

Ausführungsbestimmungen über die Stellenbewertung und Entlöhnung

vom 23. Juni 1998¹

Der Regierungsrat des Kantons Obwalden,

in Ausführung von Artikel 46 Buchstabe d, e, f und i der Personalverordnung vom 29. Januar 1998²,

beschliesst:

I. Stellenbewertung und Funktionsstufen

Art. 1 *Bewertungskriterien*

Die Stellen werden nach dem in Anhang A genannten Merkmalskatalog bewertet.

Art. 2 *Funktionswert*

¹ Der Funktionswert einer Stelle ergibt sich aus der Summe der Einzelbewertungen.

² Die Funktionswerte der Stellen sowie die Zuordnung zu den Funktionsstufen werden durch das Personalamt in einer Liste festgehalten.

Art. 3 *Bewertung von Stellen*

¹ Wird bei Stellenbewertungen kein Einvernehmen zwischen Personalamt und dem zuständigen Departement erzielt, so entscheidet die Personalkommission.

² Die Stellenbewertungen des Personalamtes und des zuständigen Departementes können von betroffenen Angestellten innert 20 Tagen mit Beschwerde bei der Personalkommission angefochten werden.

³ Entscheide der Personalkommission können innert 20 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.

Art. 4³ *Funktionsstufen*

Die Stellen werden auf Grund des Funktionswertes gemäss Anhang B zwölf Funktionsstufen zugeordnet.⁴

¹ LB XXV, 94; geändert durch Nachtrag vom 2. November 1999, in Kraft seit 1. Januar 2000 (LB XXV, 357), Nachtrag vom 12. Dezember 2000, in Kraft seit 1. Januar 2001 (ABI 2000, 1438), Nachtrag vom 10. Dezember 2002, in Kraft seit 1. Januar 2003 (ABI 2002, 1534/1562), Nachtrag vom 18. März 2003, in Kraft rückwirkend seit 1. Januar 2003 (ABI 2003, 334), Nachtrag vom 7. September 2004, in Kraft seit 1. Januar 2005 (ABI 2004, 1125), Nachtrag vom 31. August 2005, in Kraft seit 1. Januar 2006 (ABI 2005, 1091), Nachtrag vom 5. September 2006, in Kraft seit 1. Januar 2007 (ABI 2006, 1319), Nachtrag vom 11. September 2007, in Kraft seit 1. Januar 2008 (ABI 2007, 1540), die AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatspersonals und der Lehrpersonen vom 9. September 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (ABI 2008, 1503), die AB über die Anpassung des Ordnungsrechts des Regierungsrats zur Umsetzung der Rechtsweggarantie sowie der Bundesrechtspflege vom 25. November 2008, in Kraft seit 1. Januar 2009 (ABI 2008, 1996), Nachtrag vom 15. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010 (ABI 2009, 1588), und die AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatspersonals und der Lehrpersonen vom 21. September 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011 (ABI 2010, 1841)

² GDB 141.11

³ Fassung gemäss Nachtrag vom 18. März 2003

II. Leistungslohn

A. Arbeitsmarkt und Leistungslohnbänder

Art. 5 *Lohnvergleiche*

Das Personalamt orientiert den Regierungsrat über die Ergebnisse der periodischen, systematischen Lohnvergleiche auf dem Arbeitsmarkt. Sie werden anonym dargestellt und können von Vorgesetzten, Angestellten und den Personalverbänden eingesehen werden.

Art. 6 *Leistungslohnbänder*

¹ Das Minimum eines Leistungslohnbandes entspricht dem Funktionslohn, das heisst dem Grundeinkommen der Angestellten einer Funktionsstufe, unabhängig von Leistung und Erfahrung.

² Das Maximum eines Lohnbandes entspricht zusätzlichen 60 Prozent des Funktionslohnes.⁵

³ Das Leistungslohnband zwischen Minimum und Maximum bildet den Rahmen für die individuelle leistungsgerechte Lohnentwicklung.

