

Nr. 73a

Besoldungsverordnung für das Staatspersonal

vom 24. September 2002* (Stand 1. Januar 2014)

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die §§ 25 Absatz 4, 27, 32, 35, 37 Absatz 2, 38, 41, 42 Absatz 2 und 81 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001^{1,2}

auf Antrag des Finanzdepartementes,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Diese Verordnung gilt für die Angestellten des Kantons und seiner öffentlich-rechtlichen rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie für die Angestellten der übrigen Gemeinwesen, soweit das Personalgesetz angewendet wird. Sie gilt nicht für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden.³

² Besondere rechtsetzende Bestimmungen des Kantons und der übrigen Gemeinwesen bleiben vorbehalten.

§ 2⁴

* G 2002 379; Abkürzung BVO

¹ SRL Nr. 51

² Fassung des Ingresses gemäss Änderung vom 21. Mai 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2013 254).

³ Fassung gemäss Änderung vom 11. April 2006, in Kraft seit dem 1. August 2006 (G 2006 91).

⁴ Aufgehoben durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

§ 3⁵ *Lohnauszahlung und Abrechnungen*

¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt, zwei davon im Monat November.

² Werden der Lohn, die Vergütungen oder die Spesen aufgrund der tatsächlich entstandenen Aufwendungen berechnet, hat die oder der Angestellte die entsprechenden Abrechnungen und Belege nach den Weisungen der zuständigen Behörde spätestens ein Jahr nach der Aufwendung einzureichen.

§ 4⁶

§ 5 *Anteilmässiger Besoldungsanspruch*

¹ Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch besteht, wenn

- a. eine Teilzeitarbeit geleistet wird,
- b. das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht,
- c. die oder der Angestellte während eines Teils des Kalenderjahres einen unbesoldeten Urlaub bezieht.

² Bei unregelmässiger, stundenweiser Beschäftigung wird die Besoldung auf einen Stundenlohn umgerechnet und mit der in der Abrechnungsperiode geleisteten Stundenzahl vervielfacht. Der Besoldungsanspruch bei Arbeitsverhinderung oder besoldetem Urlaub entspricht der durchschnittlich geleisteten Stundenzahl während der letzten zwölf Monate. Dies gilt sinngemäss auch für die Entschädigung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

II. Besoldungen

§ 6 *Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten*

¹ Die beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen II und III werden durch die zuständige Behörde gemäss den in Anhang 1 zu dieser Verordnung enthaltenen Funktionsbeschreibungen einer Funktion zugeordnet.

² Jede Funktion ist einer der 18 Lohnklassen zugeordnet.

³ Die Funktionen der Funktionsgruppen II und III sind nach den folgenden fünf Hauptkriterien bewertet: Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Führungs- und Beratungskompetenz, Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen.

⁵ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

⁶ Aufgehoben durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

⁴ Anhang 2 zu dieser Verordnung nennt die beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib und enthält die Kriterien für die Einreihung im Einzelfall. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppen Ia und Ib, die Gruppen von Angestellten betreffen, deren Wahl durch ein gesetzgebendes Organ oder durch die Gerichte erfolgt, sind einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.⁷

⁵ Anhang 3 zu dieser Verordnung enthält die Stundenlöhne von Angestellten, deren berufliche Tätigkeit gemäss § 3 der Besoldungsordnung⁸ nicht einer Lohnklasse zugeordnet ist.

⁶ Besoldungen für berufliche Tätigkeiten, die weder einer Lohnklasse zugeordnet noch in den Anhängen zu dieser Verordnung geregelt sind, werden in sinngemässer Anwendung von Absatz 3 festgelegt. Die Dienststelle Personal⁹ erlässt Weisungen dazu.

§ 7¹⁰ *Lohnband*

Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband, welches sich aus den folgenden drei Lohnanteilen ergibt:

- a. Der Funktionsanteil berücksichtigt die Grundanforderungen der Funktion. Er entspricht dem Mindestlohn der Lohnklasse.
- b. Der Erfahrungsanteil berücksichtigt die nutzbare Erfahrung der Angestellten. Er beträgt maximal 22,5 Prozent des Funktionsanteils. Es bestehen 15 degressiv zunehmende Erfahrungsstufen. In der Regel erhöht sich die nutzbare Erfahrung jedes Jahr um eine Stufe. Die Erhöhung erfolgt auf denselben Zeitpunkt wie die generelle und die individuelle Lohnanpassung. Funktionsanteil und Erfahrungsanteil ergeben addiert den unteren Rand des Lohnbandes.
- c. Der Leistungsanteil berücksichtigt die Leistung der Angestellten und ist wie folgt definiert: Der untere Rand des Lohnbandes gemäss Unterabsatz b entspricht dem 90-Prozent-Wert des Leistungsanteils, woraus sich der 100-Prozent-Wert als mittlerer Verlauf und der obere Rand des Lohnbandes bei 110 Prozent ergeben. Die Abweichung vom mittleren Verlauf beträgt höchstens +/-10 Prozent. Die Leistung der Angestellten wird gemäss den §§ 62 ff. der Personalverordnung¹¹ beurteilt.

⁷ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

⁸ SRL Nr. 73. Auf diesen Erlass wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

⁹ Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde in den §§ 6, 16, 22 und 31 die Bezeichnung «Personalamt» durch «Dienststelle Personal» ersetzt.

¹⁰ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹¹ SRL Nr. 52. Auf diese Verordnung wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

§ 7a¹² *Lohnfestlegung*

¹ Die zuständige Behörde legt den Lohn innerhalb des Lohnbandes fest. Die Höhe des Lohnes richtet sich grundsätzlich nach

- a. der Lohnklasse, der die ausgeübte Funktion zugewiesen ist,
- b. der nutzbaren Erfahrung und der Leistung der oder des Angestellten,
- c. den bewilligten Mitteln.

² Interne Quervergleiche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt können ergänzend berücksichtigt werden.

³ Angestellte, die mit einer Lohnfestlegung nicht einverstanden sind, können innert 20 Tagen seit der Mitteilung schriftlich ein Gespräch mit der zuständigen Behörde verlangen. Die zuständige Behörde begründet die Lohnfestlegung in der Regel mündlich. Führt das Gespräch zu keiner Einigung, kann die oder der Angestellte die schriftliche Ausfertigung des Entscheides verlangen.

§ 8¹³ *Erstmalige Einreihung in das Lohnsystem*

¹ Die zuständige Behörde legt den Lohn zu Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Kriterien gemäss § 7a fest, wobei an die Stelle der gemessenen Leistung die Leistungserwartung tritt.

² Die berufliche und die ausserberufliche Erfahrung werden berücksichtigt, soweit sie für die Funktion nutzbar sind. Berücksichtigt werden insbesondere

- a. berufliche Erfahrung aus gleicher oder ähnlicher Funktion,
- b. frühere berufliche Erfahrung bei Wiedereinstieg in den Beruf,
- c. ausserberufliche Erfahrung wie namentlich aus Familienarbeit oder Freiwilligenarbeit.

³ Angestellte, die neben der für die Funktion geforderten beruflichen Aus- und Weiterbildung keine oder wenig nutzbare Erfahrung ausweisen, können für höchstens drei Jahre in Lohnklassen unterhalb der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse eingereiht werden.

§ 9¹⁴ *Überprüfung der erstmaligen Einreihung*

Spätestens zwölf Monate nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Lohnfestlegung gemäss § 8 nach Durchführung eines Beurteilungs- und Fördergesprächs zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

¹² Eingefügt durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹³ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹⁴ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

§ 10¹⁵ *Lohnanpassungen*

¹ Der Lohn der Angestellten kann angepasst werden:

- a. durch eine vom Regierungsrat beschlossene generelle Lohnanpassung,
- b. durch strukturelle Lohnanpassungen und
- c. durch individuelle Lohnanpassungen.

² Lohnerhöhungen werden im Rahmen der vom Regierungsrat bewilligten Mittel gewährt. Generelle und individuelle Lohnanpassungen treten mit Wirkung auf den 1. März in Kraft.

§ 11¹⁶ *Strukturelle Lohnanpassungen*

¹ Strukturelle Lohnanpassungen sind Lohnanpassungen, die der Regierungsrat für bestimmte Gruppen von Angestellten im Rahmen des geltenden Rechts anordnet.

² Strukturelle Lohnanpassungen können vorgenommen werden, wenn es sich aufgrund der Arbeitsmarktlage, interner Quervergleiche oder wegen veränderter beruflicher Anforderungen zeigt, dass die Löhne für eine bestimmte Gruppe von Angestellten nicht mehr angemessen sind.

§ 12¹⁷ *Individuelle Lohnanpassungen*

¹ Die zuständige Behörde legt unter Berücksichtigung des Beurteilungswertes und der für die Lohnfestlegung massgebenden Kriterien nach den jährlichen Vorgaben des Regierungsrates die individuellen Lohnanpassungen fest und teilt diese den Angestellten mit.

² Die individuellen Lohnanpassungen von Angestellten, die von einem gesetzgebenden Organ gewählt werden, richten sich nach der Entwicklung der nutzbaren Erfahrung.

³ Eine individuelle Lohnanpassung nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich ausgeschlossen.

§ 12a¹⁸ *Funktionsänderung*

¹ Bei einer Änderung der Funktion erfolgt eine Neueinreihung in die der neuen Funktion entsprechende Lohnklasse. Die §§ 8 und 9 gelten sinngemäss.

² Eine Funktionsänderung setzt einen Stellenwechsel oder eine wesentliche Änderung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs voraus.

¹⁵ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹⁶ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹⁷ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

¹⁸ Eingefügt durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

§ 13 *Funktionszulage*

¹ Den Angestellten kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allenfalls entstehende zeitliche Mehrbelastung, welche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, und durch eine allfällige Entlastung der Angestellten in ihren eigentlichen Aufgabenbereichen bestimmt.

³ Die Funktionszulage wird in der Regel auf höchstens zwei Jahre befristet. Sie kann erneut zugesprochen werden.

⁴ Anhang 5 zu dieser Verordnung regelt die Funktionszulagen, die unabhängig von der Person und vom eigentlichen Aufgabenbereich der Angestellten für die Ausübung besonderer Funktionen zugesprochen werden.

§ 13a¹⁹ *Ausserordentliche Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung*

Wird einem oder einer Angestellten eine ausserordentliche unbefristete Zulage zur Gewinnung oder Erhaltung zugesprochen, prüft die zuständige Behörde jährlich, ob die entsprechenden Voraussetzungen noch erfüllt sind.

§ 14²⁰ *Leistungszulage*

¹ Die Leistungszulage wird insbesondere ausgerichtet für

- a. besonders anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeit,
- b. ausserordentlich gute Leistungen, die nicht bereits mit der individuellen Lohnanpassung abgegolten sind.

² Leistungszulagen gemäss Absatz 1a können jederzeit ausgerichtet werden. Diejenigen gemäss Absatz 1b werden jährlich zum Zeitpunkt der individuellen Lohnanpassung ausgerichtet. Sie sind Bestandteil der vom Regierungsrat für individuelle Lohnanpassungen gesprochenen Mittel.

¹⁹ Eingefügt durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

²⁰ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

III. Sozialzulagen

§ 15²¹ *Besondere Sozialzulage*

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine besondere Sozialzulage in der Höhe von 250 Franken pro Monat, sofern sie einen Anspruch auf mindestens eine Kinder- oder Ausbildungszulage nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006²² (FamZG) haben. Die besondere Sozialzulage wird auch ausgerichtet, wenn die oder der Angestellte das minimale jährliche Erwerbseinkommen gemäss Artikel 13 Absatz 3 FamZG nicht erzielt.

² Für Angestellte mit im Ausland wohnhaften Kindern gilt die bundesrechtliche Lösung für die Ausrichtung von Familienzulagen sinngemäss.

³ Die besondere Sozialzulage wird anteilmässig zum festgelegten Arbeitspensum ausgerichtet, wenn die Angestellten Teilzeitarbeit leisten oder wenn sie teilweise besoldet beurlaubt sind. Entspricht die Teilzeitarbeit mindestens einer hauptamtlichen Tätigkeit, kann die zuständige Behörde auf Antrag der oder des Angestellten in begründeten Ausnahmefällen die volle Zulage ausrichten. Ist die oder der Angestellte unbesoldet beurlaubt, wird keine Zulage ausgerichtet.

⁴ Haben zwei Angestellte des Kantons für das gleiche oder die gleichen Kinder Anspruch auf die besondere Sozialzulage, werden ihre Ansprüche so weit gekürzt, als diese zusammen den Betrag von 250 Franken pro Monat übersteigen. Die Kürzung der beiden Ansprüche erfolgt im Verhältnis der Beschäftigungsgrade der beiden Angestellten.

⁵ Die Angestellten haben der zuständigen Behörde alle Tatsachen zu melden, die ihren Anspruch auf die besondere Sozialzulage beeinflussen.

