Anlage 3
(zu § 58 Abs. 3 und § 71d Abs. 3)

Textbausteine zur Anforderungsart Fachkompetenz			
Ausbildung	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Erfahrung in Funktion**
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer kurzen Einweisung von einigen Tagen, Wochen. Oder: kurze Anlehre, bis 6 Monate am Arbeitsplatz.	10	15	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 6 Monaten.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 1-jährigen Anlehre am Arbeitsplatz.	15	30	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 1 Jahr.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer etwa 2-jährigen Anlehre an mehreren Arbeitsplätzen. Oder: 2-jährige Berufsausbildung oder Kurzlehre. Oder: 3-jährige Lehre, die jedoch nicht auf den Arbeitsplatz zweckgerichtet sein muss.	20	45	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 2 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen handwerklich orientierten Berufslehre.	25	60	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 3 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre.	35	75	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 4 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise einer 3-4-jährigen technisch, kaufmännisch orientierten Berufslehre (zB Handelsschule).	40	90	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von etwa 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise den Abschluss einer mittleren Schulausbildung (ohne Matura), ergänzt mit einem oder mehreren Zusatzdiplomen, die berufsbegleitend in Lehrgängen über mehrere Semester erworben werden – z.B.: Controller-Lehrgang, Bilanzbuchhalter.	50	100	sowie praktischer Erfahrung – in komprimierter Form – von mehr als 5 Jahren.
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer allgemein bildenden höheren Schule (4 Jahre – ohne Fachvertiefung, Matura).	60		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer 4-5-jährigen berufsbildenden höheren Schule (Matura).	65		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer berufsbildenden höheren Schule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung.	70		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule.	80		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Fachhochschule und einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung. Oder: Uni-Abschluss.	90		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise des Abschlusses einer Uni oder einer Spezialisierung, in etwa 1-jähriger Weiterbildung oder Dissertation.	95		
Zur Erfüllung der Anforderungen bedarf es üblicherweise eines mehrfachen Uni-Abschlusses oder einer Habilitation.	100		

Textbausteine zur Anforderungsart Entscheidungskompetenz			
Handlungsspielraum	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Selbständigkeit**
Die Aufgaben werden nach detaillierten, genauen Vorgaben ausgeführt.	15	15	Bei der Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben wird laufend unterstützt und betreut. Die Ausführungen werden regelmäßig überprüft.
Die grob erteilten Aufträge erfordern die Ausführung verschiedener Tätigkeiten, evtl. nach mehrstufigem Arbeitsplan oder nach eingespielter/eingeübter Routine, was eigene Festlegungen in Details erfordert.	30	30	Bekannte Aufgaben werden mehrheitlich selbständig ausgeführt. Bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Fallweise Überprüfung der Ausführungen.
Bearbeitung mehrerer im Ablauf logisch zusammenhängender Aufgaben nach Ausführungsbestimmungen oder sonstigen Richtlinien (Gesetzen, Betriebsvorschriften, Qualitätsrichtlinien, Arbeitsanweisungen), was Ermessensentscheide im bekannten Lösungsspektrum erfordert.	45	45	Weitgehend selbständige Bearbeitung der zugeteilten Aufgaben. In der Regel Selbstüberprüfung der Ausführungen. Das erfordert auch eigenständige Entscheide.
Bearbeitung eines umfassenden Aufgabenbereichs mit mehreren verschiedenen Schwerpunkten (z.B. fachlich/ technisch und administrativ) nach groben Richtlinien oder Rahmenvorgaben. Das erfordert Ausarbeitung neuer Lösungen, abgeleitet aus bekannten, erprobten Fällen.	60	60	Neben der selbständigen Ausführung der eigenen Aufgaben wird auch fallweise die fachliche Betreuung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) übernommen.
Bearbeitung anspruchsvoller Aufträge nach konkreten Zielen mit breitem Handlungsspielraum auch in der Wahl der Mittel.	80	80	Laufend fachliche Betreuung und Beratung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden etc.) im eigenen angestammten Fachgebiet.
Umfassende Bearbeitung anspruchsvoller Probleme nach generellen Zielen, die es selbst zu präzisieren gilt. Weitreichende Handlungskompetenz.	100	100	Weitläufige, vernetzte Betreuung von MitarbeiterInnen oder Organisationsbereichen bzw. von Parteien oder externen Ansprechpartnern (Behörden, Verbänden, etc.) in mehreren Themen- und Fachgebieten.