⁴ Innerhalb der Leistungslohnbänder werden die Lohnleitlinien gemäss Anhang B festgelegt.

B. Gesamtbeurteilung

Art. 7 *Personalgespräch*

Das Personalgespräch zur Leistungsbeurteilung ist rechtzeitig vor der jährlichen Berechnung der Lohnvorschläge, die nach der Verabschiedung des Staatsvoranschlages durch den Kantonsrat erfolgt, für das folgende Jahr zu führen.

Art. 8 *Gesamtbeurteilung*

¹ Die Gesamtbeurteilung durch die Vorgesetzten wird wie folgt zusammengefasst:

- a. Bewertung «C»: Die Aufgaben werden gemäss Vorgaben gut erfüllt und die Zusammenarbeit im Team ist aufbauend und unterstützend. Diese Gesamtbeurteilung entspricht der SOLL-Erwartung.
- b. Bewertung «B» oder «A»: Übersteigt die Gesamtleistung die SOLL-Vorgabe «C», so kann dies mit der Bewertung «B» oder «A» ausgedrückt werden. «A» entspricht der höchsten Bewertung.
- c. Bewertung «D»: Die Gesamtbeurteilung fällt genügend aus; die Gesamtbeurteilungen entsprechen aber noch nicht oder nicht mehr der SOLL-Erwartung gemäss Gesamtbeurteilung «C»: Die Gesamtleistung muss verbessert werden.⁶
- d. Bewertung «E»: Die Gesamtbeurteilung fällt ungenügend aus. Im Personalgespräch sind besondere Massnahmen zur Lösung des Problems zu vereinbaren. Massnahmen, wie Lohnkürzungen oder die Zuordnung anderer Aufgaben, können von der für die Anstellung zuständigen Stelle bestimmt werden.

² Die direkten Vorgesetzten besprechen ihre Gesamtbeurteilung im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit im Quervergleich vor dem Personalgespräch mit den indirekten Vorgesetzten.

⁴ Satz 2 aufgehoben durch AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatspersonals und der Lehrpersonen vom 9. September 2008 (Ziff. I)

⁵ Satz 2 aufgehoben durch AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatspersonals und der Lehrpersonen vom 9. September 2008 (Ziff. I)

⁶ Geändert durch Nachtrag vom 2. November 1999

Art. 9 *Berechnung der persönlichen Lohnentwicklung*

¹ Die persönliche Lohnentwicklung ist von zwei Variablen abhängig: Von der Position im Vergleich zur Lohnleitlinie und von der Gesamtbeurteilung.

² Die persönliche Lohnentwicklung wird mittels einer Lohnentwicklungsmatrix gemäss Anhang C berechnet. In den Feldern der Matrix werden vom Regierungsrat den Ausprägungskombinationen der zwei unabhängigen Variablen (Position und Gesamtbeurteilung) Indexzahlen zugeordnet. Die Indexzahl 100 entspricht dabei dem Prozentsatz, den der Regierungsrat aufgrund des Voranschlags für leistungsbezogene Lohnanpassungen zur Verfügung stellt.

³ Für Angestellte, deren Lohn auf Grund einer aufsteigenden Lohnleitlinie zu berechnen ist, wird zusätzlich zum Ergebnis gemäss Absatz 2 das Ergebnis des Berechnungsfaktors gemäss Anhang D addiert. Der Berechnungsfaktor bemisst sich einerseits an der Lohnentwicklungsmatrix, andererseits am Steigungsfaktor der Lohnleitlinie. Die beiden Prozentsätze aus Lohnentwicklungsmatrix bzw. Berechnungsfaktor addiert ergeben den Faktor, der für die individuelle Lohnentwicklung mit dem bisherigen Lohn zu multiplizieren ist. Der Berechnungsfaktor kann je nach Gewichtung auf 0 bis 100 Prozent eingestellt werden. Der Regierungsrat legt fest, wie stark der Berechnungsfaktor gewichtet wird.⁷