IV. Vergütungen

§ 16 *Allgemeines*

¹ Die Vergütungen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst werden grundsätzlich aufgrund der erbrachten, abgerechneten Leistung ausgerichtet.

² Die zuständige Behörde kann den Angestellten durch Entscheid Vergütungen zusprechen.

²¹ Fassung gemäss Änderung vom 14. Oktober 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 375).

²² SR 836.2

³ Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können Vergütungen für gleichartige Tätigkeiten von Gruppen von Angestellten durch Weisung festlegen. Zuvor ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.

§ 17 *Vergütung für Überstunden*

¹ Die Vergütung für eine Überstunde gemäss § 17 der Personalverordnung errechnet sich aus der auf eine Stunde umgerechneten Besoldung und einem Zuschlag von 25 Prozent.

² Vergütungen für Überstunden sind nicht kumulierbar mit den Zeitgutschriften für Nacharbeit.

§ 18 *Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit*

¹ Nacharbeit ist die Arbeit, welche zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird. Sonntagsarbeit ist die Arbeit, welche an Sonntagen und den arbeitsfreien Tagen gemäss § 18 Absatz 1b der Personalverordnung geleistet wird.

² Die Vergütung für eine Stunde Nacharbeit beträgt 6 Franken. Zusätzlich wird eine Zeitgutschrift von 10 Minuten pro Nachtstunde gewährt.

³ Die Vergütung für eine Stunde Sonntagsarbeit beträgt 8 Franken.

⁴ Vergütungen für Nacht- und Sonntagsstunden sind kumulierbar.

⁵ Zur Sicherstellung des Dienstbetriebs können Zeitgutschriften mit 16,667 Prozent Zuschlag auf die auf eine Stunde umgerechnete Besoldung vergütet werden.

§ 19 *Vergütungen für Pikettdienst*

¹ Pikettdienst im Sinn von Erreichbarkeit, welche nur gelegentlich zu einem effektiven Arbeitseinsatz führt, wird pro Stunde mit 3 Franken vergütet.

² Pikettdienst, welcher einen Einsatz am Arbeitsplatz innert 30 Minuten gewährleistet, wird pro Stunde mit 6 Franken vergütet.

³ Pikettdienst am Arbeitsplatz, welcher einen sofortigen Einsatz ermöglicht, wird pro Stunde mit 10 Franken vergütet.

⁴ Erfolgt ein Arbeitseinsatz, werden während der entsprechenden Zeit anstelle der Vergütung für den Pikettdienst die Vergütungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie allenfalls für Überstunden ausgerichtet. Für Arbeitseinsätze wird die effektive Arbeitszeit, mindestens aber 30 Minuten pro Einsatz vergütet. Die Zeit für den Arbeitsweg zählt in diesen Fällen als Arbeitszeit. Kurze Auskünfte gelten nicht als Arbeitseinsatz.

§ 20 *Vergütung für Verbesserungsvorschläge*

¹ Einzelne oder mehrere Angestellte gemeinsam können Vorschläge zur Verbesserung der Organisation oder von Arbeitsabläufen an die zuständige Behörde einreichen.

² Die zuständige Behörde kann einzelnen oder einer Gruppe von Angestellten eine Vergütung von maximal 1000 Franken zusprechen. Auf Antrag der zuständigen Behörde kann das zuständige Departement, die Staatskanzlei oder das zuständige oberste Gericht den Angestellten eine Vergütung von maximal 2000 Franken zusprechen.

§ 21²³**V. Spesenersatz****§ 22** *Allgemeines*

¹ Die Angestellten haben nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf Ersatz der Spesen, die sie zur Erfüllung ihrer Dienstpflicht notwendigerweise tätigen müssen. Die Spesen werden grundsätzlich aufgrund der tatsächlichen, abgerechneten Auslagen vergütet.

² Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können unabhängig von der Person der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers für eine berufliche Tätigkeit durch Weisung einen pauschalen Spesenersatz festlegen. Zuvor ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.

³ Die zuständige Behörde kann einer oder einem Angestellten durch Entscheid Spesenersatz zusprechen.

⁴ Weitere Auslagen, die nicht in dieser Verordnung geregelt sind, werden nur in besonderen Fällen ersetzt. Die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens regelt die Zuständigkeiten für den Erlass von diesbezüglichen Weisungen. Vor Erlass einer Weisung ist die Stellungnahme der Dienststelle Personal einzuholen.²⁴

§ 23 *Ersatz der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel*

¹ Müssen Angestellte eine Dienstreise unternehmen, werden ihnen in der Regel die Kosten für die Reise mit dem öffentlichen Verkehrsmittel ersetzt.

²³ Aufgehoben durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

²⁴ Fassung gemäss Änderung vom 4. Dezember 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 380).

² Die Kosten der ersten Klasse werden ersetzt, wenn die Fahrt mit dem öffentlichen Verkehrsmittel länger als 30 Minuten dauert. Andernfalls werden die Kosten der zweiten Klasse ersetzt. Angestellte, die aufgrund eines speziellen Weiterbildungsvertrages an einen Ausbildungsort reisen, sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten die Kosten der zweiten Klasse ersetzt.

³ Angestellten, die regelmässig Dienstreisen unternehmen, werden die Kosten für ein Halbtaxabonnement und die verbilligten Fahrkarten ersetzt.

§ 24 *Ersatz der Kosten für ein Privatfahrzeug*

¹ Ist die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel oder eines Fahrzeugs einer Carsharing-Firma nicht möglich oder wirtschaftlich nicht vertretbar, werden den Angestellten die Kosten für die Benützung eines Privatfahrzeuges ersetzt.

² Die Kosten für die Benützung eines Autos sowie anderer Privatfahrzeuge werden wie folgt ersetzt:

| | |
|---|---------------------|
| Auto | Fr. –.65/km |
| Motorräder bis 125 cm ³ | Fr. –.30/km |
| Motorräder mit mehr als 125 cm ³ | Fr. –.35/km |
| Mofas | Fr. –.25/km |
| Velos | Fr. 5.– pro Einsatz |

³ Kosten für den Arbeitsweg und Parkgebühren am Arbeitsort werden nicht vergütet. Bei einer Dienstreise ist nur die kürzestmögliche Wegstrecke anrechenbar. Parkkosten, die auf einer Dienstreise anfallen, werden vergütet. Für die Privatfahrzeuge auf Dienstreisen besteht eine vom Kanton abgeschlossene Vollkaskoversicherung.

⁴ Muss das Privatfahrzeug regelmässig für Dienstreisen mitgebracht werden, kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen für die Kosten des Arbeitsweges und die Parkkosten eine pauschale Entschädigung zusprechen.

§ 25 *Ersatz der Kosten für auswärtige Verpflegung*

¹ Auslagen für Mahlzeiten (Mittagessen, Abendessen) ausserhalb des Arbeits- oder Wohnortes werden mit je maximal 24 Franken ersetzt.

² Die zuständige Behörde verfügt den Ersatz der belegten höheren Auslagen, wenn die Angestellten glaubhaft machen, dass sie sich am Ort, wo sie sich aufhalten mussten, zum Ansatz gemäss Absatz 1 nicht verpflegen konnten.

§ 26 *Ersatz der Kosten für auswärtige Übernachtung*

Müssen die Angestellten aus dienstlichen Gründen ausserhalb ihres Wohnortes übernachten, werden ihnen die Kosten für die auswärtige Übernachtung im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft ersetzt. Legen sie keinen Beleg vor, erhalten sie für die Übernachtung (inkl. Frühstück) eine Pauschale von 60 Franken pro Übernachtung.

§ 27 *Kleiderentschädigung*

Die Angestellten haben Anspruch auf eine angemessene Kleiderentschädigung, wenn sie

- a. Dienstkleider tragen müssen, insbesondere aus Gründen der Arbeitssicherheit oder Arbeitshygiene, und diese nicht vom Gemeinwesen bezahlt werden,
- b. Zivilkleider tragen und diese wegen der besonderen Arbeit und unvermeidbar regelmässig ausserordentlich stark abgenutzt oder verschmutzt werden,
- c. zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit spezielle Zivilkleider tragen müssen.

§§ 28 und 29²⁵**§ 30** *Kanzleientschädigung*

¹Die Angestellten haben Anspruch auf eine Kanzleientschädigung, wenn ihnen notwendigerweise Kosten dadurch entstehen, dass ihnen das Gemeinwesen keinen Arbeitsraum und die dazugehörige Infrastruktur zur Verfügung stellt. Anspruch hat, wer im Hauptberuf selbständigerwerbend ein eigenes Geschäft führt und Räumlichkeiten benützt, die nicht zu seiner Wohnung gehören.²⁶

²Bei der Festsetzung der Höhe der Kanzleientschädigung ist der auf die Erfüllung der Dienstpflichten entfallende Teil der allgemeinen Geschäftsunkosten der Angestellten zu beachten. Insbesondere sind zu berücksichtigen:

- a. die Benützung von eigenen Geschäftsräumen,
- b. die Benützung von eigenen technischen Hilfsmitteln,
- c. die Erledigung von Sekretariatsarbeiten durch eigenes Personal.²⁷

³Die Departemente, die Staatskanzlei und die Gerichte können stundenweise entlohnte berufliche Tätigkeiten bezeichnen, für die eine pauschale Kanzleientschädigung von 60 Franken pro Stunde ausgerichtet wird. Vorausgesetzt wird, dass für die Ausübung dieser Tätigkeiten kein Arbeitsraum zur Verfügung steht.

⁴Die den Angestellten auszurichtende Kanzleientschädigung darf nicht höher sein als deren tatsächliche, anteilmässige Geschäftsunkosten. Die zuständige Behörde kann Einsicht in die Unterlagen über die Geschäftsunkosten verlangen und die in Absatz 3 vorgesehenen Pauschalspesen im Einzelfall kürzen.

²⁵ Aufgehoben durch Änderung vom 4. Dezember 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 380).

²⁶ Fassung gemäss Änderung vom 4. Dezember 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 380).

²⁷ Fassung gemäss Änderung vom 4. Dezember 2012, in Kraft seit dem 1. Januar 2013 (G 2012 380).

VI. Bewertung und Verrechnung von Naturalleistungen

§ 31 *Mietwert der Dienstwohnung*

Die Dienststelle Personal legt nach Rücksprache mit der kantonalen Dienststelle Immobilien²⁸ den Mietwert der Dienstwohnungen periodisch fest. Sie berücksichtigt den Marktwert und allfällige Nachteile, die mit der Benützung der Dienstwohnung verbunden sind.

VII. Verschiedenes

§ 32 *Abfindung*

¹ Die Abfindung gemäss § 25 des Personalgesetzes wird durch die zuständige Behörde mit Entscheid festgesetzt und beträgt

- a. bis zum 45. Altersjahr: einen bis sechs Monatslöhne,
- b. vom 46. bis 50. Altersjahr beziehungsweise ab dem 40. Altersjahr bei wenigstens 15 Dienstjahren: zwei bis neun Monatslöhne,
- c. ab dem 51. Altersjahr: drei bis zwölf Monatslöhne.

² In Ausnahmefällen kann die oberste Verwaltungsbehörde des Gemeinwesens vor Erreichen des 51. Altersjahres eine Abfindung von bis zu zwölf Monatslöhnen zusprechen.

³ Die Ausrichtung einer Abfindung ist ausgeschlossen, wenn der oder dem wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit entlassenen Angestellten keine Entschädigung gemäss § 24 der Personalverordnung ausgerichtet wird.²⁹

§ 33³⁰ *Dienstaltersgeschenk*

¹ Bei Teilzeitbeschäftigung besteht ein anteilmässiger Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

² In Ausnahmefällen kann das Dienstaltersgeschenk im gegenseitigen Einvernehmen ganz oder teilweise in Form von Geld ausgerichtet werden. In diesem Fall ist $\frac{1}{24}$ der Jahresbesoldung oder ein entsprechender Teilbetrag davon als Dienstaltersgeschenk auszurichten.

²⁸ Gemäss Änderung vom 16. März 2007 der Verordnung über die Aufgaben der Departemente und der Staatskanzlei sowie die Gliederung der Departemente in Dienststellen, in Kraft seit dem 1. Juli 2007 (G 2007 33), wurde die Bezeichnung «Amt für Hochbauten und Immobilien» durch «Dienststelle Immobilien» ersetzt.

²⁹ Eingefügt durch Änderung vom 14. Oktober 2008, in Kraft seit dem 1. Januar 2009 (G 2008 375).

³⁰ Fassung gemäss Änderung vom 21. Mai 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2013 254).

§ 34³¹ *Dienstjahre*

¹ Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Wurde das Arbeitsverhältnis unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.

² Die bis zum 31. Dezember 1989 anrechenbaren Dienstjahre werden nach dem bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Recht berechnet.

§ 35 *Leistungen im Todesfall*

¹ Stirbt eine Angestellte oder ein Angestellter, wird die Besoldung mit den Sozialzulagen für den Sterbemonat, mindestens aber 5000 Franken ausgerichtet. Bei Angestellten im Teilpensum bemisst sich diese Leistung nach dem Beschäftigungsgrad.

