

Anhang 2

Grundsätze der Funktionsbewertung

1. Inhalt der Funktionsbewertung

Mit der Funktionsbewertung wird eine Stelle / Funktion mit den ihr zugeordneten Aufgaben, die prozessorientiert gelöst werden, beurteilt. Daraus ergibt sich ein Funktionswert, der die Grundlage für die funktionelle Lohnbestimmung gemäss der BVO ist. Die Art und Weise, wie eine Person die Aufgaben erfüllt, ist nicht Gegenstand der Funktionsbewertung, sondern der schriftlichen Beurteilung einer oder eines Mitarbeitenden, die vorzugsweise im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs vorgenommen werden kann. Dies ist dann die Grundlage für die individuelle Lohnbestimmung gemäss der BVO.

Ausgehend von einer Aufgaben- resp. Problemstellung werden die Voraussetzungen zu deren Lösung, die Prozessanforderungen, die Rahmenbedingungen und das zu erwartende Ergebnis sowie gegebenenfalls dessen Auswirkungen beurteilt.

Die Funktionsbewertung beinhaltet die folgenden Elemente:

- a) Voraussetzungen und fachliche Fähigkeiten
Welche fachlichen Fähigkeiten (Ausbildung, Zusatzausbildung, Erfahrung) sind erforderlich, um die Aufgabe einwandfrei zu erfüllen. Massgeblich ist das erforderliche Fachwissen und nicht allein der formelle Ausbildungsweg. Dieses erforderliche Fachwissen wird nach den Aspekten: Basisvoraussetzungen für die Ausbildung, Dauer der Ausbildung und Komplexität des Fachgebietes bewertet.
- b) Prozessanforderungen
Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Probleme anhand der einzelnen Schritte des Problemlösungsprozesses: Problemerkennung, Entwicklung von Lösungen, Auswahl und Entscheid und Umsetzung. In dieser Kriteriengruppe kommen Fragen zum Ausdruck wie: fest gegebener Ablauf/Routine oder freier Gestaltungsrahmen aufgrund einer allgemeinen Zielsetzung, Kreativitätsanforderungen, Schwierigkeit der Entscheidungsfindung, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.
- c) Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung
Beeinträchtigung durch Arbeitseinsatz ausserhalb der normalen Arbeitszeit wie: Schichtarbeit, Wochenend- oder Pikettdienst, besondere psychische Belastung oder die Übernahme besonderer Verantwortung (bspw. für Leib und Leben).

- d) Resultatverantwortung und Tragweite von Entscheidung und Ausführung
Verantwortung für das Ergebnis und die Auswirkungen der Aufgabenerfüllung oder der Führungstätigkeit.

2. Ablauf der Funktionsbewertung

Eine vom Regierungsrat bestimmte Gruppe bewertet die Funktion auf der Grundlage des Stellenbeschreibs mit Aufgaben, Problemstellung und Verantwortung. Die Funktionsbewertungsgruppe setzt sich aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers und der Angestellten sowie einer Vertretung des Personalamtes und einer externen Fachperson, beide mit beratender Stimme, zusammen.

Die Funktionsbewertungsgruppe führt vorgängig mit der vorgesetzten Stelle ein Interview zur ergänzenden Erläuterung der Funktion resp. des Stellenbeschreibs durch. An der Bewertung selbst nehmen nur die Mitglieder der Funktionsbewertungsgruppe teil. Der resultierende Punktwert bestimmt die Zuordnung der Funktion zu einer Gehaltsklasse. Das Ergebnis der Bewertung wird der vorgesetzten Stelle mitgeteilt. Wenn sie damit nicht einverstanden ist, kann sie einen Wiedererwägungsantrag mit Begründung an die Funktionsbewertungsgruppe stellen.

3. Aufbau des Funktionsbewertungskatalogs

Die Anforderungen an eine Funktion wird bezüglich der einzelnen Elemente nach folgendem Punkteschema bewertet:

Kriterium		Gewicht	Anforderungsstufe					
			1	2	3	4	5	6
Fachliche Voraussetzungen	Ausbildung	18	23	49	78	109	143	180
	Fachausbildung	4	8	17	28	40	←	←
	Zusatzausbildung	2	7	13	20	←	←	←
	Erfahrung	7	23	47	70	←	←	←
	Fremdsprachen	2	7	13	20	←	←	←
Problemlösung	Bestimmtheit	8	10	22	35	49	64	80
	Alternativen	8	10	22	35	49	64	80
	Entscheid	8	10	22	35	49	64	80
	Realisierung	8	10	22	35	49	64	80
Rahmenbeding.	Arbeitszeit	3	8	15	23	30	←	←
	Exponiertheit	2	10	20	←	←	←	←
Verantwortung	Ausführungsverantwortung	14	18	38	61	85	112	140
	Führungsverantwortung	16	21	44	69	97	127	160
Total		100	165	344	529	687	838	1000