Art. 10 *Berechnung der Löhne für das Folgejahr*

¹ Die Lohnvorschläge werden auf Grund der Bandposition und Gesamtbeurteilung mittels Lohnentwicklungsmatrix (Anhang C) sowie des Berechnungsfaktors (Anhang D) im Rahmen der für die persönliche Lohnentwicklung zur Verfügung stehenden Mittel für das folgende Jahr berechnet.⁸

² Die Berechnung erfolgt in zwei Schritten:

- a. Berechnung der Lohnvorschläge auf Grund der Bandposition und der Gesamtbeurteilung gemäss Lohnentwicklungsmatrix sowie auf Grund des Berechnungsfaktors, wobei die Lohnerhöhung, welche von den für die individuelle Lohnentwicklung bewilligten Mitteln und der Indexzahl der Lohnentwicklungsmatrix abhängt, sich auf der Basis des Funktionslohnes errechnet;⁹
- b. entspricht die Summe aller Lohnvorschläge nicht den zur Verfügung gestellten Mitteln, so werden die Indexzahlen der Lohnentwicklungsmatrix um den Prozentsatz korrigiert, der sich aus dem Verhältnis zwischen finanzieller Vorgabe und der Summe aller Lohnvorschläge gemäss Rechenschritt nach Buchstabe a ergibt. Die Monatslöhne werden auf zehn Franken gerundet.¹⁰

Art. 11 *Lohnanpassungen durch die Vorgesetzten¹¹*

¹ Die vom Personalamt aufgrund von Art. 10 dieser Ausführungsbestimmungen berechneten Lohnvorschläge werden den Vorgesetzten schriftlich mitgeteilt. Sie können diese Lohnvorschläge noch anpassen, sind dabei jedoch an die ihrer Amtsstelle zur Verfügung stehende Lohnsumme gebunden.

² Die Lohnliste wird von den direkten und indirekten Vorgesetzten unterschrieben. Sie gilt als Beleg für die Lohnauszahlung.

⁷ Eingefügt durch Nachtrag vom 12. Dezember 2000

⁸ Geändert durch Nachtrag vom 12. Dezember 2000

⁹ Geändert durch Nachtrag vom 12. Dezember 2000

¹⁰ Geändert durch Nachtrag vom 2. November 1999

¹¹ Geändert durch die AB zur Umsetzung der Rechtsweggarantie sowie der Bundesrechtspflege (Ziff. I. 2.)

III. Prämien

Art. 12 *Berechnung*

¹ Prämien werden in Prozenten des Lohnes oder als Einzelbeträge ausgerichtet. Die Höhe bestimmt sich nach der Bedeutung der erbrachten Leistungen.

² Prämien gehören nicht zum massgebenden Lohn für die Berechnung der Lohnvorschläge für das folgende Jahr und für die Berechnung des 13. Monatslohnes.

Art. 13 *Leistungsprämien für besondere persönliche Leistungen*

¹ Persönliche Leistungsprämien sind für einmalige und ausserordentliche Leistungen gedacht und werden aufgrund der Gesamtbeurteilung gewährt. Die Vorgesetzten berücksichtigen bei den Leistungsprämien insbesondere den erfolgreichen Abschluss bedeutender Projektaufgaben oder hervorragende Leistungen in besonderen Teilgebieten zur Erreichung wichtiger Ziele.

² Die Vorgesetzten oder bei übergreifenden Projektaufgaben die für die Projektsteuerung verantwortlichen Personen können persönliche Leistungsprämien beantragen. Über die Höhe und die Gewährung entscheidet der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin.

Art. 14 *Leistungsprämien für besondere Gruppenleistungen*

¹ Steht bei einmaligen und ausserordentlichen Leistungen die Gesamtleistung einer Arbeitsgruppe im Vordergrund, so sollen deren Leistungen nach dem erfolgreichen Abschluss bedeutender Projektaufgaben oder aufgrund hervorragender Leistungen in besonderen Teilgebieten gesamthaft mit einer Gruppenleistungsprämie gewürdigt werden.

