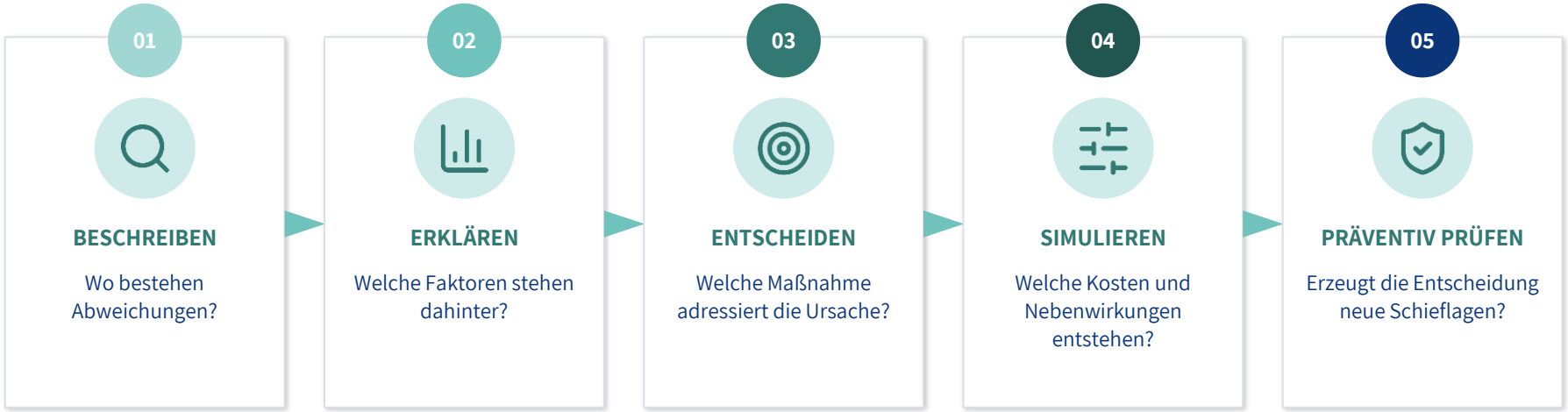
Equal Pay by Design

Fairness beginnt bei Jobs, Vergleichsgruppen und Vergütungsregeln.

01	02	03	04	05	06
JOB ARCHITECTURE	EQUAL VALUE	VERGLEICHS-GRUPPEN	PAY-KOMPONENTEN	ANALYSE	MASSNAHME
Vergleichbare Jobs und Grades	Skills · Verantwortung · Belastung · Arbeitsbedingungen	Vergleichbare oder gleichwertige Arbeit	Fix · Bonus · Zulagen · Benefits	Abweichungen erkennen und erklären	Abweichungen korrigieren und Wiederholung vermeiden

Pay Analytics macht Vergütung steuerbar

Analytics macht Abweichungen, Ursachen, Kosten und mögliche Folgewirkungen sichtbar.



KERNKENNZAHLEN

Compa-Ratio · Range Penetration · Out-of-Range · Pay Gap · Korrekturkosten

Analytics unterstützt Entscheidungen. Es ersetzt weder Kontext noch fachliche Beurteilung.

Klare Entscheidungsrechte begrenzen Ermessensspielräume

Die Linie entscheidet innerhalb klarer Regeln. Architektur, Budget, Fairness und Ausnahmen bleiben zentral gesteuert.

CHRO / COMP & BEN

Architektur · Policy

CFO

Budget · Szenarien

BUSINESS

Entscheidung im Rahmen

RECHT / MITBESTIMMUNG

Konformität · Mitbestimmung

DATA / IT

Systeme · Kontrollen

VORHER

Marktdaten · Band · Budget · Fairness

ENTSCHEIDUNG

Workflow · Begründung · Freigabe

NACHHER

Audit Trail · Analytics · Kommunikation

AUSNAHME

Grund · Datenbeleg · Genehmigung · Kosten · Fairness · Enddatum

Ohne Enddatum wird die Ausnahme zum Schattenmodell.

Technologie unterstützt Steuerung und Pflege der Pay Architecture

Eine gemeinsame Datenbasis schafft die Grundlage für Workflows, Analytics und KI.

GEMEINSAME DATENBASIS

- Job-ID
- Job Family
- Jobprofil
- Career Level
- Job Grade
- Skills
- Land / Standort
- Pay-Komponenten
- Gehaltsband
- Performance
- Vergütungsgrund

TECHNOLOGIE

- HRIS
- Compensation System
- Workflow
- Analytics

KI-UNTERSTÜTZUNG

- Markt-Mapping
- Anomalien erkennen
- Szenarien simulieren
- Fälle priorisieren
- Entscheidungen vorbereiten

KI kann Entscheidungen vorbereiten und prüfen. Die Verantwortung für Vergütung bleibt beim Menschen.

Pay Architecture vor der Umsetzung auf Wirkung prüfen

Simulation zeigt früh, welche Kosten, Fairness- und Übergangseffekte das neue Modell erzeugt.

01 AUSGANGSLAGE KLÄREN

02 VERGÜTUNGS-MODELL ENTWERFEN

03 WIRKUNG SIMULIEREN

04 ENTSCHEIDUNGEN ABSICHERN

05 UMSETZEN

06 LAUFENDE PFLEGE ETABLIEREN



Jobs · Grades · Pay · Markt · Ausnahmen



Philosophie · Bänder · Mix · Governance



Kosten · Fairness · Übergänge · Risiken



Business · Finance · Recht · Mitbestimmung



Policies · Systeme · Mapping · Kommunikation



Reviews · Analytics · Governance · Events

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

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

SIE SIND HIER

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 konsistent sind Ihre Vergütungsentscheidungen?

Sie entwickeln Ihre Pay Architecture weiter oder überprüfen bestehende Vergütungslogiken?

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