² Hinterlässt die oder der Angestellte eine Ehegattin oder einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin oder einen eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht bestand, ist die Besoldung mit den Sozialzulagen für einen weiteren Monat zu entrichten.³²

§ 36 *Bezug der Sozialversicherungsprämien*

Die Sozialversicherungsprämien werden jeweils von der Besoldung abgezogen. Soweit sie zufolge Leistungen Dritter bei Arbeitsverhinderung den Sozialversicherungen nicht geschuldet sind, werden sie teilweise für Massnahmen zugunsten des Personals verwendet und teilweise dem Personalfonds zugewiesen. Der Regierungsrat bestimmt jährlich den Anteil.

§ 37 *Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung*

Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von den Angestellten getragen. Werden dem Gemeinwesen verschiedene Prämiensätze belastet, wird für die Lehrpersonen der Volksschule einerseits sowie für das Staatspersonal und die übrigen Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste andererseits je ein einheitlicher Prämiensatz festgelegt.

§ 38 *Abtretung und Verpfändung von Besoldungsforderungen*

¹ Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann die oder der Angestellte künftige Besoldungsforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des oder der Angestellten den nach Artikel 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs vom 11. April 1889³³ unpfändbaren Betrag fest.

³¹ Fassung gemäss Änderung vom 21. Mai 2013, in Kraft seit dem 1. Januar 2014 (G 2013 254).

³² Fassung gemäss Änderung vom 1. Dezember 2006, in Kraft seit dem 1. Januar 2007 (G 2006 377).

³³ SR 281.1

²Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Besoldungsforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 39 *Festsetzung der Besoldung per 1. Januar 2003*

¹Der nach bisherigem Recht per 1. Januar 2003 festgelegte Lohn ist der Lohn nach neuem Recht.

²Die Zuordnung der beruflichen Tätigkeit zu einer Funktion und einer Lohnklasse gemäss dieser Verordnung und der Besoldungsordnung wird den Angestellten bis 30. Juni 2003 schriftlich mitgeteilt.

§ 40 *Aufhebung eines Erlasses*

Die Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 11. Juli 1989³⁴ wird aufgehoben.

§ 41 *Inkrafttreten*

Die Verordnung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Luzern, 24. September 2002

Im Namen des Regierungsrates
Der Schultheiss: Ulrich Fässler
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

³⁴ K 1989 1398 und G 1990 97 und 220 (SRL Nr. 73a)

Anhang 1

Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten der Funktionsgruppen II und III zu den Funktionskategorien und Lohnklassen

1. Funktionskategorien

- a. Allgemeine und Führungsfunktionen
- b. Betreuung und Beratung
- c. Gesundheit
- d. Infrastruktur, Handwerk und Technik
- e. Öffentliche Sicherheit

2. Umschreibung der Funktionen

| | Seite |
|--|-------|
| Funktionsraster: Übersicht über alle Funktionskategorien | 18 |
| a. Allgemeine und Führungsfunktionen | |
| Funktionsraster | 19 |
| Büroassistenz | 20 |
| Sachbearbeitung | 22 |
| Fachbearbeitung | 24 |
| Spezialisierte Fachbearbeitung | 26 |
| Leitung Sachbereich | 28 |
| Leitung Fachbereich | 30 |
| Leitung spezialisierter Fachbereich | 32 |
| Führungsfunktionen mit spezialisierter Fachbearbeitung | 34 |
| Führungsfunktionen mit mehreren Fachbereichen | 36 |
| b. Betreuung und Beratung | |
| Funktionsraster | 38 |
| Betreuungsassistenz | 39 |
| Mitarbeit Betreuung und Beratung | 40 |
| Sozialpädagogik | 42 |
| Sozialarbeit | 44 |

| | |
|--|----|
| c. Gesundheit | |
| Funktionsraster | 47 |
| Pflege- und Betreuungsassistent | 48 |
| Pflege und Betreuung mit Fähigkeitszeugnis | 50 |
| Pflege und Betreuung mit Diplom | 52 |
| Spezialisierte Pflege und Betreuung | 54 |
| Leitung eines Pflege- und Betreuungsbereichs | 56 |
| Praktische Lehrtätigkeit in der Pflege und Betreuung | 58 |
| Medizinische Therapie und Beratung | 60 |
| Spezialisierte medizinische Therapie und Beratung | 62 |
| Medizinische Technik | 64 |
| Gruppenleitung medizinische Therapie, Technik und Beratung | 66 |
| d. Infrastruktur, Handwerk und Technik | |
| Funktionsraster | 69 |
| Assistenzfunktionen Hauswirtschaft und Restauration | 70 |
| Hauswirtschaft und Restauration | 72 |
| Gruppenleitung Hauswirtschaft | 74 |
| Leitung Hauswirtschaft und Küche | 76 |
| Assistenzfunktionen Handwerk und Technik | 78 |
| Handwerk und Technik | 80 |
| Leitung Handwerk und Technik | 82 |
| Technische Sachbearbeitung | 84 |
| e. Öffentliche Sicherheit | |
| Funktionsraster | 87 |
| Allgemeiner Polizeidienst | 88 |
| Leitung Dienst- oder Fachgruppe Polizei | 90 |
| Spezialisierte Polizeidienst | 92 |
| Leitung Teilbereich Polizei | 94 |

Funktionsraster: alle Funktionskategorien

| FG | Funktion | Klassen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|-----|--|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| III | Assistenzfunktionen Hauswirtschaft und Restauration | 1-4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Assistenzfunktionen Handwerk und Technik | 1-4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Pflege- und Betreuungsassistent | 2-4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Büroassistent | 2-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Betreuungsassistent | 4-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Hauswirtschaft und Restauration | 4-7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Gruppenleitung Hauswirtschaft | 4-7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Handwerk und Technik | 4-7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Pflege und Betreuung mit Fähigkeitszeugnis | 5-6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Allgemeiner Polizeidienst | 5-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Medizinische Therapie und Beratung | 5-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Medizinische Technik | 5-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Mitarbeit Betreuung und Beratung | 5-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Sachbearbeitung | 5-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Pflege und Betreuung mit Diplom | 6-8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung Hauswirtschaft und Küche | 7-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung Handwerk und Technik | 7-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Technische Sachbearbeitung | 7-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung Sachbereich | 7-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung Dienst- oder Fachgruppe Polizei | 7-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Spezialisierte Polizeidienst | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Spezialisierte Pflege und Betreuung | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung eines Pflege- und Betreuungsbereichs | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Praktische Lehrtätigkeit in der Pflege und Betreuung | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Spezialisierte medizinische Therapie und Beratung | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Gruppenleitung medizinische Therapie, Technik und Beratung | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Sozialpädagogik | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Sozialarbeit | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Fachbearbeitung | 8-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | Leitung Teilbereich Polizei | 10-13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | Spezialisierte Fachbearbeitung | 10-13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | Leitung Fachbereich | 10-13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | Leitung spezialisierter Fachbereich | 13-16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

FG I

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| I/(II) | Führungsfunktionen mit spezialisierter Fachbearbeitung | 13-16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I | Führungsfunktionen mit mehreren Fachbereichen | 15-18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Legende
FG Funktionsgruppe

Funktionskette Büroassistenz

Lohnklasse 2

Aufgaben:

Ausführung einfacher administrativer Routinearbeiten nach konkreten

Anweisungen wie:

- Ablage von Dokumenten
- Kopieren von Dokumenten
- Erledigung von einfachen Sortier-, Zusammentrag- und Versandarbeiten
- Holen und Bringen von Postsendungen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einarbeitung, ½ Jahr
- gewisse Praxiskenntnisse

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung
- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 3

Aufgaben:

Wie LK 2, jedoch zusätzlich:

- Erledigung von einfacher Korrespondenz nach Vorlage
- Erledigung von einfachen Anfragen
- Erteilung von einfachen Auskünften
- Erfassen von Daten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 2, jedoch zusätzlich:

- Ausbildung und Einarbeitung, 1½ Jahre
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Abteilung

Besonderes:

Wie LK 2, jedoch zusätzlich:

- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Ausführung unterschiedlicher administrativer Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen:

- Erledigung von Korrespondenz nach Vorlage und einfachen Anfragen und/oder Schreiben von gleichartigen Schriftstücken (z. B. Bewilligungen)
- Erteilung von Auskünften
- Verwaltung von Dokumenten, Ablagen, Registraturen, Dateien, Büromaterial usw.
- Wahrnehmung einfacher organisatorischer Tätigkeiten
- Postöffnung und -verteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau Basisausbildung (Profil B) oder gleichwertige Ausbildung (z. B. Handelsschule)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Abteilung

Besonderes:

- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- Erledigung von Korrespondenz nach Kurzangaben
- Ausfertigung von Berichten
- Wahrnehmung organisatorischer Tätigkeiten
- Erteilung unterschiedlichster Auskünfte und teilweise Beratung (telefonisch/am Schalter) sowie Erledigung der dazugehörigen administrativen Tätigkeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Abteilung

Besonderes:

wie LK 4

Funktionskette Sachbearbeitung

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Wahrnehmung ausführender Aufgaben unter Vorgabe eines engen Rahmens in einem kleinen Sachbereich:

- Erledigung von Korrespondenz
- Wahrnehmung organisatorischer und administrativer Tätigkeiten
- Erledigung von einfachen Aufgaben in Spezialbereichen (z. B. Rechnungswesen, Personalwesen, Informatik usw.)
- Erteilung unterschiedlicher Auskünfte und teilweise Beratung (telefonisch/am Schalter)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Ausbildung (Typ E), Informatiklehre, Berufsmatura oder vergleichbares Handelsdiplom
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- gewisse Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich:

Wahrnehmung teilweise dispositiver Aufgaben unter Vorgabe eines engen Rahmens in einem Sachbereich:

- Erledigung anspruchsvoller Korrespondenz (z. B. auch Protokolle, anspruchsvolle Aktennotizen usw.)
- Erledigung von Aufgaben in Spezialbereichen (z. B. Rechnungswesen, Personalwesen, Informatik usw.)
- anspruchsvolle Layouts von Dokumenten
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich:

- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

wie LK 5

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Wahrnehmung ausführender und teilweise dispositiver Aufgaben unter Vorgabe von klaren Richtlinien in einem grossen Sachbereich:

- Bearbeitung eines Sachbereichs mit entsprechender Beratung mit anspruchsvolleren und unterschiedlichen Fragestellungen
- selbständige Erledigung anspruchsvoller Korrespondenz und/oder Aufgaben in Spezialbereichen (z. B. Rechnungswesen, Personalwesen, Informatik usw.)
- sehr anspruchsvolle Layouts von Dokumenten
- Wahrnehmung umfassender organisatorischer Tätigkeiten
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Kenntnisse (Typ E) oder vergleichbares Handelsdiplom
- Zusatzausbildung im Spezialbereich (z. B. Finanz-/Rechnungswesen, Personalwesen, Marketing, Informatik usw.)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich: Wahrnehmung vorwiegend dispositiver Aufgaben unter Vorgabe von klaren Richtlinien in einem grossen Sachbereich:

- Erteilung umfassender Auskünfte
- Beratung im Sachbereich mit anspruchsvollen Fragestellungen
- Mitarbeit in einfachen Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 7, jedoch zusätzlich:
- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

Funktionskette Fachbearbeitung

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wahrnehmung dispositiver Aufgaben unter Vorgabe von klaren Richtlinien in einem Fachbereich mit mehreren Sachbereichen:

- Bearbeitung eines Fachbereichs mit entsprechender Beratung mit anspruchsvollen Fragestellungen
- Erteilung anspruchsvoller Auskünfte und Erledigung schwieriger Abklärungen in einem Fachbereich
- Abfassen von Berichten und Bereitstellen von entsprechenden Entscheidungsgrundlagen
- Mitarbeit in Projekten
- gewisse Führungsunterstützung (Assistenzfunktion) für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Ausbildung (Profil E), Informatiklehre, Berufsmatura oder vergleichbares Handelsdiplom
- vertiefte Zusatzausbildung im Spezialbereich (wie z. B. Finanz-/ Rechnungswesen, Personalwesen, Marketing, Informatik usw.)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch: unter Vorgabe von vorwiegend generellen Richtlinien in einem Fachbereich:

- Führen von Verhandlungen
- Erteilung sehr anspruchsvoller Auskünfte
- Ermessensentscheide

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wahrnehmung dispositiver und teilweise konzeptioneller Aufgaben unter Vorgabe von klar definierten Zielen:

- Erstellen von anspruchsvollen Vorlagen für Beschlüsse und Botschaften oder erledigen anspruchsvoller Aufgaben im Spezialbereich
- erhebliche Führungsunterstützung (Assistenzfunktion) für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle (z.B. Controlling)
- Führen von Verhandlungen
- Ermessensentscheide
- Mitarbeit bei der Erarbeitung von Konzepten im Fachbereich
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Ausbildung (Profil E), Informatiklehre, Berufsmatura oder vergleichbares Handelsdiplom
- vertiefte Zusatzausbildung im Spezialbereich (wie z.B. Finanz-/ Rechnungswesen, Personalwesen, Marketing, Informatik usw.)
- hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Funktionskette Spezialisierte Fachbearbeitung

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wahrnehmung dispositiver und teilweise konzeptioneller Aufgaben unter Vorgabe von generellen Richtlinien bzw. klar definierten Zielen in einem Fachbereich mit mehreren Sachbereichen:

- Bearbeitung eines Fachbereichs mit anspruchsvoller Beratung, Auskunftserteilung und Verhandlungen mit sehr anspruchsvollen Fragestellungen
- Erstellen von anspruchsvollen Berichten (z. B. Mitberichte, Vernehmlassungen, Stellungnahmen, Analysen, Weisungen)
- Erstellen von Sachvorlagen (Regierungsrat, Grosser Rat)
- Mitarbeit in Fachprojekten
- hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 11

Aufgaben:

Wie LK 10, jedoch zusätzlich:

- Erarbeitung anspruchsvoller Berichte oder Grundlagen (z. B. im Rechtsetzungsbereich)
- anspruchsvolle Beratung, Auskunftserteilung und Verhandlung im Fachbereich mit komplexen Fragestellungen
- Mitarbeit bei Expertisen
- Mitarbeit in komplexen Fachprojekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 10, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements
- erhebliche Wissensaktualisierung (für Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 12

Aufgaben:

Wahrnehmung mehrheitlich konzeptioneller Aufgaben unter Vorgabe bereits generell definierter Ziele in einem bzw. mehreren Fachbereichen:

- Bearbeitung von sehr anspruchsvollen, teilweise fachübergreifenden Aufgaben
- anspruchsvolle Beratung, Auskunftserteilung und Verhandlung im Fachbereich mit komplexen Fragestellungen
- Erarbeitung von Expertisen
- Mitarbeit in komplexen, z. T. departementsübergreifenden Projekten
- sehr hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements
- hohe Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 13

Aufgaben:

Wie LK 12, jedoch zusätzlich:

- Mitarbeit in komplexen, departementsübergreifenden Projekten
- Bearbeitung von komplexen departementsübergreifenden Aufgaben
- Führen von schwierigen Verhandlungen
- Erstellen von komplexen Entscheidungsgrundlagen von grosser Tragweite

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 12, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements sowie z. T. verwaltungsweit

Besonderes:

Funktionskette Leitung Sachbereich

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Leitung eines kleinen Sachbereichs mit vorwiegend ausführenden, jedoch teilweise dispositiven Aufgaben unter Angabe von klaren Richtlinien:

- Wahrnehmung von Aufgaben aus dem Bereich der Sachbearbeitung
- Wahrnehmung organisatorischer und administrativer Tätigkeiten
- Erledigung von einfacheren Aufgaben in Spezialbereichen (z. B. Rechnungswesen, Personalwesen, Informatik usw.)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Ausbildung (Profil E), Informatiklehre, Berufsmatura oder vergleichbares Handelsdiplom
- Zusatzausbildung im Sachbereich und in Führung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- gewisse Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- Leitung eines kleinen Sachbereichs mit ausführenden, jedoch vorwiegend dispositiven Aufgaben
- Erledigung von Aufgaben in Spezialbereichen
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle
- Mitarbeit in einfachen Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Leitung eines grossen Sachbereichs mit vorwiegend dispositiven Aufgaben unter Angabe von klaren Richtlinien:

- Wahrnehmung von anspruchsvollen Aufgaben aus dem Bereich der Sachbearbeitung
- Leitung von Teilprojekten
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Kaufmann oder Kauffrau erweiterte Ausbildung (Profil E), Informatiklehre, Berufsmatura oder vergleichbares Handelsdiplom
- Zusatzausbildung im Spezialbereich (z. B. Finanz-/Rechnungswesen, Personalwesen, Marketing usw.)
- Führungsausbildung
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

Leitung eines grossen Sachbereichs mit dispositiven und teilweise konzeptionellen Aufgaben unter Angabe von generellen Richtlinien:

- Erledigung von anspruchsvollen organisatorischen Tätigkeiten
- Leitung von Teilprojekten oder kleinen Projekten
- erhebliche Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

Funktionskette Leitung Fachbereich

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Leitung eines Fachbereichs mit mehreren Sachbereichen mit vorwiegend dispositiven Aufgaben unter Vorgabe genereller Richtlinien bzw. klar definierten Zielen:

- Wahrnehmung von Aufgaben aus dem Bereich der Fachbearbeitung
- Leitung von kleinen Projekten oder Leitung von Teilprojekten
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit entsprechenden Kenntnissen
- Führungskenntnisse
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments
- erhebliche Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 11

Aufgaben:

Wie LK 10, jedoch:

- Leitung eines Fachbereichs mit dispositiven und teilweise konzeptionellen Aufgaben
- Wahrnehmung von anspruchsvollen Aufgaben aus dem Bereich der Fachbearbeitung
- Leitung von Projekten
- erhebliche Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung oder Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 10, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments

Besonderes:

Lohnklasse 12

Aufgaben:

Leitung eines Fachbereichs mit dispositiven und konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe genereller Richtlinien bzw. klar definierten Zielen:

- Wahrnehmung von Aufgaben aus der spezialisierten Fachbearbeitung
- Leitung von Projekten
- erhebliche Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit entsprechenden Kenntnissen
- Führungs- und Projektmanagementkenntnisse
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments
- hohe Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 13

Aufgaben:

Wie LK 12, jedoch:

- Leitung eines Fachbereichs mit dispositiven, jedoch vor allem konzeptionellen Aufgaben
- Leitung von komplexen Projekten
- hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 12, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments sowie z. T. verwaltungsweit

Besonderes:

Funktionskette Leitung spezialisierter Fachbereich

Lohnklasse 13

Aufgaben:

- Leitung eines anspruchsvollen Fachbereichs mit mehreren Sachbereichen mit dispositiven, jedoch vorwiegend konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von klar definierten Zielen:
- Wahrnehmung von Aufgaben vorwiegend aus dem Bereich der spezialisierten Fachbearbeitung
 - Übernahme der Verantwortung für die Zielerreichung im übertragenen Bereich
 - Vertretung des Fachbereichs in der Öffentlichkeit
 - Leitung von komplexen Projekten
 - hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle oder eines Departements

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit entsprechenden Kenntnissen
- Führungs- und/oder Projektmanagementkenntnisse
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements
- hohe Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 14

Aufgaben:

- Wie LK 13, jedoch:
- Leitung eines anspruchsvollen Fachbereichs mit vorwiegend konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von generell definierten Zielen:
- Leitung von komplexen, z.T. departementsübergreifenden Projekten
 - Wahrnehmung von Koordinations- und Controllingaufgaben bei Experimenten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 13, jedoch zusätzlich:
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit

Besonderes:

Lohnklasse 15

Aufgaben:

Leitung eines komplexen Fachbereichs mit konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von generell definierten Zielen:

- Leitung von departementsübergreifenden Projekten
- Mitwirkung bei der Strategieplanung
- sehr hohe Führungsunterstützung für die Leitung eines Departements

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit entsprechenden Kenntnissen
- Zusatzausbildung (z. B. Nachdiplomstudium Führung, Projektmanagement)
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit
- sehr hohe Wissensaktualisierung notwendig (Informatikfunktionen)

Besonderes:

Lohnklasse 16

Aufgaben:

Wie LK 15, jedoch:

- Leitung von departementsübergreifenden und z. T. überkantonalen Projekten
- Übernahme von konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von bereits qualitativ formulierten Zielen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 15, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe z. T. über die kantonale Verwaltung hinaus

Besonderes:

Funktionskette Führungsfunktionen mit spezialisierter Fachbearbeitung

Lohnklasse 13

Aufgaben:

Leitung eines Fachbereichs mit vorwiegend konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von klar definierten Zielen:

- Erstellen von komplexen Entscheidungsgrundlagen von grosser Tragweite
- Erarbeitung von Expertisen
- Mitarbeit in komplexen, z.T. departementsübergreifenden Projekten
- Leitung von komplexen Projekten
- hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen bzw. entsprechenden Kenntnissen (Projektmanagement)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departements

Besonderes:

Lohnklasse 14

Aufgaben:

Wie LK 13, jedoch:

- Übernahme von konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von generell definierten Zielen
- Koordination und Controlling bei Expertisen
- Leitung von komplexen, z.T. departementsübergreifenden Projekten
- hohe Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle oder den Regierungsrat

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 13, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

Lohnklasse 15

Aufgaben:

Leitung eines komplexen Fachbereichs mit konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von generell definierten Zielen, teilweise qualitativ formulierten Zielen:

- Leitung von departementsübergreifenden Projekten
- hohe Führungsunterstützung für den Regierungsrat

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen bzw. entsprechenden Kenntnissen
- vertiefte Zusatzausbildung (NDS)
- hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit

Besonderes:

Lohnklasse 16

Aufgaben:

Wie LK 15, jedoch:

- Übernahme von Aufgaben unter Vorgabe von qualitativ formulierten Zielen
- Leitung von departementsübergreifenden Projekten, z. T. überkantonalen Projekten
- sehr hohe Führungsunterstützung für den Regierungsrat

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 15, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit, z. T. über die kantonale Verwaltung hinaus

Besonderes:

Funktionskette Führungsfunktionen mit mehreren Fachbereichen

Lohnklasse 15

Aufgaben:

Leitung mehrerer Fachbereiche mit konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von Zielen und teilweise strategischen Vorgaben:

- Übernahme der Verantwortung für die Zielerreichung im übertragenen Bereich
- Leitung von Projekten
- Mitarbeit in fachübergreifenden Projekten
- Mithilfe bei der Strategieplanung
- teilweise Unterstützung der Exekutive

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen bzw. entsprechenden Kenntnissen
- Ausbildung in Führung und Projektmanagement
- erweiterte Praxiskenntnisse in mehreren Fachbereichen
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments

Besonderes:

Lohnklasse 16

Aufgaben:

Wie LK 15, jedoch:

- Übernahme von Aufgaben unter Vorgabe von vorwiegend strategischen Zielen
- Leitung grösserer Fachbereiche
- Leitung von grossen Projekten oder Programmen
- Mitarbeit in Projekten von regionaler und evtl. überregionaler Bedeutung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 15, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse in mehreren Fachbereichen
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Departments

Besonderes:

Lohnklasse 17

Aufgaben:

Leitung mehrerer Fachbereiche mit konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von strategischen, teilweise nur noch qualitativen Zielen:

- Übernahme der Verantwortung für die Zielerreichung im übertragenen Bereich
- Leitung von Programmen
- Strategie- und Zukunftsplanung
- Unterstützung der Exekutive

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Hochschul-, Fachhochschulausbildung oder Höherer Fachprüfungsabschluss mit Zusatzwissen bzw. entsprechenden Kenntnissen
- Ausbildung in Führung, Projektmanagement sowie Unternehmens- und Verwaltungsführung
- hohe Praxiskenntnisse in mehreren Fachbereichen
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit

Besonderes:

Lohnklasse 18

Aufgaben:

Wie LK 17, jedoch:

- Übernahme von Aufgaben unter Vorgabe von qualitativen Zielen
- Mitarbeit in Programmen von nationaler und evtl. internationaler Bedeutung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 17, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse in mehreren Fachbereichen
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe verwaltungsweit, z.T. über die kantonale Verwaltung hinaus

Besonderes:

Funktionskette Betreuungsassistenz

Lohnklasse 4

Ziele, Aufgaben:

Mithilfe bei der Begleitung, Betreuung und Pflege von Personen mit sozialen Indikationen im stationären und teilstationären Bereich nach konkreten Anweisungen:

- bei Alltagsangelegenheiten und in der Freizeitgestaltung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einarbeitung, 2 Jahre
- gewisse Praxiskenntnisse

Besonderes:

- gewisse physische und erhebliche psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 5

Ziele, Aufgaben:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- Aufgabenerfüllung in einem schwierigen Umfeld (mit relativ schwierigen Klienten)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 4, jedoch zusätzlich:
- erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- hohe psychische Beanspruchung

Funktionskette Mitarbeit Betreuung und Beratung

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Mithilfe bei der Begleitung, Betreuung und Pflege von Personen mit sozialen Indikationen im stationären und teilstationären Bereich:

- Wahrnehmung von pädagogischen Aufgaben
- Anleitung und Unterstützung bei Alltagsangelegenheiten und in der Freizeitgestaltung
- Übernahme administrativer Tätigkeiten
- Kontakte mit Eltern und externen Fachpersonen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung im Sekundärbereich der sozialen Arbeit (z. B. soziale Lehre, Sozialbegleitung), 2 Jahre
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- hohe psychische und erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich:

