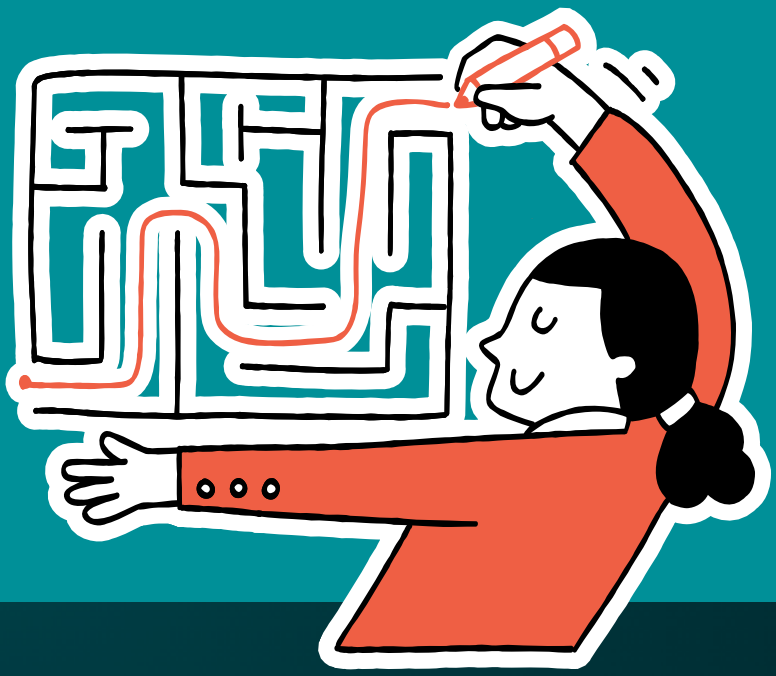
NextGrade®



# PRAXISLEITFADEN

## Job Grading einfach machen

### Dein Einstieg in faire, nachvollziehbare Funktionsbewertung

**WAS DICH ERWARTET**

- ✓ Warum Job Grading jetzt wichtig ist
- ✓ Wie Job Grading funktioniert
- ✓ Die 4 Phasen im Überblick
- ✓ Typische Fehler vermeiden
- ✓ Job Grading als Basis für HR-Prozesse für dein Unternehmen

**FÜR WEN IST DIESER LEITFADEN?**

Dieser Leitfaden richtet sich an HR-Manager:innen im Mittelstand, die vor der Aufgabe stehen, Job Grading und Entgelttransparenz in ihrem Unternehmen erstmals strukturiert anzugehen – und noch nicht wissen, wo sie anfangen sollen.

# 1 Warum Job Grading – und warum jetzt?

Viele Unternehmen im Mittelstand stehen vor denselben Fragen:

- Warum verdient Person A mehr als Person B, obwohl die Anforderungen ähnlich sind?
- Wie können wir Gehälter fair und nachvollziehbar festlegen?
- Was müssen wir tun, um die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu erfüllen?
- Wie schaffen wir klare Karrierewege und Entwicklungsperspektiven?

Job Grading schafft durch die systematische Bewertung von Funktionen Struktur, Fairness und Transparenz – und ist keine Raketenwissenschaft.

## Der gesetzliche Druck wächst

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) ist in Kraft. Sie verlangt Transparenz sowie nachvollziehbare, objektive und geschlechtsneutrale Kriterien für vergangene und zukünftige Entgeltentscheidungen. Ohne ein strukturiertes Job-Grading-System ist das kaum möglich.

**Das fordert die EU-Richtlinie konkret:**

- Transparenz über Entgeltstrukturen gegenüber Mitarbeitenden und Bewerbenden
- Nachweis, dass Gehälter auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien basieren
- Berichtspflichten über den Gender-Pay-Gap (je nach Beschäftigtenzahl)
- Gemeinsame Entgeltbewertung bei bestimmten, nicht gerechtfertigten Entgeltunterschieden von mindestens 5 %

**Rechtlicher Hinweis (Stand September 2026):** Dieser Leitfaden dient der allgemeinen Orientierung und ersetzt keine rechtliche Beratung. Die konkreten Anforderungen ergeben sich aus der Richtlinie und der jeweiligen nationalen Umsetzung.

