



Klar. Modern. Zukunftsfähig – Die neuen Raiffeisen Jobprofile sind da

Nicole Stubits und Sabine Kröpfl

Praxisnahe Rollenmodelle bilden die Vielfalt der Funktionen in der Raiffeisen Bankengruppe künftig präziser ab

Vom Berufsbild zum praxisnahen Rollenmodell

Die Arbeitswelt in unseren Raiffeisenbanken verändert sich spürbar. Digitalisierung treibt neue Formen der Beratung voran, IT gewinnt an Bedeutung, Personalarbeit wird strategischer, regulatorische Anforderungen und Risikothemen komplexer. Gleichzeitig verändert der Strukturwandel im Sektor die Schwerpunkte in vielen Banken: Manche Bereiche wachsen, andere richten sich neu aus – Aufgaben verändern sich, Erwartungen steigen. Parallel dazu sind viele Banken mitten im Generationenwechsel: Erfahrene KollegInnen verabschieden sich in die Pension, neue Mitarbeitende kommen dazu – oft mit ganz anderen Vorstellungen von Zusammenarbeit, Führung und Entwicklung.

In dieser Mischung aus technologischen, organisatorischen und personellen Veränderungen rückt eine Frage immer stärker in den Mittelpunkt: Was zeichnet die unterschiedlichen Jobrollen in einer Raiffeisenbank konkret aus? Was macht ein/e KundenbetreuerIn genau? Welche Verantwortung trägt jemand in der Marktfolge? Welche Kompetenzen braucht ein/e KollegIn im Personal oder in der IT?

Die neuen Raiffeisen Jobprofile geben darauf eine klare Antwort. Mitarbeitende wünschen sich Orientierung und Entwicklungsperspektiven. Führungskräfte brauchen eine verständliche Grundlage, um Erwartungen zu klären. HR benötigt ein modernes, stabiles Gerüst, um Recruiting, Entwicklung und Nachfolge sicher zu steuern.

Die Berufsbilder von 2013 boten viele Jahre Orientierung mit klarer Struktur und gemeinsamer Sprache. Doch mit der zunehmenden Spezialisierung, den neuen fachlichen Anforderungen und der wachsenden Vielfalt an Funktionen kamen sie an ihre Grenzen. Ein „Experte“ war ein „Experte“ – unabhängig davon, ob jemand im Risikomanagement, im Rechnungswesen, in der IT oder in der Personalentwicklung tätig war. Was in der Praxis längst differenziert gelebt wurde, blieb in den Berufsbildern unsichtbar.

Eine bundesweite Umfrage, Workshops und zahlreiche Gespräche mit PraktikerInnen aus Regional- und Landesbanken haben deutlich gezeigt: Die Grundstruktur war gut – aber zum Teil zu grob für die Anforderungen von heute. Es braucht verständlichere Beschreibungen, aktuelle Inhalte und gleichzeitig genug Flexibilität, um unterschiedliche Strukturen, Organisationen und Schwerpunkte abzubilden.

Die neuen Jobprofile setzen genau hier an. Sie knüpfen an Bewährtes an, gehen jedoch deutlich tiefer und bilden die Vielfalt der Funktionen präziser ab – etwa durch Profile wie ExpertIn Marketing/Kommunikation, ExpertIn Sondergestion oder ExpertIn Kreditrisikomanagement.

Kurz gesagt

Die neuen Raiffeisen Jobprofile übersetzen die frühere Berufsbildlandschaft in ein aktuelles, differenziertes und praxisnahes Rollenmodell.

Fotos: Raiffeisen Campus (2)



Nicole Stubits
Bildungsmanagerin und Beraterin im Raiffeisen Campus



Sabine Kröpfl
Bildungsmanagerin und GL-Weiterbildung Persönlichkeit, Management & Leadership

Wie die neuen Jobprofile aufgebaut sind

Die Raiffeisen Jobprofile folgen einem modularen Aufbau – vergleichbar mit einem Baukasten. Eine gemeinsame Basis sorgt für Orientierung, zusätzliche Bausteine machen die Profile passgenau für unterschiedliche Funktionen. Und das sind die Bausteine:

1. Basisprofil:

Es beschreibt den gemeinsamen Kern einer Job-Rolle, also jene Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, die für alle Personen in einem Funktionsbereich gelten. Dazu zählen z. B. Serviceberatung, Kundenbetreuung, Vertriebsassistenz, ExpertInnen- und Fachservicefunktionen in Marktfolge oder Bankbetrieb sowie strategische Managementrollen wie Geschäftsleitung oder Führungskräfte. Das Basisprofil definiert, was eine Rolle im Grundverständnis kennzeichnet, und bildet die Grundlage für jede weitere Ausprägung.