- differenzierteres Erfassen und Fördern der Klienten
- Durchführung von Gesprächen mit Eltern und externen Fachpersonen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 5, jedoch:

- mindestens 3-jährige Ausbildung im Sekundärbereich der sozialen Arbeit (z. B. Kleinkindererzieher/in, Behindertenbetreuer/in)
- erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 5

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Begleitung, Betreuung und Pflege von Personen mit sozialen Indikationen im stationären und teilstationären Bereich:

- Mitarbeit bei der Führung und Organisation einer Klientengruppe
- Schaffung einer für den Entwicklungsprozess förderlichen Atmosphäre
- Gestaltung der Freizeit, Strukturierung des Tagesablaufs
- Durchführung von Gesprächen mit Eltern und externen Fachpersonen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- mindestens 3-jährige Ausbildung im Sekundärbereich der sozialen Arbeit (z. B. Kleinkindererzieher/in, Behindertenbetreuer/in)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- hohe psychische und erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- teilweise selbständiges Leiten von Klientengruppen oder Beratungen von Personen im ambulanten Bereich
- Anleiten von Praktikantinnen und Praktikanten inkl. Beurteilung
- Mitarbeit in Projekten
- Verfassen von Berichten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch:

- vertiefte Zusatzausbildung (Sozialpädagogik oder Sozialarbeit)
- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

wie LK 7

Funktionskette Sozialpädagogik

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Beratung, Begleitung, Betreuung und Pflege von Personen mit sozialen Indikationen im stationären und teilstationären Bereich:

- Mitverantwortung bei der Führung und Organisation einer Klientengruppe
- zielgerichtetes und differenziertes Fördern in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften
- Schaffung einer für den Entwicklungsprozess förderlichen Atmosphäre
- vereinzelt Eltern- und Bezugspersonenarbeit
- Übernahme administrativer Tätigkeiten
- Anleiten von Praktikantinnen und Praktikanten inkl. Beurteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialpädagogik (HFS)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Institution

Besonderes:

- grosse psychische und erhebliche physische Beanspruchung
- erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- sehr anspruchsvolle Betreuungstätigkeit
- Verantwortung bei der Führung und Organisation einer Klientengruppe (z. B. Ko-Leitung)
- Mitarbeit beim Erstellen von Konzepten, in Arbeitsgruppen und bei Projekten innerhalb der Institution und ihres Umfelds
- qualifizierte Eltern- und Bezugspersonenarbeit
- Verfassen von anspruchsvollen Entwicklungsberichten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Alleinverantwortung für eine grössere Klientengruppe und ein Betreuungsteam im stationären oder teilstationären Bereich:

- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung der Abteilung
- selbständiges Erarbeiten von Konzepten
- Leitung von Arbeitsgruppen und Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialpädagogik (HFS)
- Zusatzausbildung im Spezialbereich
- Führungsausbildung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- grosse psychische und erhebliche physische Beanspruchung
- erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Funktionskette Sozialarbeit

Lohnklasse 8

Aufgaben:

- Beratung, Betreuung und Begleitung von Einzelpersonen, Familien und Gruppen mit sozialen, persönlichen oder finanziellen Problemen:
- Abklären und Beurteilen von sozialen Problemstellungen
 - Durchführen von geeigneten sozialen Interventionen
 - Führen von Gesprächen mit verschiedenen Beteiligten aus dem sozialen Beziehungsnetz der Klienten
 - Vermitteln von Sachhilfe
 - interdisziplinäre Zusammenarbeit
 - fallbezogene Korrespondenz, Berichterstattung und administrative Arbeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialarbeit (HFS)
- erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

- erhebliche psychische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeiten
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 9

Aufgaben:

- Wie LK 8, jedoch zusätzlich:
- anspruchsvolle Beratungs- und Betreuungstätigkeit
 - selbständiges Abklären und Beurteilen von sozialen Problemstellungen
 - Planen und Durchführen von geeigneten sozialen Interventionen (Case Management)
 - Führen von Gesprächen
 - Verhandeln mit Behörden und Institutionen
 - Erstellen von Berichten und Anträgen an Behörden
 - Mitarbeit bei der Planung und Durchführung von sozialen Projekten
 - Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 8, jedoch zusätzlich:
- erweiterte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- Wie LK 8, jedoch zusätzlich:
- hohe psychische Beanspruchung

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Beratung, Betreuung und Begleitung von Einzelpersonen, Familien und Gruppen mit sozialen, persönlichen oder finanziellen Problemen:

- Übernahme der Verantwortung für ein Ressort
- Planung und Durchführung von kleineren sozialen Projekten (konzeptionelle Arbeit)
- Mitarbeit in kantonalen Kommissionen
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialarbeit (HFS)
- vertiefte Zusatzausbildung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- hohe psychische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeiten
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Funktionskette Pflege- und Betreuungsassistenz

Lohnklasse 2

Ziele, Aufgaben:

Erledigung einfacher Tätigkeiten im Bereich Hauswirtschaft und Pflege:

- Ausführung von Reinigungsarbeiten unter Berücksichtigung der Hygienevorschriften
- Begleitung von Patienten und Bewohnerinnen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Einführung am Arbeitsplatz, ½ Jahr
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 3

Ziele, Aufgaben:

Mithilfe bei der Pflege und Betreuung der Patienten und Bewohnerinnen unter Anleitung

- Erledigung vielseitiger einfacher Tätigkeiten im Bereich Hauswirtschaft und Sterilisation
- Erledigung spezieller Reinigungsarbeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Grundkurs Pflege
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung
- erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 4

Ziele, Aufgaben:

Mithilfe bei der Pflege und Betreuung der Patienten und Bewohnerinnen

Erledigung vielseitiger, relativ anspruchsvoller Aufgaben im Bereich Hauswirtschaft oder Sterilisation

- Sterilisation mit direktem Patienten-/Bewohnerkontakt

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- erhebliche psychische Beanspruchung
- unregelmässige und teilweise beschränkt planbare Arbeitszeit

Funktionskette Pflege und Betreuung mit Fähigkeitszeugnis

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Direkte und indirekte Pflege und Betreuung der Patienten und Bewohnerinnen:

- Lebensumfeld- und Alltagsgestaltung
- Administration und Logistik
- Medizinaltechnik

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung Fachangestellter oder Fachangestellte Gesundheit, 3 Jahre
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische und psychische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich:

- Einführung und Instruktion von Fachangestellten Gesundheit und von Hilfspersonal

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich

- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 5

Funktionskette Pflege und Betreuung mit Diplom

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Betreuung und Pflege in Situationen mit in der Regel erwartungsgemässer Entwicklung und kontinuierlicher Genesis oder kontinuierlichem Krankheitsverlauf inkl. direkte und indirekte Pflegeleistungen:

- Durchführung von Gesprächen mit Angehörigen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Krankenpflege mit Diplom
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische und physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Betreuung und Pflege in Situationen mit weniger vorausschaubarer Entwicklung und wenig kontinuierlicher Genesis oder wenig kontinuierlichem Krankheitsverlauf:

- Durchführung der praktischen Ausbildung von Praktikantinnen und Praktikanten und von Auszubildenden

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Krankenpflege mit Diplom und entsprechenden Kenntnissen
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

wie LK 6

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- Übernahme von Spezialaufgaben (z. B. Pflegeentwicklung, Qualitätssicherung, Praktikumsverantwortung)
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse
- Zusatzausbildung im Spezialgebiet

Besonderes:

- erhebliche psychische und physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Funktionskette Spezialisierte Pflege und Betreuung

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Betreuung und Pflege in Situationen mit wenig voraussehbarem und stark veränderlichem Verlauf:

- Spezialaufgaben
- spezialisierte Pflege und Betreuung
- Beratung und Begleitung von Patientinnen und Patienten und deren Bezugspersonen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Krankenpflege mit Diplom und entsprechenden Kenntnissen

- berufsbegleitende Zusatzausbildung im Fachgebiet (2 Jahre) oder vergleichbare Ausbildung wie HöFa I
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische und psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- Mithilfe bei der Ausbildung zur spezialisierten Pflege
- Wahrnehmung von übergreifenden Planungsaufgaben
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- hohe Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Beratung und Betreuung in Situationen mit vermehrt unvorausehbarem und sehr stark veränderlichem Verlauf:

- bereichsübergreifende Fachverantwortung
- Entwicklung von Konzepten
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- oder
- HöFa II, Fachhochschule oder vergleichbare Ausbildung
 - gewisse Praxiskenntnisse

Besonderes:

- erhebliche physische und psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Funktionskette Leitung eines Pflege- und Betreuungsbereichs

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Leitung einer Station bzw. eines Teilbereichs mit in der Regel voraussehbarem Verlauf:

- Leitung kleinerer stationsinterner bzw. bereichsinterner Teilprojekte
- Koordination der internen Ausbildung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Krankenpflege mit Diplom
- Führungsausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:
Leitung einer Station bzw. eines Bereichs mit in der Regel weniger voraussehbarem Verlauf und schwierigen Situationen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 8, jedoch zusätzlich:
- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Leitung einer Station bzw. eines Bereichs mit weniger voraussehbarem Verlauf und unterschiedlicher Komplexität:

- Leitung grösserer Projekte
- Koordination der internen Ausbildung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Krankenpflege mit Diplom
- Zusatzausbildung
- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Funktionskette Praktische Lehrtätigkeit in der Pflege und Betreuung

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Durchführung der praktischen Ausbildung auf einer Station:

- Planung, Organisation, Durchführung und Evaluation der praktischen Ausbildung
- Theorie-Praxis-Transfer
- Lernerfolgskontrollen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Krankenpflege mit Diplom
- Zusatzausbildung (Pädagogik, Unterrichtsassistenz)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- Planung, Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung auf mehreren Stationen
- Fachunterstützung von Praktikumsverantwortlichen
- Verantwortung für den Kontakt zwischen Schule und Station

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe des Betriebs

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Durchführung der praktischen Ausbildung inklusive Spezialausbildungen:

- Erarbeiten von pädagogischen Konzepten
- Durchführung von Spezialaufgaben
- Leitung von kleinen Projekten
- Betreuung und Beratung von Praxislehrpersonen
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- vertiefte Zusatzausbildung (Fachgebiet, Pädagogik)
- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe des Betriebs

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung

Funktionskette Medizinische Therapie und Beratung

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Ausführung einfacher zugewiesener Aufgaben im Therapiebereich:

- Durchführung einfacher Behandlungen und Therapien nach Verordnung bei Einzelpersonen oder Gruppen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung zum Therapeuten mit Fachausweis
- gewisse Praxiskenntnisse
- sehr hohe Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische und hohe physische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich:

- Durchführung von Therapien und Behandlungen nach Verordnung bei Einzelpersonen oder Gruppen
- Festlegung von Therapie-Ziel und -Plan
- Vornahme von Absprachen mit anderen Berufsgruppen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:

- erweiterte Praxiskenntnisse
- Zusatzausbildung im Fachgebiet
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

wie LK 5

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Selbständige Durchführung von
Therapien/Behandlungen (Zuweisung
durch Arzt):

- fachspezifische Befundaufnahme
- Festlegung von Therapie-Ziel, -Plan
und -Organisation
- Beratung und Begleitung von
Patientinnen und Patienten und
deren Bezugspersonen aus sozialem
und beruflichem Umfeld
- Verfassen von Berichten zuhanden
von Sozialversicherern
- Anleitung von Auszubildenden und
Mithilfe in deren Beurteilung

*Ausbildung, Praxiskenntnisse,
Fertigkeiten:*

- Grund- und Spezialausbildung mit
Diplom im Fachgebiet (z. B. Fach-
diplom in Ergotherapie)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse
und Abläufe innerhalb des Betriebs
- sehr hohe Körpergewandtheit,
Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische und hohe
physische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende
Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- Mitarbeit in Projekten
- Übernahme Spezialaufgaben

*Ausbildung, Praxiskenntnisse,
Fertigkeiten:*

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse
und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

wie LK 7

Funktionskette Spezialisierte medizinische Therapie und Beratung

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Beratung und Therapie in Situationen mit wenig voraussehbarem und stark veränderlichem Verlauf:

- spezialisierte Beratung und Therapie
- Durchführung von komplexen Beratungen und Instruktionen anderer Fachbereiche und Dienste
- Spezialaufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Diplomausbildung in medizinischer Therapie oder Beratung
- Zusatzausbildung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- hohe physische und erhebliche psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- Mithilfe bei der Ausbildung zur spezialisierten Therapie und Beratung
- Leitung oder Mitarbeit übergreifender Projekte
- Planungsaufgaben
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

wie LK 8

Besonderes:

Wie LK 8, jedoch:

- erhebliche physische und psychische Beanspruchung

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Beratung und Therapie in Situationen mit vermehrt unvorhersehbarem Verlauf und komplexen Situationen:

- Einsatz differenzierter Therapieformen mit ständiger Nachevaluation
- Durchführung der Ausbildung zur spezialisierten Therapie und Beratung
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Diplombildung in medizinischer Therapie oder Beratung
- vertiefte Zusatzausbildung
- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische und erhebliche psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Funktionskette Medizinische Technik

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Ausführung von einfachen medizinisch-technischen Routinearbeiten wie:

- Durchführung von Analysen
- Anwendung spezieller Techniken
- Durchführung von Röntgenaufnahmen und Entwicklung derselben
- Aufbereiten und Bereitstellen von Instrumenten und Zureichung der Instrumente während der Operation

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung in medizinisch-technischer Assistenz oder Pharmassistenz mit Fachausweis
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse psychische und physische Beanspruchung
- teilweise sehr erschwerende Umgebungseinflüsse
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Wie LK 5, jedoch zusätzlich: Selbständige Ausführung von anspruchsvollen medizinisch-technischen Arbeiten in einem zugewiesenen Aufgabengebiet:

- Durchführung schwieriger Analysen bzw. Untersuchungen
- Anleitung von Auszubildenden

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 5, jedoch zusätzlich:
- Grund- und Spezialausbildung im Fachgebiet (z. B. Fachdiplom in MTRA)
 - erweiterte Praxiskenntnisse
 - gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
 - gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

wie LK 5

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Ausführung von sehr anspruchsvollen medizinisch-technischen Arbeiten in einem zugewiesenen Aufgabengebiet:

- Durchführung sehr schwieriger Analysen
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und/oder Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Grund- und Spezialausbildung im Fachgebiet (z. B. Fachdiplom in MTRA)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse psychische und physische Beanspruchung
- teilweise sehr erschwerende Umgebungseinflüsse
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich: Spezielle Untersuchungen bzw. Fachverantwortung im Spezialgebiet (z. B. Elektronische Mikroskopie, Immunhämatologie)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- vertiefte Zusatzausbildung im Fachgebiet
- hohe Praxiskenntnisse
- erweiterte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

wie LK 7

Funktionskette Gruppenleitung medizinische Therapie, Technik und Beratung

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Leitung einer kleineren Gruppe von Beraterinnen oder Therapeuten bzw. Führungsunterstützung der Leitung des Sachbereichs:

- Planung der Einsätze, Überwachung und Evaluation der Arbeit
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und/oder Projekten
- Erledigung administrativer Arbeiten
- Anleitung von Auszubildenden

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Grund- und Spezialausbildung im Fachgebiet (z. B. Physiotherapie)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erweiterte Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische und physische Beanspruchung

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Leitung einer grösseren Gruppe bzw. eines Fachbereichs unter Angabe von klaren Richtlinien:

- Bearbeitung teilweise konzeptioneller Aufgabenstellungen
- Leitung von Arbeitsgruppen oder kleineren Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Grund- und Spezialausbildung im Fachgebiet
- Zusatzausbildung im Fachbereich
- Führungsausbildung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- Leitung einer grossen Gruppe von Beraterinnen oder Therapeuten
- Leitung von Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

- erhebliche psychische und physische Beanspruchung

Funktionskette Assistenzfunktionen Hauswirtschaft und Restauration

Lohnklasse 1

Aufgaben:

Ausführung einfacher, ablaufmässig genau vorgeschriebener Tätigkeiten im Bereich Hausdienst (Reinigung), Textilpflege, Restauration:

- Reinigungsarbeiten aller Art
- Bedienung von Maschinen wie Geschirrspüler, Waschmaschine
- Erledigung von einfachen Küchenarbeiten wie Rüsten, Mithilfe bei der Essensausgabe

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einarbeitung, ¼ Jahr
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit (Hausdienst, Restauration)

Lohnklasse 2

Aufgaben:

Wie LK 1, jedoch zusätzlich: Ausführung verschiedener einfacher Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen:

- Erledigung spezieller Reinigungsarbeiten z. B. in Operationsräumen, Intensivstationen
- Ausführung einfacher Textilpflegearbeiten wie Bügeln, Flickarbeiten
- Mitwirkung in der Küche beim Anrichten von Tellern

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 1, jedoch zusätzlich:
- Ausbildung und Einarbeitung, ½ Jahr
 - erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 1

Lohnklasse 3

Aufgaben:

Ausführung vielseitiger einfacher Tätigkeiten im Bereich Textilpflege, Restauration nach konkreten Anweisungen:

- Erledigung vielseitiger Textilpflegearbeiten wie Näharbeiten, spezielle Reinigung
- Zubereitung von Menübestandteilen
- Erledigung von anspruchsvollen Serviceaufgaben (Bankette, Gäste usw.), Bedienung und Abrechnung der Kasse
- Erledigung von einfachen administrativen Tätigkeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einarbeitung, 1 Jahr
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse bzw. erhebliche (Bereich Textilpflege) Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane (Restauration)
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit (Restauration)

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- Erledigung vielseitiger, relativ schwieriger Tätigkeiten im Bereich Textilpflege, wie Koordination der Tätigkeiten, schwierige Näharbeiten
- Zubereitung der warmen Mahlzeiten
 - Erledigung von verschiedenen einfachen administrativen Tätigkeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- Ausbildung und Einarbeitung, 1½ Jahre
- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 3

Funktionskette Hauswirtschaft und Restauration

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Ausführung vielseitiger Tätigkeiten im Bereich Hauswirtschaft und Restauration nach konkreten Anweisungen:

- Zubereitung von Menübestandteilen und warmen Mahlzeiten aufgrund eines Menüplans
- Erledigung der schwierigen und heiklen Tätigkeiten im Bereich Textilpflege
- Ausführen einfacher wiederkehrender Bestellungen
- Erledigung von verschiedenen einfachen administrativen Aufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre, 3 Jahre, oder vergleichbare Ausbildung
- gewisse Praxiskenntnisse
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane (Restauration)
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit (Restauration)

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- Mitwirkung bei der Zusammenstellung von Menüplänen
- fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Assistenzfunktionen im Bereich Restauration oder Textilpflege
- Wahrnehmung organisatorischer und administrativer Tätigkeiten
- Ausführen von Bestellungen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 4

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Ausführung vielseitiger Tätigkeiten im Bereich Restauration unter Vorgabe von klaren Richtlinien:

- Zubereitung von vielseitigen warmen Mahlzeiten
- Abänderung der Menüs für verschiedene Diätkostformen (Umsetzung von ärztlichen Verordnungen)
- Zusammenstellung von Menüplänen
- fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Assistenzfunktionen im Bereich Restaurationen
- Erledigen von administrativen Aufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre, 3 Jahre, oder vergleichbare Ausbildung
- Zusatzausbildung (Spezialkurse)
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane (Restauration)
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit (Restauration)

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:

- Zubereitung sämtlicher Mahlzeiten einer vielseitigen Küche (inkl. Diätküche)
- Selbständige Erarbeitung von Menüvorschlägen
- Erledigung von Aufgaben für die Küchenchefin/den Küchenchef (z.B. bei besonderen Anlässen)
- Verantwortung für die Erledigung von administrativen Tätigkeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 6, jedoch zusätzlich:
- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 6

Funktionskette Gruppenleitung Hauswirtschaft

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Leitung einer sehr kleinen Gruppe im Bereich Hausdienst oder Textilpflege mit ausführenden Tätigkeiten unter Vorgabe eines engen Rahmens:

- Planung und Disposition der Mitarbeitenden
- Mitwirkung bei der Zielvereinbarung und der Leistungsbeurteilung
- Erledigung der schwierigen und heiklen Tätigkeiten im Bereich Hausdienst oder Textilpflege
- Ausführung einfacher wiederkehrender Bestellungen
- Führen von einfachen Gesprächen und Abklärungen mit Kundinnen und Kunden

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung, 2 Jahre
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

Leitung einer kleinen Gruppe mit ausführenden Tätigkeiten unter Vorgabe eines vorwiegend engen Rahmens:

- Erledigung der mit der Führung verbundenen administrativen Aufgaben
- Ausführen von Bestellungen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 4

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Leitung einer relativ grossen Gruppe im Bereich Hausdienst, Textilpflege mit ausführenden und z. T. dispositiven Tätigkeiten unter Vorgabe von klaren Richtlinien (z. B. in einer sehr grossen Lingerie wie der des Kantonsspitals):

- Erledigung der mit der Führung verbundenen administrativen Aufgaben
- Führen von schwierigeren Gesprächen und Abklärungen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Führungskurse, 3 Jahre
- erhebliche Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich: Personelle und fachliche Führung einer sehr grossen Gruppe im Bereich Hausdienst oder Textilpflege

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 6, jedoch zusätzlich:
- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 6

Funktionskette Leitung Hauswirtschaft und Küche

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Leitung eines kleinen hauswirtschaftlichen Bereichs (kleines Heim) oder eines kleinen Küchenbetriebs mit ausführenden, z. T. dispositiven Aufgaben nach klaren Richtlinien:

- Koordination der Versorgung und Einkauf für Küche, Textilpflege und Hausdienst
- Zubereitung von Mahlzeiten einer vielseitigen Küche
- Erledigung der mit der Führung verbundenen administrativen Aufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre, 4 Jahre (Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in) oder dreijährige Lehre (Koch) mit Zusatz- und Führungsausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit (Restauration)

Besonderes:

- teilweise unregelmässige Arbeitszeit
- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane und gelegentlich erschwerende Umgebungseinflüsse (Restauration)

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 07, jedoch zusätzlich:

Leitung eines hauswirtschaftlichen Bereichs oder eines mittelgrossen Küchenbetriebs mit dispositiven

Aufgaben:

- Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Erstellung der Budgets, Überwachung der Kosten
- Erarbeitung und Umsetzung von einfacheren Konzepten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs (Hauswirtschaft)

Besonderes:

wie LK 7

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Leitung eines grossen hauswirtschaftlichen Bereichs oder einer grossen Küche mit vorwiegend dispositiven Aufgaben unter Angabe von teilweise nur noch generellen Richtlinien:

- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Dienststelle (Hauswirtschaft)
- Erarbeitung und Umsetzung von einfacheren Konzepten
- Erstellung der Budgets, Überwachung der Kosten, Koordination der Mittel
- Erledigung von administrativen und organisatorischen Aufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre, 4 Jahre (Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in) oder dreijährige Lehre (Koch) mit Weiterbildung zum/zur Küchenchef/in)
- betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

- teilweise unregelmässige Arbeitszeit
- gewisse Beanspruchung der Sinnesorgane und gelegentlich leicht erschwerende Umgebungseinflüsse (Restauration)

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

Leitung eines sehr grossen hauswirtschaftlichen Bereichs oder einer Grossküche mit dispositiven und z. T. konzeptionellen Aufgaben unter Vorgabe von generellen Richtlinien:

- Wahrnehmung von z. T. konzeptionellen Aufgaben für die Leitung Ökonomie (Hauswirtschaft)
- Leitung von einfacheren Teilprojekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- Zusatzausbildung in Führung und Betriebswirtschaft (Bereich Hauswirtschaft)
- hohe Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs (Bereich Hauswirtschaft)
- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 9

Funktionskette Assistenzfunktionen Handwerk und Technik

Lohnklasse 1

Aufgaben:

Ausführung von sehr einfachen manuellen Tätigkeiten im Bereich Gartenbau, Landwirtschaft, Tiefbau, Waldbewirtschaftung, Werkstätten usw. nach konkreten Anweisungen:

- Reinigungsarbeiten aller Art
- Erledigung einfacher Unterhalts- und Pflegearbeiten an Geräten, Anlagen, Kulturen und im Wald

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einarbeitung, ¼ Jahr
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- hohe physische Beanspruchung
- oft erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 2

Aufgaben:

Wie LK 1, jedoch zusätzlich:

- sehr schmutzige Reinigungsarbeiten
- Ausführung von einfachen manuellen Tätigkeiten
- Erledigung einfacher Unterhaltsarbeiten an Fahrzeugen, Maschinen, Geräten usw.
- Erledigung einfacher Lager- und Speditionsaufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 1, jedoch zusätzlich:

- Ausbildung und Einarbeitung, ½ Jahr
- gewisse Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 1
(Bei technischen Aufgaben sind die Beanspruchungen und die Umgebungseinflüsse weniger ausgeprägt.)

Lohnklasse 3

Aufgaben:

Ausführung von vielseitigen einfachen manuellen Tätigkeiten im Bereich Gartenbau, Landwirtschaft, Tiefbau, Waldbewirtschaftung, Werkstätten usw. oder von vielseitigen technischen Tätigkeiten im Bereich Labor usw. nach konkreten Anweisungen:

- Erledigung vielseitiger Unterhalts- und Pflegearbeiten
- Lenkung eines LKW-Fahrzeuges
- Ausführung einfacher Laborarbeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Ausbildung und Einführung am Arbeitsplatz, 1 Jahr
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit bzw. Fingerfertigkeit (Bereich Labor)

Besonderes:

- hohe physische Beanspruchung
- oft erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit (Bei technischen Aufgaben sind die Beanspruchungen und die Umgebungseinflüsse weniger ausgeprägt.)