Textbausteine zur Anforderungsart Wirkungsbereich			
Wirkungsbreite	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Wirkungsart**
Ausführung von gut überschaubaren, gleichbleibenden Wiederholungsaufgaben innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs. Kein Verständnis für Ursachen und Zusammenhänge erforderlich.	15	15	Die Tätigkeiten sind rein ausführend. Die unterwiesenen Arbeitsabläufe sind exakt einzuhalten. Änderungen davon nur in Absprache mit vorgesetzten Stellen.
Ausführung von öfters wechselnden, gleichartigen Aufgaben innerhalb eines Aufgabenbereichs bzw. Sachbereichs, wofür Verständnis für die Ablauflogik und das Erkennen der Prioritäten erforderlich ist.	30	30	Die Ausführungen erfordern öfters Anpassungen und Optimierungen innerhalb des eigenen Arbeitsbereichs. Diese werden eigenständig vorgenommen und haben keine Folgen für nachgelagerte Stellen.
Vielseitiger Einsatz in mehreren Sachbereichen oder umfassender Einsatz in einem gut überschaubaren, klar abgegrenzten Fachbereich mit Resultatsverantwortung. Ursachen und Zusammenhang müssen durchschaut werden.	45	45	Die Ausführungen erfordern immer wieder die Planung von Abläufen nach Richtlinien, Schemata, Gewohnheit oder Erfahrung. Dies hat kurzfristige Auswirkungen auf benachbarte Stellen, Kunden oder Dritte.
Bearbeitung eines komplexen, umfassend vernetzten Fachbereichs mit mehreren Aufgabenschwerpunkten, z.B. fachlich/technisch und administrativ.	60	60	Die eigenen Planungs- und Einteilungs-Aktivitäten sind auf individuelle, wechselnde Situationen auszurichten. Daraus entstehen erhebliche kurz- bis mittelfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung (Produktivität) des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende flächendeckende Bearbeitung mehrerer anspruchsvoller Fachbereiche – in der Regel mit genereller Wirkung bis zu externen Leistungsempfängern. Erfordert wichtige fachbereichsübergreifende Aktivitäten.	80	80	Die eigenen Aktivitäten haben innovativen, konzeptionellen Charakter und damit erhebliche mittel- und längerfristige Auswirkungen auf das Ergebnis / die Leistung des eigenen Organisationsbereiches und anderer Stellen der Gemeindeverwaltung, auf Parteien oder externe Ansprechpartner.
Umfassende Bearbeitung eines weit vernetzten Organisationsbereiches mit weitreichender Handlungskompetenz und Gesamtverantwortung.	100	100	Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen (Strategien der Gemeindeverwaltung) und haben damit massive längerfristige Auswirkungen auf das Leistungsangebot und das Ergebnis des eigenen Organisationsbereiches und anderer Organisationsbereiche der Gemeindeverwaltung.

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Team/Fach			
Art der Fach-/Teamführung	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Wirkungsreichweite**
Fachliche Überprüfung von Arbeitsresultaten von Teams oder Gruppen. Kontrolle von Arbeitsabläufen. Das erfordert auch Information und Unterweisung von Kollegen.	15	15	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Aufgabenbereich und/oder Ablauf.
Erteilen von Aufträgen im Team, Fortschritts- und Ergebniskontrolle.	30	30	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen Sachbereich, der mehrere verschiedene Aufgaben und Abläufe in fachtechnischer und organisatorischer Hinsicht umfasst.
Fachliche Führung über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Planung, Auftragserteilung, Kontrolle und Resultatabnahme. Koordinationsaufgaben. Durchsetzung von Vorhaben, Richtlinien. Prozessverantwortung im zugeteilten Fachbereich.	45	45	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen klar definierten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Fachliche Führung in konfliktträchtigen Belangen über klassische Team- oder Bereichsgrenzen hinweg. Koordination von Bereichen mit divergierenden Zielsetzungen.	60	60	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen komplexen, vernetzten Fachbereich mit vertrauten Technologien und Systemen.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von weitgehend gleichen akzeptierten Zielsetzungen ausgehen (Investitionsvorhaben, Einführung von Systemen).	80	80	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf einen gesamten Verwaltungsbereich der Gemeinde.
Projektleitung in umfassenden Vorhaben, bei deren Realisierung die Beteiligten von erheblich divergierenden Zielsetzungen ausgehen (konfliktträchtige Konzeptionen und deren Realisierung).	100	100	Einsatz und Wirkung beziehen sich auf mehrere Verwaltungsbereiche der Gemeinde.