## Was Job Grading konkret bringt



| OHNE JOB GRADING | MIT JOB GRADING |
|---|---|
| Gehälter entstehen durch Verhandlung und Bauchgefühl | ✓ Gehälter basieren auf objektiven Kriterien |
| Rollen und Verantwortlichkeiten sind unklar | ✓ Klare Funktionsbeschreibungen und Einordnung |
| Kein Vergleich zwischen Abteilungen möglich | ✓ Einheitliche Bewertungsgrundlage im ganzen Unternehmen |
| Rechtsunsicherheit bei Equal-Pay | ✓ Dokumentierte, nachvollziehbare Grundlage |
| Karrierewege sind intransparent | ✓ Entwicklungspfade werden sichtbar und planbar |

# 2 Wie funktioniert Job Grading?

Job Grading bedeutet: Du bewertest nicht Personen, sondern Funktionen. Die Frage lautet immer: Was sind die Anforderungen dieser Rolle – unabhängig davon, wer sie ausfüllt?

Dafür werden Funktionen anhand klar definierter Kriterien bewertet und in ein einheitliches Stufensystem (Grades) eingeordnet. Das Ergebnis ist eine Jobarchitektur: eine übersichtliche Matrix aller Funktionen im Unternehmen, geordnet nach Funktionswert.



## Die Bewertungskriterien

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie formuliert vier Kriterien, lässt jedoch frei, ob diese verändert, erweitert oder ergänzt werden.

**Die vier Kriterien sind:**

| | |
|---|---|
| Kompetenzen | Verantwortung |
| Arbeitsbedingungen | Belastungen |

**Wichtig zu verstehen:**
Job Grading bewertet immer die Funktion – nie die Person. Individuelle Faktoren wie Erfahrung oder Leistung sind dem Individuum zuzurechnen und zeigen sich beispielsweise in der Positionierung innerhalb des definierten Gehaltsbandes.

# 3 Die 4 Phasen eines Job-Grading-Projekts

Du bist kein Profi in Compensation & Benefits? Kein Problem, ein Job-Grading-Projekt kann auch durchgeführt werden, wenn du wenig oder keine Erfahrung in Job Grading hast. Wichtig ist, dass du mit Struktur und Plan an das Projekt herangehst. Bewährt hat sich ein Vorgehen in 4 aufeinander aufbauenden Phasen:

| PHASE | TITEL | WAS PASSIERT HIER? |
|---|---|---|
| 1 | **Projektstart & Weichenstellung** | Ziele definieren, Projektplan erstellen, Projektteam benennen, Stakeholder einbinden, Kick-off durchführen. Das Fundament für alles Weitere wird gelegt. |
| 2 | **Status quo Funktionsanalyse** | Alle Funktionen im Unternehmen erfassen, wo möglich clustern, einen ersten Überblick verschaffen. Wer macht was und welche Funktionen gibt es wirklich? |
| 3 | **Job Grading & Harmonisierung** | Funktionen anhand festgelegter Bewertungskriterien evaluieren, vertikal und horizontal harmonisieren und validieren. Wie sieht die Jobarchitektur im Unternehmen aus? |
| 4 | **Analyse & Maßnahmen** | Gehaltsbänder festlegen, individuelle Positionierungen analysieren, Vergleichsgruppen bilden, relevante Reports (z. B. Gender-Pay-Gap) erstellen und notwendige Maßnahmen ableiten. |

**Typische Projektdauer:**
Ein vollständiges Job-Grading-Projekt dauert je nach Unternehmensgröße, Anzahl der Funktionen, Datenqualität und verfügbaren internen Ressourcen häufig zwischen drei und sechs Monaten. Mit einem klaren Projektplan und passenden Ressourcen kann es auch parallel zum Tagesgeschäft umgesetzt werden.