² Die Vorgesetzten oder bei übergreifenden Projektaufgaben die für die Projektsteuerung verantwortlichen Personen können eine Gruppenleistungsprämie beantragen. Über die Höhe und die Gewährung entscheidet der Departementsvorsteher oder die Departementsvorsteherin.

Art. 15 *Anerkennungsprämien*

¹ Anerkennungsprämien für persönliche Leistungen im Einzelfall werden vom direkten Vorgesetzten gewährt, wenn kurzfristig besondere Leistungen erbracht und ausserordentliche Arbeitseinsätze geleistet wurden.

² Anerkennungsprämien können über das Personalamt beschafft werden.

IV. Steuerung des gesamten Personalaufwandes

Art. 16 *Personalbedarf*

¹ Die führungsverantwortlichen Vorgesetzten beantragen aufgrund der im Rahmen des Amtsauftrages und der Jahresziele zu erbringenden Leistungen den Personalbedarf, d.h. die im Stellenplan mit dem Voranschlag zu bewilligenden Pensen.

² Der gesamte Personalaufwand für das Folgejahr wird aufgrund des bereinigten Stellenplans berechnet.

V. Schlussbestimmungen

Art. 17 *Inkrafttreten*

¹ Das Personalrecht gemäss Art. 45 bis 49 des Staatsverwaltungsgesetzes¹² tritt auf den 1. Juli 1998 in Kraft.

² Die Personalverordnung, soweit diese nicht bereits auf den 1. April 1998 (Art. 6 und 22) in Kraft gesetzt worden ist, sowie diese Ausführungsbestimmungen treten auf den 1. Januar 1999 in Kraft.

¹² GDB 130.1

Anhang A:**Merkmalskatalog (BSG), Stand 23. Juni 1998**

<i>Merkmalskatalog</i>	<i>Ausprägung und Bewertung</i>
A Ausbildung und Weiterbildung	1: Minimale Schulbildung, kurze Einarbeitung 2: Anerkannte Anlehre oder längere Einarbeitung 3: Abgeschlossene Berufslehre, Handelsdiplom (auch Bürolehre und «Zweitberuf») 4: Mittelschule (Matura, Lehrerseminar) oder Berufsausbildung mit intensiver Weiterbildung 5: Höhere Berufsbildung (HTL, HWV, eidg. Buchhalterdiplom, Sekundarlehrerdiplom) 6: Hochschule, Universität
B Praktische Erfahrung (soweit relevant für die Stelle)	1: Tage bis Wochen 2: 1 – 2 Jahre Berufspraxis 3: 3 – 5 Jahre Berufspraxis bzw. eingehende Erfahrung auf Spezialgebiet 4: Eingehende Erfahrung auf einigen Gebieten
C Geistige Beweglichkeit (evtl. besondere manuelle Geschicklichkeit)	1: Nicht speziell, es stellen sich Routineaufgaben 2: Mittel, bewährte Methoden stehen zur Verfügung 3: Hoch, wenig Rückgriff auf bewährte Muster möglich 4: Sehr hoch, innovative Probleme dominieren, hohe Kreativität verlangt
D Körperliche Beanspruchung	1: Gering, wechselnde Positionen mit leichter Körperbelastung 2: Arbeitsausführung oft stehend, dauernde mittlere Körperbelastung 3: Erhebliche Körperbelastung über längere Zeit oder starke kurzzeitige Belastung 4: Starke Körperbelastung über längere Zeit
E Vielfalt des Aufgabenbereichs	1: Gering, homogene Materie 2: Mittel, noch im Rahmen der bewerteten Ausbildung 3: Hoch, auch Zusatz- oder benachbarte Gebiete 4: Sehr hoch, ausgesprochen heterogener Aufgabenkomplex
F Bestimmtheit der Aufgabenerledigung/Problemlösung	1: Arbeitsausführung nach klaren Vorgaben, eindeutige Handlungsabläufe 2: Arbeitsausführung nach bekannten (Berufs-)Regeln 3: Arbeitsausführung nach umfangreichen, vielfältigen Grundlagen bzw. Regeln