2. Schwerpunkte:

Ergänzend zum Basisprofil wird durch Schwerpunkte eine konkrete Ausrichtung gewählt - etwa in der Kundenbetreuung mit Schwerpunkt Firmenkunden oder gehobene Privatkunden, ebenso bei den ExpertInnen mit Schwerpunkt wie z.B. Sondergestion, Gesamtbankrisikomanagement oder Personal.

3. Führungsfunktion:

Wo über die fachliche Aufgabe hinaus Verantwortung für Menschen, Entscheidungen oder Abläufe übernommen wird, ergänzt die Führungsfunktion das Profil. Besonders in Regionalbanken entsteht Führung häufig aus der fachlichen Rolle heraus: Eine Bankstellenleitung bleibt fachlich meist in der Kundenbetreuung verankert und trägt zusätzlich Verantwortung für Team, Abläufe und Prioritäten. Beides wird nun sichtbar.

4. Zusatzfunktionen:

Manche Aufgaben laufen im Alltag „nebenbei“, sind aber essenziell – etwa als Compliance-Beauftragte/r, ErsthelferIn oder LehrlingsausbilderIn. Zusatzfunktionen machen diese Verantwortlichkeiten erkennbar und klar zuordenbar.

Jede Bank kann daraus genau jene Jobprofile zusammensetzen, die zu ihren Anforderungen passen. So entsteht ein Rollenmodell, das Orientierung gibt, ohne starr zu sein, und das sich jederzeit an neue Gegebenheiten anpassen lässt.



Von der Theorie zur Praxis: Jobprofile einfach abrufen

Damit die neuen Jobprofile nicht nur ein gutes Konzept bleiben, sondern im Alltag tatsächlich wirken, brauchen sie einen einfachen und schnellen Zugang für Führungskräfte, HR und Mitarbeitende gleichermaßen. Genau dafür steht ab Jänner 2026 der Jobprofil-Generator zur Verfügung.

Mit wenigen Klicks entsteht ein vollständiges, individuell zusammengestelltes Jobprofil – ohne langes Suchen oder Formulieren. Gleichzeitig bleibt klar: Die Besonderheiten der eigenen Bank müssen weiterhin berücksichtigt werden. Der Generator liefert einen Sektorstandard, die Feinabstimmung erfolgt durch die Bank.

Am besten gelingt das Zusammensetzen des Jobprofils gemeinsam: Ein erster Vorschlag – etwa vorbereitet durch HR – wird im Gespräch zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn konkretisiert. Dabei geht es nicht um Formalismus, sondern um ein realistisches Rollenbild: Was gehört zur Aufgabe, was nicht? Welche Schwerpunkte prägen den Alltag? Welche Kompetenzen braucht es dazu? So entsteht Schritt für Schritt ein maßgeschneidertes Profil, das fachlich passt, im Alltag funktioniert und von allen Beteiligten getragen wird.

Hier geht's zu den Jobprofilen und dem Jobprofil-Generator



Wo Jobprofile in Führung und Personalarbeit helfen

Jobprofile entfalten ihren größten Wert dort, wo täglich miteinander gearbeitet wird – etwa im Gespräch zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn. Mit einem für beide Seiten abgestimmten, klaren Bild zu Verantwortungen, Aufgaben und notwendigen Kompetenzen, werden viele Führungs- und HR-Themen spürbar einfacher. Ein MitarbeiterInngespräch beginnt dann nicht mehr mit der offenen Frage „Wie läuft's so?“, sondern mit einem klaren Bezugspunkt: Welche Aufgaben gehören zu meiner Funktion? Wie nehme ich diese im Alltag wahr? Was gelingt gut und wo braucht es Unterstützung?

Das schafft Orientierung und entlastet beide Seiten. Mitarbeitende wissen, woran sie sind, und Führungskräfte können Entscheidungen und Entwicklungsschritte nachvollziehbar begründen und begleiten. Nicht aus dem Bauchgefühl heraus, sondern auf Basis eines klaren, gemeinsam definierten Rollenbildes.

