

Anhang A¹:**Merkmalskatalog (BSG)**

<i>Merkmal für Bewertung</i>	<i>Ausprägung und Bewertung</i>
A Ausbildung und Weiterbildung	1: Minimale Schulbildung, kurze Einarbeitung, Anlehre 2: Eidgenössisches Berufsattest (EBA) 3: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) und/oder Matura 4: Höhere Berufsbildung (eidg. Fachausweis) 5: Höhere Berufsbildung (eidg. Diplom) oder Hochschulabschluss (Bachelor) 6: Hochschulabschluss (Master)
B Notwendige funktionsrelevante Erfahrung	1: Funktionsrelevante Erfahrung erwünscht 2: 2 bis 3 Jahre 3: 4 bis 7 Jahre 4: Langjährige Erfahrung (mehr als 7 Jahre)
C Kommunikationsfähigkeit (Flexibilität der Kommunikation, Schwierigkeitsgrad der Botschaft, Sprachen)	1: Keine speziellen Anforderungen 2: Mittel, im Rahmen solider Berufspraxis 3: Hohe Anforderungen 4: Sehr hohe Anforderungen
D Körperliche Beanspruchung	1: Gering, wechselnde Positionen mit leichter Körperbelastung 2: Arbeitsausführung oft stehend, dauernde mittlere Körperbelastung

¹ Fassung Anhang A gemäss Nachtrag vom 22. Januar 2019

- 3: Erhebliche Körperbelastung über längere Zeit oder starke kurzzeitige Belastung
 - 4: Starke Körperbelastung über längere Zeit
-

E Umfang, Vielfalt des Aufgabenbereichs

- 1: Gering, homogene Materie
 - 2: Mittel, innerhalb eines Berufsgebiets
 - 3: Hoch, heterogener Aufgabenkomplex
 - 4: Sehr hoch, verschiedenste Disziplinen
-

F Bestimmtheit der Aufgabenerfüllung

- 1: Arbeitsausführung nach klaren Vorgaben, eindeutige Handlungsabläufe
 - 2: Arbeitsausführung nach bekannten Regeln und/oder Prozessen
 - 3: Arbeitsausführung nach generellen und/oder vielfältigen Grundlagen
 - 4: Im Rahmen von Richtlinien, Normen und Usanzen
 - 5: Ziele sind bekannt, Zeitpunkt und Art der Massnahmen müssen selbständig bestimmt werden
 - 6: Es liegen nur allgemeine Ziele vor. Teilziele und Massnahmen müssen selbständig abgeleitet werden
-

G Schwierigkeitsgrad der Entscheidungssituationen

- 1: Keine eigentlichen Entscheide zu treffen
- 2: Beurteilungselemente und Folgen der Entscheide klar. Entscheide wiederholen sich häufig
- 3: Beurteilungselemente und Folgen der Entscheide gut zu bestimmen
- 4: Entscheide basieren zum Teil auf ungewissen Annahmen. Erfahrungswerte bekannt.
- 5: Entscheide sind im allgemeinen komplex und häufig neuartig
- 6: Entscheide sind sehr komplex und risikoreich