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- Ausführung vielseitiger, relativ schwieriger Tätigkeiten
- Lenkung eines LKW-Fahrzeuges mit spezieller Ladung, Hebevorrichtung oder Anhänger
- fachliche Anleitung einer sehr kleinen Gruppe von Mitarbeitenden z. B. aus dem Unterhaltsdienst

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 3, jedoch zusätzlich:

- Ausbildung und Einführung am Arbeitsplatz, 1½ Jahre
- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 3

Funktionskette Handwerk und Technik

Lohnklasse 4

Aufgaben:

Ausführung vielseitiger handwerklicher oder technischer Tätigkeiten im Bereich Gartenbau, Landwirtschaft, Labor, Tiefbau, Waldbewirtschaftung, Werkstätten, Gebäudeunterhalt usw. nach konkreten Anweisungen:

- Erledigung verschiedener Arbeiten an oder in Anlagen, Gebäuden, Kulturen, im Wald und auf den Strassen
- Erledigung einfacher Reparaturen an Fahrzeugen oder Maschinen
- Bedienung verschiedener Holz- oder Metallbearbeitungsmaschinen
- selbständige Durchführung von Routineanalysen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- handwerkliche Berufslehre, 3 Jahre
- gewisse Praxiskenntnisse
- erhebliche Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- hohe physische Beanspruchung
- teilweise sehr erschwerende Umgebungseinflüsse
(Bei technischen Aufgaben sind die Beanspruchung und die Umgebungseinflüsse weniger ausgeprägt.)

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- Erledigung von Reparaturen an Fahrzeugen, Geräten oder Unterhaltsaufgaben an technischen Anlagen
- Bedienung und Wartung von Spezialfahrzeugen und -maschinen
- Ausführen des Unterhaltsdienstes an Gebäuden und Liegenschaften
- Durchführung vielseitiger Laborarbeiten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 4, jedoch zusätzlich:

- technische oder handwerkliche Berufslehre (4 Jahre) oder dreijährige Lehre mit entsprechenden Kenntnissen
- erweiterte Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 4

Lohnklasse 6

Aufgaben:

Ausführung vielseitiger handwerklicher oder technischer Tätigkeiten im Bereich Gartenbau, Landwirtschaft, Labor, Tiefbau, Waldbewirtschaftung, Werkstätten, Gebäudeunterhalt usw. aufgrund von klaren Richtlinien:

- Erledigung schwieriger Arbeiten an oder in Anlagen, Gebäuden, Kulturen, im Wald und auf Strassen
- Ausführung schwieriger Reparaturen
- Überwachung und Wartung von technischen Betriebsanlagen
- Durchführung relativ schwieriger Laborarbeiten
- Ausführung einfacher Konstruktionsarbeiten
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskennnisse, Fertigkeiten:

- technische oder handwerkliche Berufslehre (4 Jahre) oder dreijährige Lehre mit entsprechenden Kenntnissen
- erweiterte Praxiskennnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- erhebliche Körpergewandtheit, Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche physische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse

(Bei technischen Aufgaben sind die Beanspruchung und die Umgebungseinflüsse weniger ausgeprägt.)

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:

- Erledigung sehr schwieriger Reparaturen bzw. Wartung technisch sehr komplizierter Anlagen
- Verantwortung für einen spezialisierten technischen Ablauf

Ausbildung, Praxiskennnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:

- Zusatzausbildung (Spezialkurse)
- erhebliche Praxiskennnisse

Besonderes:

wie LK 6

Funktionskette Leitung Handwerk und Technik

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Leitung einer kleinen Gruppe mit ausführenden, dispositiven und planerischen Aufgaben unter Vorgabe von klaren Richtlinien:

- Wahrnehmung von vielseitigen technischen oder handwerklichen Tätigkeiten
- Erledigung der mit der Führung verbundenen administrativen Aufgaben

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- technische oder handwerkliche Berufslehre, 4 Jahre
- Zusatz- und Führungsausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

Leitung einer Gruppe mit dispositiven und planerischen Aufgaben:

- Mitarbeit in technischen Projekten
- Erledigung schwieriger Abklärungen und Auskünfte

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 7

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Leitung einer Gruppe mit vorwiegend dispositiven, planerischen Aufgaben unter Vorgabe klarer, teilweise aber auch genereller Richtlinien:

- Leitung von Teilprojekten
- Mitarbeit beim Erstellen von einfachen Konzepten in einem Sachbereich
- Erstellung des Budgets, Überwachen der Kosten
- Wahrnehmung von anspruchsvollen Aufgaben aus dem Bereich der technischen Sachbearbeitung
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- technische oder handwerkliche Berufslehre, 4 Jahre
- vertiefte Zusatzausbildung (Technikerschule TS oder Höhere Fachprüfung) und Führungsausbildung oder Zusatzausbildung in Projektmanagement bei Projektverantwortung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs

Besonderes:

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

Leitung einer grösseren Gruppe mit dispositiven und teilweise konzeptionellen Aufgaben nach generellen Richtlinien:

- Leitung von Teilprojekten oder kleinen Projekten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Wie LK 9, jedoch zusätzlich:
- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

Funktionskette Technische Sachbearbeitung

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Ausführung relativ anspruchsvoller technischer oder handwerklicher Aufgaben nach klaren, teilweise nur noch generellen Richtlinien:

- Überwachung und Wartung schwieriger technischer Einrichtungen wie z. B. Anlagen im Kantonsspital
- Ausarbeitung relativ einfacher Projektentwürfe (z. B. Bereich Bau, Landschaft) nach Vorgaben
- Erledigung relativ schwieriger Abklärungen und Auskünfte
- Durchführung relativ anspruchsvoller technischer Laboruntersuchungen
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- handwerkliche oder technische Berufslehre, 4 Jahre
- Zusatzausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs
- gewisse Hand- und Fingerfertigkeit

Besonderes:

- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- Ausführung relativ anspruchsvoller technischer Fachaufgaben (Planung, Realisierung grösserer Standard-Projekte):
- Erteilung schwieriger Auskünfte
 - Durchführung anspruchsvoller chemisch-technischer Laboruntersuchungen
 - Vermittlung vielfältiger theoretischer, jedoch vor allem praktischer Grundlagen (in unterschiedlichen Sachbereichen)
 - Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollaufgaben
 - gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 7, jedoch zusätzlich:

- vertiefte Zusatzausbildung (Technikerschule)

Besonderes:

wie LK 7

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Ausführung anspruchsvoller technischer und teilweise konzeptioneller Aufgaben nach vorwiegend generellen Richtlinien:

- Bearbeitung anspruchsvoller technischer Fachaufgaben, vereinzelt mit neuen Problemstellungen (Planung, Realisierung grosser Standard-Projekte oder kleinerer individueller Projekte)
- Erarbeitung von einfacheren Konzepten
- Erteilung sehr schwieriger Auskünfte
- Durchführung schwieriger technischer Untersuchungen
- Konzeption und Vermittlung von vielfältigen theoretischen und praktischen Grundlagen
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung
- fachliche Weisungsbefugnis

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Fachhochschulausbildung oder Technikerschule TS/Höhere Fachprüfung mit entsprechenden Kenntnissen
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe

Besonderes:

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

Ausführung sehr anspruchsvoller technischer Fachaufgaben mit neuen Problemstellungen unter Vorgabe von klar definierten Zielen:

- Erarbeitung von Konzepten inklusive Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen
- Durchführung schwieriger technischer Untersuchungen
- Führung anspruchsvoller Verhandlungen
- erhebliche Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 9, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

Funktionskette Allgemeiner Polizeidienst

Lohnklasse 5

Aufgaben:

Absolvieren einer einjährigen theoretischen und praktischen Polizeiausbildung in den Bereichen Sicherheits-, Verkehrs- und Kriminalpolizei an der Zentralschweizer Polizeischule (ZSPS) gemäss Lehrplan

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- abgeschlossene Berufslehre als Vorbildung oder gleichwertige Ausbildung
(Aufnahmebedingungen gemäss Richtlinien der Luzerner Polizei¹)

Besonderes:

Lohnklasse 6

Aufgaben:

- Erstinterventionen in einfacheren Situationen mit Vor- und Nachbereitung:
- Bearbeitung von strafbaren Handlungen
 - Informationsbeschaffung, Rapportierung, Verzeigung (Ermittlung und Erhebung)
 - Mithilfe bei Erstinterventionen in schwierigen Situationen
 - Betreuung und Beratung der Bevölkerung in polizeilichen Belangen (Patrouillendienst, Schaltdienst)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische Beanspruchung
- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise sehr erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

¹ Gemäss Änderung vom 10. November 2009, in Kraft seit dem 1. Januar 2010 (G 2009 369), wurde der Begriff «Kantonspolizei» durch «Luzerner Polizei» ersetzt.

Lohnklasse 7

Aufgaben:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:
Erstintervention in schwierigeren
Situationen mit Vor- und Nachbereitung:

- Leitung des Patrouilleneinsatzes (2er-Team)
- Ermittlung in einfacheren Straffällen mit Vor- und Nachbearbeitung
- Erstellen von Berichten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 6, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

wie LK 6

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Erstintervention in schwierigeren
Situationen mit Vor- und Nachberei-
tung:

- Leiten von kleineren Polizeieinsätzen
- Ermittlung in schwierigen Straffällen mit Vor- und Nachbearbeitung
- Analyse des Kriminalitätsgeschehens im Verantwortungsbereich
- Erstellen von Berichten

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- hohe Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle
- erhebliche Körpergewandtheit und Handfertigkeit

Besonderes:

- erhebliche psychische Beanspruchung
- gewisse physische Beanspruchung
- teilweise sehr erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Funktionskette Leitung Dienst- oder Fachgruppe Polizei

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Leitung einer kleineren Dienst- oder einer kleineren Fachgruppe:

- Sicherstellung der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft
- Personaleinsatzplanung
- Planung, Organisation und Leitung von hauptsächlich standardisierten Polizeiaktionen
- Mitwirkung bei der Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- Zusatzausbildung in Führung (Führungskurs)
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- gewisse physische und psychische Beanspruchung
- teilweise erschwerende Umgebungseinflüsse
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

Leitung einer grösseren Dienst- bzw. einer Fachgruppe:

- Planung, Organisation und Leitung von teilweise standardisierten und fachübergreifenden Polizeiaktionen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Leitung einer grösseren Dienst- oder Fachgruppe mit dispositiven und teilweise konzeptionellen Aufgaben unter Angabe von generellen Richtlinien:

- Sicherstellung der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft
- Personaleinsatzplanung
- Planung, Organisation und Leitung von teilweise standardisierten, fachübergreifenden Polizeiaktionen bei grösseren Ereignissen und Veranstaltungen
- Koordination bei grösseren Ermittlungsverfahren
- Mitwirkung bei der Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- Zusatzausbildung in Führung
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- gewisse psychische Beanspruchung
- unregelmässige und beschränkt planbare Arbeitszeit

Funktionskette Spezialisierter Polizeidienst

Lohnklasse 8

Aufgaben:

Ausführung dispositiver und z. T. konzeptioneller Aufgaben unter Vorgabe von klaren Richtlinien:

- Ausführung relativ anspruchsvoller Nachforschungen und Abklärungen in einem grösseren Sachbereich zur Unterstützung von polizeilichen Ermittlungstätigkeiten
- Betreuung und Beratung von Behörden und Interessengruppen (z. B. im Bereich Sicherheitsmarketing)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- erweiterte Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- erhebliche psychische Beanspruchung
- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- recht häufig unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 9

Aufgaben:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- Ausführung anspruchsvoller Nachforschungen und Abklärungen bei polizeilichen Fahndungstätigkeiten
- Mitarbeit bei der Erstellung schwieriger Berichte
- Fachverantwortung im Einsatz (z. B. bei Verkehrseignissen, Interventionen, Einsatz von Diensthunden usw.)
- Mitarbeit in Projekten (z. B. im Sicherheitsmarketing)

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 8, jedoch zusätzlich:

- Zusatzausbildung (z. B. Verkehr, Intervention, Diensthunde, Kriminaltaktik und -technik)
- erhebliche Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 8

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Ausführung dispositiver und konzeptioneller Aufgaben unter Vorgabe von vorwiegend generellen Richtlinien bzw. klar definierten Zielen in einem Fachbereich:

- Erarbeitung von Konzepten vorwiegend im Bereich polizeitechnischer Entwicklungen (inkl. Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen)
- Abfassen von Gutachten
- Leitung von Teilprojekten
- fachliche Weisungsbefugnis im Einsatz
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung
- Durchführung anspruchsvoller Ermittlungen in einem komplexen Sachbereich