Doch der Nutzen reicht weit über das Gespräch hinaus. Jobprofile schaffen eine gemeinsame Sprache und bilden die Grundlage für zentrale Elemente moderner Personal- und Führungsarbeit: Sie ermöglichen im Recruiting präzise Ausschreibungen und eine gezielte Ansprache von Talenten. Bei internen Veränderungen wird sichtbar, welche Aufgaben und Kompetenzen eine Funktion tatsächlich erfordert. In der Personalentwicklung erleichtern sie die Auswahl passender Weiterbildungen und unterstützen eine strukturierte, nachvollziehbare Planung von Entwicklungswegen. Und in der Nachfolgeplanung bieten sie eine stabile Grundlage, um Anforderungen an künftige Funktionen klar abzuleiten.

Auch für aktuelle rechtliche Anforderungen liefern Jobprofile einen wichtigen Beitrag. Vor dem Hintergrund der europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie braucht es nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Kriterien für Gehaltsstrukturen. Klar definierte Jobprofile werden hier zu einer unverzichtbaren Basis.

Damit wirken Jobprofile über den gesamten HR-Zyklus hinweg: vom Recruiting über MA-Bindung und Entwicklung, Führung und Feedback, bis hin zu Vergütungssystemen und einer vorausschauenden Personalsteuerung.

WIR macht's möglich!

Der große praktische Nutzen der neuen Raiffeisen Jobprofile liegt auf der Hand: Sie schaffen Klarheit für heute und geben Orientierung für die Zukunft. In Tirol sind die Jobprofile nach einem Workshop für Raiffeisenbanken bereits angekommen. Die Zuordnung als erster Schritt „läuft“. Wir begleiten diesen Weg gerne auch in anderen Bundesländern. Für uns im Raiffeisen Campus ist das ein wichtiger Meilenstein und zugleich der Startpunkt für die nächsten Schritte: Wie können auf Basis der Jobprofile zukünftige Ausbildungswege und Entwicklungspläne noch gezielter gestaltet werden? Bei Fragen zu den neuen Jobprofilen oder zur praktischen Umsetzung in Ihrer Bank steht der Raiffeisen Campus jederzeit unterstützend zur Seite.

Die Jobprofile kommen in der Raiffeisenpraxis an:



Carolin Czermak
Personalentwicklung,
RLB Tirol

Für die Raiffeisen Bankengruppe Tirol ist Personalentwicklung eine zentrale Führungsaufgabe und eines der Hauptziele unserer Personalstrategie. Die neuen Jobprofile sind dafür eine wesentliche Grundlage. Gemeinsam mit dem Raiffeisen Campus haben wir den Startschuss gesetzt und sind in einem Workshop mit VertreterInnen der Tiroler Raiffeisenbanken tief in die neue Jobprofil-Landschaft eingetaucht. Dem ersten Umsetzungsschritt steht damit nichts mehr im Weg.

Die Raiffeisen Jobprofil Landschaft im Überblick

Basis	Serviceberatung		Kundenbetreuung		Vertriebsassistenz	
Schwerpunkt	Bankstelle/Filiale Kundenkontaktcenter/ Kundenservicecenter		Team-/Poolbetreuung Privatkunden Gehobene Privatkunden/ Private Banking Firmenkunden		Gehobene Privatkunden/ Private Banking Firmenkunden	
	Führungsfunktion	Zusatzfunktion	Führungsfunktion	Zusatzfunktion	Führungsfunktion	Zusatzfunktion
Basis	Expert:innen Marktfolge/Marktservice		Expert:innen Bankbetrieb		Fachservice	
Schwerpunkt	Gesamtbankrisikomanagement Kreditrisikomanagement Marktservice Sondergestion Compliance Innenrevision		Finanzen/Rechnungswesen Controlling Personal Marketing/Kommunikation IT/Organisation Infrastruktur			
	Führungsfunktion	Zusatzfunktion	Führungsfunktion	Zusatzfunktion		
Basis	Lehrling Bankkaufmann/Bankkauffrau					
Basis	Geschäftsleitung/ Vorstand		Strategische Führungskraft		Assistenz	
Schwerpunkt	Markt Marktfolge		Markt Marktfolge Bankbetrieb			
		Zusatzfunktion		Zusatzfunktion	Führungsfunktion	Zusatzfunktion

Foto: Günter Kresser