Anforderungsarten

Anlage 7 (§ 126 Abs. 2)

Anforderungsart	Merkmals-gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt-gewicht in %
Wirkungsbereich Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart).	**18**	**Wirkungsbreite:** Das Beurteilungsspektrum reicht von einer Aufgabenerfüllung auf niedrigstem Anforderungsniveau (gleich bleibende routinemäßige Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs) bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung eines weit vernetzten Organisationsbereichs.	**50**
		Wirkungsart: Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsabläufe. Das Beurteilungsspektrum reicht von rein ausführenden, exakt vorgegebenen Tätigkeiten bis hin zur Erstellung weit reichender, vernetzter Konzepte.	**50**
Entscheidungskompetenz Bewertet wird der zugestandene Freiraum (Handlungsspielraum und Selbstständigkeit seiner Nutzung) bei der Aufgabenerfüllung durch Handlungen, Festlegungen und Entscheidungen.	**18**	**Handlungsspielraum:** Ausmaß des zugestandenen Freiraums. Maßgebend ist, inwieweit für die Aufgabenerfüllung genaue oder lediglich grobe Anweisungen erforderlich sind und der Freiraum für eigenständig getroffene Maßnahmen daher eher gering oder breit gesteckt ist.	**50**
		Selbstständigkeit: Grad der Selbstständigkeit, der im Rahmen des bestehenden Freiraums jeweils erforderlich ist.	**50**
Kommunikation Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau).	**16**	**Kommunikationszweck:** Im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben geforderte Aktivitäten. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Entgegennahme von Informationen mit kurzen mündlichen Hinweisen und allfälligen einfachen Rückfragen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.	**50**
		Anspruchsniveau: Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Gemeindeinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Gemeindeverwaltung insgesamt betreffen.	**50**

Anforderungsart	Merkmals-gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt-gewicht in %
Fachkompetenz Bewertet werden die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden.	**20**	**Ausbildung:** Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.	**70**
		Erfahrung in Funktion: Übliche Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.	**30**
Führungskompetenz	Zur Bewertung der Führungskompetenz stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. In Zweifelsfällen kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden. Es gilt der jeweils höhere Wert.		
Führungskompetenz – Team/Fach Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von Teamleitung und fachlicher Leitung (Coaching, Sparring, Projektleitung, usw.) im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite.	**16**	**Art der Team-/Fachführung:** Das Beurteilungsspektrum reicht von einer reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit wegen der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotenzial.	**60**
		Wirkungsreichweite: Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung auf eher begrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.	**40**
Führungskompetenz – Linie Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinn von direkter Personalführung (Leiter einer Organisationseinheit) im Hinblick auf die Führungsebene und die Führungsspanne.		**Führungsebene:** Anspruchsniveau der Mitarbeiter; dieses entspricht dem Modellstellen- oder Aufgabenniveau der Mitarbeiter. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Führung von Mitarbeitern, die mehrheitlich mit Routineaufgaben befasst sind, bis hin zur Führung ganzer Verwaltungsbereiche und der Führung von Experten und/oder Führungskräften.	**62,5**
		Führungsspanne: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter; daraus erschließt sich der zeitliche Anteil, der für anspruchsvolle Führungsaufgaben aufzubringen ist.	**37,5**

Anforderungsart	Merkmals-gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt-gewicht in %
Körperliche Beanspruchung Bewertet werden körperliche Anstrengungen bei der Aufgabenerfüllung; diese können sich aus statischer bzw. dynamischer Muskelbelastung, durch erzwungene ungünstige Körperstellung (Haltung) oder durch sonstige ungünstige Rahmenbedingungen, die zu körperlichen Belastungen oder Behinderungen bei der Arbeit führen, sowie aus der über längere Zeit festgestellten Einsatzdauer ergeben.	**4**	**Art der Beanspruchung:** Statische – dynamische Muskelbelastung; Normale – erzwungene ungünstige Körperstellung (Haltung), Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes (Klima, störende Einflüsse, usw.). Das Beurteilungsspektrum reicht von monotoner, körperlich anstrengender Arbeit im Sitzen bis zu Körperarbeit bei Extrembelastung.	**60**
		Dauer der Beanspruchung: Mittlere Einsatzdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.	**40**
Umgebungseinflüsse Bewertet werden direkte, nicht vermeidbare Einflüsse mit für das Wohlbefinden oder die Gesundheit schädlichen Auswirkungen, wie Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, chemische Stoffe, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr, die bei der Aufgabenerfüllung auftreten.	**4**	**Art, Anzahl und Intensität der Einflüsse:** Äußere Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes und Intensität der Einwirkungen.	**60**
		Dauer der Einflüsse: Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.	**40**
Passive psychische Belastung Bewertet werden nicht selbst verursachte und beeinflussbare Umstände, die bei der Aufgabenerfüllung zu außerordentlicher passiver psychischer Belastung führen, wie schwierige Konfliktsituationen, Unfall, Krankheit, Gebrechen, Hilflosigkeit.	**4**	**Konfrontationsanfall:** Das Beurteilungsspektrum reicht vom Umgang mit schwierigen, konfliktreichen Situationen bis zur Konfrontation mit Schwerstgeschädigten, Verletzten, Sterbenden, Todesfällen.	**60**
		Häufigkeit der Belastung: Mittlere Einwirkungsdauer; diese reicht von „gelegentlich“ bis zu „in der Regel annähernd über die gesamte Arbeitszeit“.	**40**