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- vertiefte Zusatzausbildung (Niveau Höhere Fachprüfung)
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe vorwiegend innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Funktionskette Leitung Teilbereich Polizei

Lohnklasse 10

Aufgaben:

Leitung eines kleineren, homogenen Teilbereichs:

- Planung, Organisation und Leitung von Polizeiaktionen und Kontrollen
- Einsatz als Zugführer/in im Ordnungsdienst, bei Hausräumungen, Grossveranstaltungen usw.
- Instruktionstätigkeit
- gewisse Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- Zusatzausbildung im Fachbereich und in Führung
- erhebliche Praxiskenntnisse
- erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- teilweise leicht erschwerende Umgebungseinflüsse
- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 11

Aufgaben:

Wie LK 10, jedoch zusätzlich:

Leitung eines grösseren, homogenen bzw. kleineren, heterogenen Teilbereichs:

- Planung, Organisation und Leitung von relativ anspruchsvollen, kaum standardisierten Polizeiaktionen und Kontrollen

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 10, jedoch zusätzlich:

- hohe Praxiskenntnisse

Besonderes:

wie LK 10

Lohnklasse 12

Aufgaben:

Leitung eines grossen, homogenen bzw. grösseren, heterogenen Teilbereichs:

- Planung, Organisation und Leitung von anspruchsvollen Polizeiaktionen und Kontrollen
- Einsatzleitung bei grösseren Ereignissen
- Erstellung anspruchsvoller Berichte und Anträge
- Erstellen von Medienmitteilungen und Abgabe von Statements einfacher Sachverhalte
- Instruktionstätigkeit
- erhebliche Führungsunterstützung für die Leitung einer Abteilung

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

- Berufslehre und abgeschlossene Polizeiausbildung
- vertiefte Zusatzausbildung im Fachbereich und in Führung
- hohe Praxiskenntnisse
- gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- teilweise unregelmässige Arbeitszeit

Lohnklasse 13

Aufgaben:

Wie LK 12, jedoch zusätzlich:

Leitung eines grossen, heterogenen Teilbereichs:

- Planung, Organisation und Leitung von sehr anspruchsvollen Polizeiaktionen und Kontrollen
- Einsatzleitung bei grossen Ereignissen
- Einsatz als Pikettoffizier

Ausbildung, Praxiskenntnisse, Fertigkeiten:

Wie LK 12, jedoch zusätzlich:

- sehr hohe Praxiskenntnisse
- sehr gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Dienststelle

Besonderes:

- wie LK 12

Anhang 2¹**Einreihung der Funktionsgruppen Ia und Ib
in die Lohnklassen****1. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppe Ia
(oberstes Führungskader der Verwaltung, der Gerichte und der
Strafverfolgungsbehörden gemäss § 2 der Besoldungsordnung
für das Staatspersonal vom 12. September 2011)**

- Leiterinnen und Leiter von Dienststellen
- Departementssekretärinnen und Departementssekretäre
- Rechtskonsulent oder Rechtskonsulentin des Regierungsrates
- Beauftragter oder Beauftragte für Datenschutz
- Oberstaatsanwalt oder Oberstaatsanwältin LK 18
- Generalsekretär oder Generalsekretärin der Gerichte 2. Instanz LK 17
- Präsident oder Präsidentin der Gruppe erstinstanzliche Gerichte LK 17

**2. Berufliche Tätigkeiten der Funktionsgruppe Ib
(oberes Fach- und Führungskader der Gerichte und der
Strafverfolgungsbehörden, Sonderfunktionen gemäss
§ 2 der Besoldungsordnung für das Staatspersonal
vom 12. September 2011)**

- Stellvertretende Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte LK 17
- Leitende Staatsanwältinnen und Staatsanwälte LK 16
- Leitender Jugendanwalt oder leitende Jugendanwältin LK 16
- Besondere Staatsanwältinnen und Staatsanwälte LK 16
- Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten 1. Instanz LK 16
- Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten
der Gerichte 1. Instanz LK 16
- Leiter oder Leiterin Grundbuch LK 16
- Grundbuchverwalterinnen und Grundbuchverwalter LK 16
- Staatsanwältinnen und Staatsanwälte LK 15
- Jugendanwältinnen und Jugendanwälte LK 15
- Richterinnen und Richter 1. Instanz LK 15
- Konkursbeamtinnen und Konkursbeamte LK 15
- Übertretungsstrafrichterinnen und Übertretungsstrafrichter LK 14

¹ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

3. Bewertungskriterien für die Einreihung in Lohnklassen

- a. Fachkompetenz und Fachwissen:
 - Breite: erforderliches Wissensspektrum
 - Halbwertszeit: Gültigkeitsdauer des erforderlichen Wissens
- b. Selbstkompetenz:
 - Selbständigkeit: Innovations- und Kreativitätsbedarf, Komplexität der erforderlichen Problemlösungen, Konzepte und Strategien
 - Flexibilität: Dynamik der Aufgabenstellung, Problemvielfalt und -wechsel, Change-Bedarf
 - Wirtschaftliche Bedeutung: eigener Budgetrahmen (Sachbudgets), Grad der Fremdbeeinflussung
- c. Sozialkompetenz:
 - Kommunikation/Kooperation: Koordinations- und Vernetzungsgrad
 - Psychische Belastung: Exponiertheit gegenüber der Öffentlichkeit
- d. Führungs- und Beratungskompetenz:
 - Führungskompetenz: Führungsspanne und Personalstruktur des Führungsbereichs
 - Beratungskompetenz: Beratungslevel, Schwierigkeitsgrad der Inhalte

Anhang 3¹

Entschädigungen für Kommissionsmitglieder und für Angestellte im Nebenamt gemäss § 5 der Verordnung zum Personalgesetz sowie Stundenlöhne gemäss § 3 der Besoldungsordnung

Die Entschädigungen für Kommissionsmitglieder und für Angestellte im Nebenamt gemäss § 5 der Verordnung zum Personalgesetz werden wie folgt festgelegt:

1. Generelle Regelung

| | |
|---|---------------|
| Präsident oder Präsidentin | Fr. 63.–/Std. |
| Kommissionen mit Entscheidungskompetenz | Fr. 53.–/Std. |
| Kommissionen mit beratender Tätigkeit | Fr. 42.–/Std. |
| Aufsichtskommissionen, Prüfungskommissionen | Fr. 42.–/Std. |

Die Höhe des Stundenansatzes richtet sich nach der Art der Kommissionstätigkeit, welche durch die Wahlbehörde bei der Kommissionsbestellung festzulegen ist. Es können pauschale Entschädigungen festgelegt werden.

2. Besondere Regelungen

Finanzdepartement

| | |
|---|---------------|
| – Präsident oder Präsidentin der Steuerkommission für die Veranlagung der juristischen Personen, der Kollektiv- und Kommanditgesellschafter/-gesellschafterinnen und der Selbständigerwerbenden (ohne Landwirtschaft) | Fr. 84.–/Std. |
| – Mitglieder der Steuerkommission für die Veranlagung der juristischen Personen, der Kollektiv- und Kommanditgesellschafter/-gesellschafterinnen und der Selbständigerwerbenden (ohne Landwirtschaft) | Fr. 63.–/Std. |
| – Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsstelle gemäss Personalgesetz | Fr. 84.–/Std. |
| – Mitglieder der Schlichtungsstelle gemäss Personalgesetz | Fr. 63.–/Std. |

¹ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

Justiz- und Sicherheitsdepartement

- Präsident oder Präsidentin des Einigungsamtes Fr. 84.–/Std.
- Vizepräsident oder Vizepräsidentin und Mitglieder
des Einigungsamtes Fr. 63.–/Std.
- Arzt oder Ärztin für die Haft- und Untersuchungsanstalt
Grosshof gemäss gelten-
dem Kranken-
kassentarif
- Arzt oder Ärztin für die Strafanstalt Wauwilermoos gemäss gelten-
dem Kranken-
kassentarif

Gesundheits- und Sozialdepartement

- Amtsarzt oder -ärztin sowie deren Stellvertretung für die
Erstellung des Jahresberichts und die Teilnahme an Sitzungen Fr. 94.–/Std.
- Schätzungsexperte oder -expertin in der Tierseuchen-
bekämpfung Fr. 53.–/Std.
- Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsstelle
nach dem Gesetz über soziale Einrichtungen Fr. 84.–/Std.
- Mitglieder der Schlichtungsstelle nach dem Gesetz
über soziale Einrichtungen Fr. 63.–/Std.
- ...²
- Bieneninspektor oder -inspektorin für amtliche Tätigkeiten
inklusive Sitzungen mit Ausnahme des Ausstellens von
Verkehrsscheinen Fr. 53.–/Std.
- Hilfskräfte des Bieneninspektors oder der Bieneninspektorin
für Tätigkeiten nach der Kantonalen Tierseuchenverordnung³ Fr. 42.–/Std.
- Fürsorgearzt oder -ärztin der Sozialberatungszentren gemäss gelten-
dem Kranken-
kassentarif Fr. 100.–/Std.⁴
- Präsident oder Präsidentin der Beschwerdestelle
zur Spitalaufnahme Fr. 80.–/Std.⁵
- Mitglieder der Beschwerdestelle zur Spitalaufnahme

² Aufgehoben durch Psychotherapeutenverordnung vom 16. April 2013, in Kraft seit dem 1. April 2013 (G 2013 164).

³ SRL Nr. 845

⁴ Eingefügt durch Verordnung zum Spitalgesetz vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 340).

⁵ Eingefügt durch Verordnung zum Spitalgesetz vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 340).

- Mitglieder der Kinderschutzgruppe, die nebst dieser nicht vollamtlich und auch nicht in regelmässiger Teilzeitarbeit beim Staat beschäftigt sind (für besondere Arbeiten ausserhalb der Sitzungen) Fr. 74.–/Std.⁶

Bau-, Umwelt- und Wirtschaftsdepartement

- Präsident oder Präsidentin der Kostenverteilerkommission für Landzusammenlegungen Fr. 63.–/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der Kostenverteilerkommission für Landzusammenlegungen Fr. 58.–/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der Schätzungskommission für die Zusammenlegung von Land und Wald Fr. 58.–/Std.

Gerichte⁷

- Ersatzrichterinnen und -richter des Kantonsgerichtes Fr. 105.–/Std.
- Fachrichterinnen und -richter des Kantonsgerichtes Fr. 105.–/Std.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtsbehörde über die Anwältinnen und Anwälte Fr. 105.–/Std.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder der Aufsichtsbehörde über die Urkundspersonen Fr. 105.–/Std.
- Präsident oder Präsidentin der Schlichtungsbehörde Miete und Pacht Fr. 84.–/Std.
- nichtparitätische Mitglieder der Schlichtungsbehörde Miete und Pacht Fr. 74.–/Std.
- paritätische Mitglieder der Schlichtungsbehörde Miete und Pacht Fr. 63.–/Std.
- paritätische Mitglieder der Schlichtungsbehörde Arbeit Fr. 63.–/Std.
- paritätische Mitglieder der Schlichtungsbehörde Gleichstellung Fr. 63.–/Std.
- Mitglieder der kantonalen Schätzungskommission nach Enteignungsgesetz Fr. 105.–/Std.
- Sekretär oder Sekretärin der kantonalen Schätzungskommission nach Enteignungsgesetz Fr. 68.–/Std.

3. Generelle Anpassung

Die Stundenansätze entsprechen dem Stand im Jahr 2011. Sie erhöhen sich im Rahmen der gewährten generellen Lohnanpassungen.

⁶ Eingefügt durch Änderung vom 27. November 2012, rückwirkend in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2012 318).

⁷ Fassung gemäss Änderung vom 30. April 2013, in Kraft seit dem 1. Juni 2013 (G 2013 187).

Anhang 4¹

¹ Aufgehoben durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

Anhang 5¹**Funktionszulagen gemäss § 13 Absatz 4
der Besoldungsverordnung***Funktionszulagen für die Geschäftsleitung*

Die folgenden Angestellten haben Anspruch auf die nachstehenden Funktionszulagen:

- Gerichtspräsidentinnen und -präsidenten der Bezirksgerichte, wobei der Präsident oder die Präsidentin der Gruppe erstinstanzliche Gerichte keine Funktionszulage erhält Fr. 6238.–/Jahr
- Gerichtspräsident oder -präsidentin des Kriminalgerichts Fr. 3119.–/Jahr
- Obmann oder Obfrau der Regierungsstatthalterinnen und -statthalter Fr. 2184.–/Jahr

Die Funktionszulagen entsprechen dem Stand im Jahr 2011. Sie erhöhen sich im Rahmen der gewährten generellen Lohnanpassungen.

Die mit diesen Arbeiten allenfalls verbundenen Mehr- und Überstunden sind mit der Funktionszulage abgegolten.

¹ Fassung gemäss Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).

Anhang 6¹

¹ Aufgehoben durch Änderung vom 22. November 2011, in Kraft seit dem 1. Januar 2012 (G 2011 319).