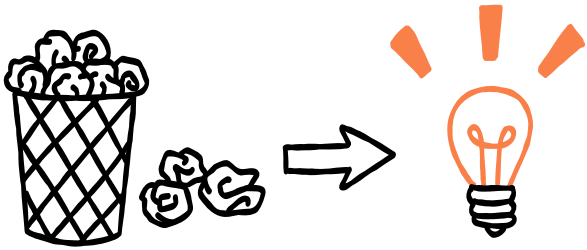
## Was am Ende steht

- Eine vollständige Jobarchitektur: alle Funktionen, eingeordnet in Grades
- Klare Gehaltsbänder je Grade – als Grundlage für faire Vergütungsentscheidungen
- Transparenz über Ausreißer und Handlungsfelder in der Vergütungsstruktur
- Grundlage für den Aufbau gesetzlich erforderlicher Berichte
- Ein System, das HR-Prozesse wie Recruiting, Entwicklung und Beförderung stärkt



# 4 Typische Fehler – und wie du sie vermeidest

Die eigentliche Herausforderung beim Aufbau einer Jobarchitektur liegt meist nicht in der Methode, sondern in der Umsetzung. Aus unserer Projekterfahrung sind hier die häufigsten Stolpersteine:



| ✗ HÄUFIGER FEHLER | ✓ BESSER |
|---|---|
| Personen statt Funktionen bewerten | Immer fragen: Was fordert die Rolle – unabhängig von der Person? |
| Stakeholder zu spät einbinden | Führungskräfte und – sofern vorhanden – Betriebsrat von Anfang an ins Boot holen |
| Zu viele Einzelfunktionen anlegen | Funktionen konsolidieren: ähnliche Tätigkeiten zusammenfassen |
| Job Grading als einmalige Aktion sehen | Die Jobarchitektur muss regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. |
| Ergebnisse nicht kommunizieren | Transparenz schafft Vertrauen: Mitarbeitende über das System informieren |
| Datenlage nicht vorab klären | Zuerst prüfen: Welche HR-Daten liegen vor? Was fehlt noch? |

# 5 Job Grading ist mehr als Compliance

Viele denken bei Job Grading zuerst an die EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Das ist verständlich – aber zu kurz gedacht. Eine saubere Jobarchitektur schafft eine gemeinsame Grundlage und macht viele HR-Entscheidungen nachvollziehbarer und konsistenter. Sie zahlt sich weit über die Compliance hinaus aus.

| | |
|---|---|
| **Recruiting & Stellenbesetzung**<br>Stellenausschreibungen werden präziser, weil Anforderungen klar definiert sind. Gehaltsspannen können transparent kommuniziert werden – ein echter Vorteil im Wettbewerb um Talente. | **Vergütungsmanagement**<br>Gehaltsentscheidungen basieren auf objektiven Kriterien statt auf Verhandlungsgeschick. Gehaltsbänder je Grade schaffen einen klaren Rahmen für faire und nachvollziehbare Vergütung. |
| **Karriereentwicklung & Laufbahnplanung**<br>Mitarbeitende sehen, welche Anforderungen der nächste Karriereschritt mit sich bringt. Führungs- und Fachlaufbahnen werden sichtbar und planbar – das steigert Motivation und Bindung. | **Leistungsbeurteilung & Boni**<br>Leistungsziele und Boni lassen sich gradespezifisch definieren.<br>Was „gute Leistung" bedeutet, wird vergleichbar – über Abteilungen und Hierarchieebenen hinweg. |
| **Kompetenzmodell & Weiterbildung**<br>Ein Kompetenzmodell auf der Basis der Jobarchitektur ermöglicht einen Abgleich von Soll- und Ist-Kompetenzen. Konkrete Weiterbildungsbedarfe werden sichtbar und Budgets werden effizienter eingesetzt, weil klar ist, welche Kompetenzen gebraucht werden. | **Organisationsentwicklung & Restrukturierung**<br>Bei Umstrukturierungen, Fusionen oder Wachstum bietet die Jobarchitektur eine stabile Referenz. Neue Rollen können schnell und konsistent eingeordnet werden, ohne das System neu aufzubauen. |

**Kurz gesagt:**
Job Grading ist kein Selbstzweck und kein reines Compliance-Projekt. Es ist die strategische Grundlage, auf der professionelles HR aufgebaut wird.
Wer einmal eine saubere Jobarchitektur hat, merkt schnell: Fast jede HR-Entscheidung wird einfacher, schneller und fairer.