Textbausteine zur Anforderungsart Führungskompetenz – Linie			
Führungsbereich	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Führungsspanne**
Es werden fachliche Führungsaufgaben wahrgenommen wie zum Beispiel Einsatz und Betreuung von MitarbeiterInnen; organisatorisches und administratives. Weisungsbefugnis, aber keine disziplinäre Führung (z.B. Entlassungsandrohung, Versetzungen etc.).	15	15	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 3 direkt und indirekt zugewiesenen MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von ausführenden Bediensteten, die mit Routineaufgaben befasst sind. Auch disziplinäre Führung.	30	30	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 6 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Bediensteten, die in ihrem Sach-/Fachbereich mit einem breiten Aufgabenspektrum befasst sind.	45	45	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 12 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne direkter Führung von Experten oder Bediensteten, die einen anspruchsvollen Aufgabenbereich selbständig wahrnehmen.	60	60	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 25 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung von mehreren unterstellten Führungsebenen.	80	80	Die Personalbetreuung reicht etwa bis zu 50 direkt bzw. indirekt unterstellten MitarbeiterInnen.
Zur Stelle gehören Führungsaufgaben im Sinne von Führung ganzer Verwaltungsbereiche der Gemeinde.	100	100	Die Personalbetreuung umfasst mehr als 50 direkt oder indirekt unterstellte MitarbeiterInnen.

Textbausteine zur Anforderungsart Kundenorientierung			
Sachniveau	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Kundenebene**
Erteilung von Routineauskünften aus Verzeichnissen, Listen, Arbeitspapieren, Handbüchern usw., was Grundverständnis der Organisation erfordert.	15	15	Ansprechpartner sind in der Regel einzelne interne persönlich gut bekannte KollegInnen.
Erteilung von individuell zugeschnittenen Auskünften, was Sach- und Organisationsverständnis über den zugewiesenen Aufgabenbereich erfordert.	30	30	Ansprechpartner sind in der Regel mehrere interne Kontaktpersonen von zumeist ähnlichem Positionsniveau aus verschiedenen Bereichen, nur zum Teil kollegial bekannt. Gelegentlich auch externe Routinekontakte.
Empfehlung von Maßnahmen, Vorgehensweisen in Routinefällen, was Abklärungen zur speziellen Situation erfordert.	45	45	Ansprechpartner sind in der Regel externe Personen wie Kunden, Bürger im eingespielten Kontakt und/oder öfters MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Empfehlung von Lösungsansätzen, Maßnahmen und Vorgehensweisen in individuellen Problemstellungen, was Abklärungen zur Situation und Optimierungen erfordert.	60	60	Ansprechpartner sind in der Regel externe fachlich anspruchsvolle Personen wie Kunden, Bürger und/oder regelmäßig MitarbeiterInnen der internen mittleren Führungsebene.
Verhandlungen in Vorhaben nach bewährten Ablaufschemata (spezialisierte Projektabwicklung = Projektierung).	80	80	Ansprechpartner sind in der Regel externe Vertreter der 2. Führungsebene, verantwortlich für ihren Organisationsbereich oder fallweise MitarbeiterInnen der internen oberen Führungsebene.
Festlegung von Positionen und Wahrnehmung von Verhandlungen bei komplexen variierenden Vorhaben oder grundsätzlichen Organisationsangelegenheiten bzw. Geschäftsfällen.	100	100	Ansprechpartner sind in der Regel Entscheidungsträger mit hoher Gestaltungskompetenz.

