



Anhang 3 Personalverordnung

Art. 1 Grundsatz

- 1** Mit der Erarbeitung des neuen Personalrechts und der Einführung eines neuen Besoldungssystems wurden rund 40 Schlüsselstellen aus allen Bereichen der Gemeindeverwaltung einer Funktionsbewertung unterzogen. Gestützt auf diese Schlüsselstellen erfolgte eine Einstufung aller übrigen Stellen der Gemeindeverwaltung im Rahmen einer Vergleichsbewertung.
- 2** Bei einer inhaltlich wesentlichen Veränderung einer bestehenden Stelle sowie bei der Schaffung einer neuen Stelle erstellt der Personaldienst eine Funktions- oder Vergleichsbewertung, welche sich auf eine aktuelle Stellenbeschreibung abstützt.
- 3** Dieser Anhang erläutert die Vorgehensweise bei der Funktionsbewertung und deren Inhalt sowie das Vorgehen bei der Vergleichsbewertung.

Art. 2 Funktionsbewertung

- 1** Die Funktionsbewertung basiert auf der Stellenbeschreibung einer Funktion.
- 2** Jede Funktion wird auf Grund eines Merkmalkataloges von zehn Merkmalen bewertet, wobei bei jedem Merkmal Punkte gemäss Art. 4 zu vergeben sind.¹⁾
- 3** Die vergebenen Punkte werden in Funktionswerte umgerechnet, sodass jede Funktion über eine Gesamtzahl an Funktionswerten verfügt.
- 4** Die Gesamtzahl der Funktionswerte wird gestützt auf die Lohntabelle umgerechnet und ergibt die Zuordnung zu einer Bandbreite von Gehaltsklassen.

Art. 3 Merkmale und Gewichtung

- a) Ausbildung (Gewichtung: 21 %)

Bewertet wird die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Ausbildung (Schule, Berufsschule, Fachhochschule, universitäre Hochschule), wobei die Ausbildungsdauer massgebend ist.

- b) Erfahrung (Gewichtung: 7 %)

¹⁾ geändert mit Gemeinderatsbeschluss vom 9. Februar 2021; in Kraft ab 1. Januar 2021



Bewertet werden die Kenntnisse, die bei der Berufstätigkeit erworben werden müssen. Ausschlaggebend ist die notwendige Erfahrungsdauer, wobei das für die Ausübung der Funktion notwendige Alter mitberücksichtigt werden kann.

c) Geistige Fähigkeiten und Anstrengungen (Gewichtung: 21 %)

Bewertet werden die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten zu logischem Denken, Kombinieren, kreativem Denken, sprachlicher Ausdrucksfähigkeit (einschliesslich Fremdsprachen) und geistiger Beweglichkeit für den polyvalenten Einsatz. Massgrösse ist der Grad der geistigen Fähigkeiten, der für die Ausübung der Funktion notwendig ist.

d) Sinn für Zusammenarbeit (Gewichtung: 4 %)

Bewertet werden die Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Anderen zur gemeinsamen Aufgabenlösung und zum Verzicht auf Verfolgung persönlicher Ziele im Interesse des Ganzen (Notwendige Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz). Massgebend ist die Anzahl und Verschiedenheit der Stellen, mit denen zusammengearbeitet werden muss.

e) Belastung aus dem Verkehr mit Personen (Gewichtung: 5 %)

Bewertet wird die Belastung durch Meinungsverschiedenheiten und Widerstände, die aus dem funktionsbedingten Umgang mit internen oder externen Personen entstehen. Massgrösse stellt der Grad, die Dauer und die Häufigkeit der Belastung dar.

f) Körperliche Anforderungen und Belastungen (Gewichtung: 8 %)

Bewertet wird die Beanspruchung der Körperkräfte und der tätigkeitsbedingten körperlichen Belastung. Ausschlaggebend sind der Grad, die Dauer und die Häufigkeit der Beanspruchung.

g) Handlungs- und Entscheidungsverantwortung (Gewichtung: 17 %)

Bewertet wird die Verantwortung für Handlungen und Entscheidungen in Abhängigkeit von deren Auswirkungen und Reichweite sowie des Handlungsspielraums. Massgebend sind die Auswirkungen der zu verantwortenden Handlungen und Entscheidungen sowie der jeweilige Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

h) Führungsverantwortung (Gewichtung: 10 %)

Bewertet wird die Verantwortung, die aus der Führung von unterstellten Mitarbeitern und Auszubildenden erwächst. Massgrösse sind die Anzahl der direkt unterstellten Angestellten, die Höhe der Einstufung dieser Angestellten, die Grösse der unterstellten Organisationseinheit.

i) Tätigkeitsumfeld (Gewichtung: 3 %)

Dieses Kriterium berücksichtigt, die als unangenehm beurteilten Einflüsse wie Arbeit im Freien, Arbeitsklima, Staub, Gerüche, Gase, Schmutz, Lärm und Erschütterungen, Beleuchtung, Unfallgefährdung und Gesundheitsgefährdung. Ausschlaggebend sind der Grad der Erschwerung sowie die Häufigkeit und Dauer der Erschwerung.



j) Verfügbarkeit (Gewichtung: 4 %)

Bewertet werden die Beanspruchungen durch die notwendige zeitliche, örtliche und funktionelle Verfügbarkeit. Massgebend sind der Grad, die Dauer und die Häufigkeit der Beeinträchtigung des Privatlebens.

Art. 4 Funktionswerttabelle

1 Aus der Gewichtung der Merkmale ergeben sich für jede Stufe der Merkmale Funktionswerte.

2

Merkmalsstufe	lit.a	lit.b	lit.c	lit.d	lit.e	lit.f	lit.g	lit.h	lit.i	lit.j
1	8	7	8	2	2	3	7	0	0	0
2	21	14	21	4	5	8	17	11	1	3
3	38	21	38	7	9	14	31	22	2	6
4	57	28	57	11	13	22	46	33	4	10
5	78	35	78	15	18	30	63	44	7	14
6	101	42	101	19	24	38	82	55	10	18
7	126	49	126	24	30	48	102	66	14	23
8	153	56	153	29	36	58	124	77	19	28
9	181	63	181	34	43	69	146	88	24	34
10	210	70	210	40	50	80	170	100	30	40

Art. 5 Umrechnung in Gehaltsklassen

Die Gesamtzahl der Funktionswerte wird nach einem einheitlichen, mathematischen System einer Bandbreite von Gehaltsklassen gemäss Lohntabelle zugeordnet.

Art. 6 Vergleichsbewertung

1 Die übrigen Stellen werden, ebenfalls gestützt auf die Stellenbeschreibung, im Vergleich zu den bewerteten Schlüsselstellen eingestuft.

2 Dabei werden die Merkmale der bewerteten Schlüsselstellen und der einzustufenden Stellen gemäss vorstehendem Art. 3 lit. a-j verglichen.