H Schwierigkeitsgrad der Realisierung	<ol style="list-style-type: none">1: Realisierung erfordert keine besonderen Vorbereitungen/Planung2: Realisierung erfordert eine gute Arbeitsvorbereitung3: Realisierung erfordert eine organisatorische Planung mit einem Zeithorizont von bis zu einigen Monaten4: Realisierung erfordert eine komplexe Planung mit einem Zeithorizont von einem bis mehreren Jahren
I Ausführungsverantwortung	<ol style="list-style-type: none">1: Verantwortung für Sorgfalt und/oder benötigte Sachmittel mit geringem Wert. Häufige Kontrollen durch vorgesetzte Person2: Verantwortung für (formale) Richtigkeit und/oder Sachmittel mit erhöhtem finanziellen Wert. Gelegentliche Kontrollen durch vorgesetzte Person3: Verantwortung für fachliche Richtigkeit und/oder Finanz-/Sachmittel mit erheblichem finanziellen Wert oder Verantwortung für grosse Projekte4: Integrierte Qualitäts- und Finanz-/Ressourcenverantwortung für Leistungen mit zentraler Bedeutung für die gesamte Verwaltung
J Führungsverantwortung und Durchsetzung	<ol style="list-style-type: none">1: Keine Verantwortung2: Keine direkte Führungsverantwortung, lediglich indirekt als Stellvertreter3: Vorhanden, Folgen sofort feststellbar, wenige Unterstellte4: Mittel, gut überblickbar, mehrere Unterstellte5: Hoch, Überblick nicht leicht. Viele Unterstellte6: Sehr hoch, Überblick anspruchsvoll, komplexer Führungsbereich
K Eigenständige Fach- bzw. Projektverantwortung	<ol style="list-style-type: none">1: Geringe, nicht spezielle Verantwortung, bekannte Problemlage2: Mittel, Anspruchsvolle Verantwortung/Problemlage3: Hoch, komplexe Verantwortung/Problemlage

4: Sehr hoch, oft strategische/politische Problemlage

L Arbeitsbedingungen: Umwelt,
Arbeitszeit, Stresseinflüsse

1: Im allgemeinen gute Arbeitsbedingungen

2: Manchmal Beeinträchtigung

3: Häufig starke Beeinträchtigung

4: Dauernd starke Beeinträchtigung

Anhang B:²**Funktionsstufen und Lohnleitlinien**

Funktions- stufe	Funktions- wert	Startjahr	Lohn- minimum	Lohnerhöhungen im Jahr				Lohn- maximum
				1-5	6-10	11-15	16-20	
1	15 - 17	19	3'580	2.5%	2.0%	2.0%	1.5%	5'728
2	18 - 21	19	3'940	2.5%	2.0%	2.0%	1.5%	6'304
3	22 - 23	20	4'340	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	6'944
4	24 - 25	22	4'780	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	7'648
5	26 - 27	22	5'280	3.0%	2.5%	1.5%	1.0%	8'448
6	28 - 29	25	5'840	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	9'344
7	30 - 31	25	6'510	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	10'416
8	32 - 33	25	7'170	3.5%	2.5%	1.5%	0.5%	11'472
9	34 - 35	28	7'920	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	12'672
10	36 - 37	28	8'740	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	13'984
11	38 - 39	28	9'580	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	15'328
12	40 - 41	28	10'520	4.0%	3.0%	1.0%	0.0%	16'832

² Fassung von Anhang B gemäss Nachtrag vom 20. September 2022

Anhang C:³

Anhang D:⁴

³ Geändert durch Nachtrag vom 10. Dezember 2002, aufgehoben durch Nachtrag vom 1. Dezember 2020.

⁴ Aufgehoben durch Nachtrag vom 22. September 2014

Anhang E: (Anhang E eingefügt durch Nachtrag vom 22. Januar 2019)

Lohnband	Funktionswerte	Funktionsgruppen						
1	bis 17	Raumpflege Administrative Assistenz						
2	18 – 21	Technische Assistenz						
3	22 – 23		Kaufmännisch-administrative Sachbearbeitung					
4	24 – 25		Handwerklich-technische Sachbearbeitung		Kaufmännisch-administrative Fachbearbeitung			
5	26 – 27			Polizeifunktionen	Handwerklich-technische Fachbearbeitung	Sozialarbeit		
6	28 – 29			I bis III		Betreuung / Sozialpädagogik	Spezialisierte-wissenschaftliche Fachbearbeitung	Fachbereichsleitung (mittleres Kader)
7	30 – 31					Sonderpädagogik Schulpsychologie	Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung	
8	32 – 33							
9	34 – 35							
10	36 – 37							
11	38 – 39							
12	40 – 41							
								Management (oberes Kader)