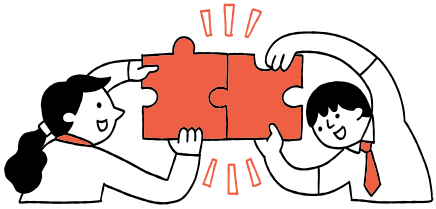


# 6 Dein nächster Schritt

Job Grading muss nicht kompliziert sein. Mit der richtigen Struktur, den passenden Werkzeugen und einem klaren Fahrplan kannst du ein faires, transparentes Funktionsbewertungssystem eigenständig in deinem Unternehmen einführen – ohne teure Dauerberatung.

Genau dafür wurde NextGrade® entwickelt.

Mit NextGrade® erhältst du ein Rundum-Sorglos-Paket aus Struktur, Fachwissen und persönlicher Begleitung. Du planst und setzt selbst um und der Erfolg gehört dir!



**Job-Grading-Tool**
Im Job-Grading-Tool bewertest du alle deine Funktionen. Du musst keine sensiblen Daten eingeben und kannst mit dem Ergebnis in deiner Microsoft-365-Umgebung weiterarbeiten.

**Projekt-Toolbox**
Du erhältst ein umfassendes Projektbegleitheft, das dich Schritt für Schritt durch das gesamte Projekt führt. Du hast Zugriff auf zahlreiche vorgefertigte Ressourcen, wie beispielsweise Excel-Templates, Powerpoint-Präsentationen, Videobeschreibungen und vieles mehr.

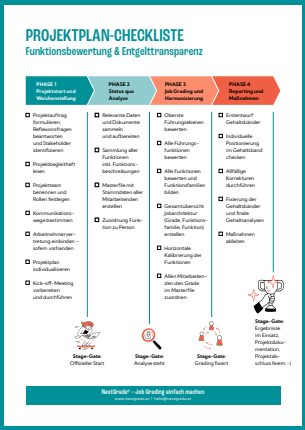
Du setzt NextGrade® eigenständig um – in deinem Tempo, ohne auf externe Ressourcen warten zu müssen.

## Unser Geschenk an dich: Projektplan-Checkliste

Mit der Projektplan-Checkliste bereitest du dein Job-Grading-Projekt strukturiert vor: Ziele festlegen, Rollen klären, Funktionen erfassen, Daten prüfen und nächste Schritte planen.

Unsere kostenlose Checkliste hilft dir, die wichtigsten Vorbereitungen für dein eigenes Projekt zu strukturieren.

Dein erster Schritt:
Checkliste downloaden.






**Gestaltung:** verafechtig.at
**Bildnachweise:** Doodles: jesadaphorn / stock.adobe.com || Foto: danielarusch.at

# Funktionsbewertung ist unsere Passion

Wir sind **Sabine Huber-Wynnyczenko, MSc.** (li.), und **Isabel Meister, MSc.** (re.) – zwei HR-Expertinnen mit zusammen fast 40 Jahren Erfahrung in Konzernen und im Mittelstand.

Mit NextGrade® machen wir Job Grading verständlich und praxistauglich. Denn Job Grading ist mehr als ein technisches HR-Instrument: Es schafft die Grundlage für faire, transparente und professionelle Personalentscheidungen.

**Sabine**
Als Global Head of Reward eines Konzerns habe ich sämtliche Funktionen bewertet, mit Benchmarkdaten hinterlegt und globale Rollouts verantwortet. Aus meiner Zeit als Personalverantwortliche kenne ich Job-Grading-Rollouts aus beiden Perspektiven: als die Person, die das System gestaltet, und als jene, die es operativ umsetzen und verankern muss.

**Isabel**
Seit über zwölf Jahren arbeite ich selbstständig als HR-Beraterin, HR-Interim-Managerin und Coach. Ich kenne die Fragen, Widerstände und praktischen Hürden, die Job-Grading-Projekte begleiten. Als Brücke zwischen NextGrade® und unseren Kunden spreche ich ihre Sprache und sorge dafür, dass Job Grading verständlich wird, Akzeptanz findet und nachhaltig wirkt.

## NextGrade® – Job Grading einfach machen

www.nextgrade.at | hello@nextgrade.at