Textbausteine zur Anforderungsart Arbeitszeitflexibilität			
Ereignischarakter	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Ereignishäufigkeit**
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	10	10	Solche Ereignisse ergeben sich gelegentlich und sind daher kaum relevant.
Der Einsatz erfolgt planmäßig zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation. Außerdem werden dadurch Erschwernisse durch Nachtarbeit abgedeckt.	20	20	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 5 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten.	35	35	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 8 mal im Monat.
Der Einsatz erfolgt spontan, überraschend zu wechselnden Beginn-, Schluss- und Pausenzeiten und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Arbeitszeitkompensation.	60	60	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich bis zu 12 mal im Monat.
Der Einsatz kann spontan, überraschend auch an Wochenenden und Feiertagen erfolgen und erfordert erhebliche Bereitschaft zur Zeitkompensation.	100	100	Solche Ereignisse ergeben sich durchschnittlich mehr als 12 mal im Monat.

Textbausteine zur Anforderungsart Passive psychische Belastung			
Konfrontationsanfall	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Häufigkeit**
Der Einsatz erfolgt in Situationen, die beruflich wenig oder nur indirekt mit Menschen mit herausforderndem Verhalten und Erkrankungen oder Behinderungen anderer zu tun haben. Solche Einflüsse sind daher nicht relevant.	0	0	Die Häufigkeit und Dauer der Belastung ist nicht relevant.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf an sich gesunde, jedoch schwierige, auch aggressive Personen, was Konfrontationen und Konflikte mit sich bringt. StelleninhaberInnen sind in der Regel im Umgang mit solchen Situationen geschult.	25	25	Solche Situationen ergeben sich wöchentlich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der StelleninhaberIn besonderes Einfühlungsvermögen und Festigkeit.	50	50	Solche Situationen ergeben sich täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen oder Behinderungen. Die damit verbundene Konfrontation erfordert von der StelleninhaberIn außerordentliche Geduld und Überwindung.	75	75	Solche Situationen ergeben sich mehrmals täglich.
Die Ausübung der Funktion ist vorrangig ausgerichtet auf Pflege und Betreuung Schwerstkranker, Sterbender oder erfordert Verrichtungen an Toten.	100	100	Solche Situationen ergeben sich laufend.

Textbausteine zur Anforderungsart Körperliche Beanspruchung			
Art der Beanspruchung	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Dauer der Beanspruchung**
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Sitzen.	10	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Hand- und Armarbeit im Stehen.	20	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 10 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei freiem Bewegungsspielraum.	35	35	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 35 % der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei eingeschränktem Bewegungsspielraum – infolge Balancehaltung, Armarbeit „über Kopf“ usw. ODER: Freie Haltung, aber schwere Lasten.	60	60	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 2/3 der Arbeitszeit.
Der anstrengende Teil der Ausführungen erfordert im wesentlichen Körperarbeit bei Extrembelastung – durch beengende, schwere Schutzkleidung oder einseitig erzwungene Körperhaltung (gebückt in Kanälen, Schächten) oder besonders schwierige Balancehaltung und erforderliche Schwindelfreiheit	100	100	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.

Textbausteine zur Anforderungsart Umgebungseinflüsse			
Gleichzeitig auftretende Umgebungseinflüsse	Anforderungsgrad	Anforderungsgrad	**Dauer der Einflüsse**
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss schwacher Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).	10	5	Diese Beanspruchung erfolgt gelegentlich und erstreckt sich in der Regel bis max. 10 % der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).	20	15	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 10 % der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch einen Umgebungseinfluss starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).	35	35	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 35 % der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse mittlerer Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).	60	60	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über ca. 2/3 der Arbeitszeit.
Die Ausführungen werden behindert durch mehrere Umgebungseinflüsse starker Intensität (Lärm, Lichtmangel, Blendung, Geruch, Schmutz, Chemie, Hitze, Kälte, Durchzug, Nässe, Feuchtigkeit, räumliche Enge, Unfallgefahr).	100	100	Die Dauer dieser Beanspruchung erstreckt sich in der Regel über annähernd die ganze Arbeitszeit.