



# Pflichtenheft für die ständige gemeinderätliche Stellenbewertungskommission der Gemeinde Emmen

## 1. Gesetzliche Grundlagen

### **Art. 11 Entlohnung (Personalreglement)**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf eine funktions- und leistungsgerechte sowie arbeitsmarktorientierte Entlohnung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen weiteren Zulagen für besondere Funktionen oder ausserordentliche Leistungen einzelner Angestellten oder Teams.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Lohnpolitik und das Lohnsystem fest und regelt die Verfahren zu dessen Umsetzung in der Verordnung zum Personalreglement.

### **Art. 12 Funktionsgerechte Löhne (Personalreglement)**

1 Jede Funktion wird analytisch bewertet. Der Funktionswert bestimmt die Zuordnung zu den Lohnbändern.

2 Ändern sich die Aufgaben einer Stelle wesentlich und dauernd, wird deren Funktionsbewertung überprüft.

### **Art. 4 Entlohnung (Verordnung zum Personalreglement)**

Das Lohnsystem der Gemeinde Emmen umfasst

die analytische Bewertung aller Stellen

die Beurteilung von Leistung und Verhalten

die Berechnung der Lohnvorschläge sowie das Verfahren für deren Bewilligung

### **Art. 5 Stellenbewertungssystem (Verordnung zum Personalreglement)**

<sup>1</sup> Jeder im Stellenplan enthaltenen Stelle liegt eine Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung zu Grunde. Diese Stellenbeschreibung ist durch die Vorgesetzten jährlich auf ihre Aktualität hin zu überprüfen.

<sup>2</sup> Das Personaldepartement bewertet alle Stellen. Ergibt sich daraus eine Änderung des Lohnbandes wird die Stellenbewertung durch die vom Gemeinderat gewählte ständige Stellenbewertungskommission überprüft. Die Rechte und Pflichten der Stellenbewertungskommission sind in einem Pflichtenheft geregelt.

<sup>3</sup> Das analytische Stellenbewertungssystem umfasst folgende Kriterien:

*Fachkompetenz;*

*Managementkompetenz;*

*Komplexität der Stellenaufgaben;*

*Der einer Stelle zugeordnete Verantwortungsrahmen;*

*Die mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten verbundenen körperlichen, psychosozialen und äusseren Beanspruchungen.*

## **2. Zuständigkeiten**

Der Gemeinderat wählt eine ständige Stellenbewertungskommission für die Bewertung der Stellen in der Verwaltung und den Betagtenzentren gemäss Art. 5 Abs. 2 der Verordnung zum Personalreglement.

Von Amtes wegen gehören dieser Kommission der oder die Direktor/in Finanzen und Personelles bzw. dessen Stellvertreter/in, der oder die Leiter/in Departement Personal und Organisation, der oder die Gemeinbeschreiber/in als Vertretung der Verwaltung sowie der oder die Leiter/in der Betagtenzentren als Vertretung der Betagtenzentren an. Der oder die Leiter/in Departement Personal und Organisation präsidiert die Stellenbewertungskommission.

Die Linienvorgesetzten, aus deren Departement oder Bereich eine Stelle bewertet wird, werden von der Stellenbewertungskommission angehört, sofern dies zur Verständlichkeit der Stelle bzw. deren Aufgaben erforderlich ist.

Die Stellenbewertungskommission bestimmt den Wert der Stellen in der Verwaltung und den Betagtenzentren.

Der oder die Gemeinderat/-rätin, in dessen Direktion eine Stelle bewertet wurde, hat ein Interventionsrecht. Bei Uneinigkeit entscheidet der Gesamtgemeinderat.

## **3. Verfahren**

1. Die Stellenbewertungskommission tagt, wenn:
  - a) Stellen mit neuen Aufgaben geschaffen werden;
  - b) sich die Aufgaben einer Funktion wesentlich ändern;
  - c) als Folge organisatorischer Neuerungen oder Reorganisationen die Funktionen zu überprüfen sind.
2. Anträge zur Neubewertung oder Überprüfung einer bestehenden Stelle sind durch die einzelnen Mitglieder des Gemeinderates oder durch Vorgesetzte an den oder die Präsidenten/-in der Stellenbewertungskommission einzureichen.
3. Jeder Antrag muss begründet in schriftlicher Form und mit einer aktuellen Stellenbeschreibung eingereicht werden.

4. Der oder die Präsident/in bereitet die Sitzungen vor. Jedes Mitglied der Stellenbewertungskommission erhält für die Dauer der jeweiligen Kommissionssitzung eine persönliche Dokumentation mit:
  - a) vollständigem, ausführlichem Kriterienkatalog;
  - b) der dazugehörenden Kriterientabelle;
  - c) den vollständigen, detaillierten Bewertungsergebnissen aller Stellen der Verwaltung und der Betagtenzentren;
  - d) den Beschlussprotokollen der Bewertungssitzungen.

Zwischen den Sitzungen befinden sich die erwähnten Unterlagen im Büro des oder der Präsident/in.

5. Die Stellenbewertungskommission bewertet die Stellen auf der Grundlage der Soll-Anforderungen für künftige Stellenbesetzungen. Das Fähigkeitsprofil eines oder einer aktuellen Stelleninhabers/-in wird nicht mitberücksichtigt. Dem Ergebnis müssen mindestens drei der vier Kommissionsmitglieder zustimmen.
6. Die Bewertung einer Stelle durch die Stellenbewertungskommission erfolgt erst nach der Anhörung und nicht in Gegenwart der betroffenen Linienvorgesetzten. Die Stellenbewertungskommission nimmt nach der Festlegung des Stellenwertes die Einreihung ins entsprechende Lohnband vor und überprüft diesen im Quervergleich mit vergleichbaren Stellen.
7. Das Ergebnis der Stellenbewertungskommission wird dem oder der Antragsteller/in durch den oder die Präsidenten/-in der Stellenbewertungskommission bekannt gegeben.
8. Die Bewertung der Stellen wird nicht veröffentlicht. Die Angestellten können den Stellenwert und die Einbindung ins Lohnband jederzeit bei ihren Vorgesetzten einsehen.

#### **4. Inkrafttreten**

Dieses Pflichtenheft wurde vom Gemeinderat am 1. April 2009 genehmigt und tritt am 1. April 2009 in Kraft. Es ersetzt dasjenige vom 21. Februar 2007.

Emmenbrücke, 1. April 2009

NAMENS DES GEMEINDERATES

Gemeindepräsident

Dr. Thomas Willi

Gemeindeschreiber

Patrick Vogel