	<p>4: Einzelfälle werden im Rahmen von groben Richtlinien und Usancen selbständig bearbeitet</p> <p>5: Ziele sind bekannt, Zeitpunkt und Art der Massnahmen müssen selbständig bestimmt werden</p> <p>6: Es liegen nur allgemeine Ziele vor. Teilziele und Massnahmen müssen selbständig abgeleitet werden</p>
GSchwierigkeitsgrad der Entscheidungen	<p>1: Keine eigentlichen Entscheide zu treffen</p> <p>2: Beurteilungskriterien und Folgen der Entscheide eindeutig. Entscheide wiederholen sich häufig</p> <p>3: Beurteilungskriterien und Folgen der Entscheide gut zu bestimmen</p> <p>4: Entscheide basieren zum Teil auf ungewissen Annahmen. Erfahrungswerte bekannt. Entscheidungsfolgen bestimmbar</p> <p>5: Entscheide basieren wesentlich auf ungewissen Annahmen. Entscheidungsfolgen weitgehend bestimmbar</p> <p>6: Entscheide sind sehr komplex und risoreich, Entscheidungsfolgen nur abschätzbar</p>
HSchwierigkeitsgrad der Realisierung	<p>1: Realisierung erfordert keine besonderen Vorbereitungen</p> <p>2: Realisierung erfordert eine gute Arbeitsvorbereitung</p> <p>3: Realisierung erfordert eine gute dispositive Planung</p> <p>4: Realisierung erfordert Organisation und Planung</p>
I Ausführungsverantwortung («selber machen»)	<p>1: Keine oder sehr geringe Verantwortung (unmittelbare Kontrollen durch Chef)</p> <p>2: Für Sorgfalt und/oder erhebliche Sachmittel (häufige Kontrollen)</p> <p>3: Für Richtigkeit und/oder erhebliche Finanzmittel (gelegentliche Kontrollen)</p> <p>4: Für hohe Leistungsqualität und/oder sehr grossen Nutzen (gelegentliche Kontrollen)</p>
J Führungsverantwortung (u.U. auch Durchsetzung nach aussen)	<p>1: Keine Verantwortung</p> <p>2: Teilweise vorhanden, als Stellvertreter</p> <p>3: Vorhanden, Folgen sofort feststellbar, wenige Unterstellte</p> <p>4: Mittel, gut überblickbar, mehrere Unterstellte</p> <p>5: Hoch, Überblick nicht leicht. Viele Unterstellte</p> <p>6: Sehr hoch, Überblick anspruchsvoll, Folgen nur längerfristig feststellbar</p>
KEigenständige Fach- bzw. Projektverantwortung (auch als Korrektiv)	<p>1: Geringe oder nicht spezielle Verantwortung</p> <p>2: Mittel, im Berufsrahmen Chef vorhanden</p>

- 3: Hoch, repräsentiert Fachgebiet
- 4: Sehr hoch, steht für Fachgebiet «gerade»

- L Arbeitsbedingungen (Umwelt, Stress)
- 1: Gute Arbeitsbedingungen
 - 2: Manchmal Beeinträchtigung
 - 3: Oft und länger Beeinträchtigung
 - 4: Dauernd Beeinträchtigung, manchmal Extrembedingungen

Anhang B:¹³

Funktionsstufen und Lohnleitlinien

Funktionsstufe	Funktionswert	Startjahr	Lohnminimum 2010	Lohnminimum 2011	Lohnerhöhungen				Lohnmaximum 2010	Lohnmaximum 2011
					1. - 5. Jahr	6. - 10. Jahr	11. - 15. Jahr	16. - 20. Jahr		
1	15 - 17	19	3 510	3 540	2,5%	2,0%	2,0%	1,5%	5 616	5 664
2	18 - 21	19	3 860	3 890	2,5%	2,0%	2,0%	1,5%	6 176	6 224
3	22 - 23	20	4 240	4 290	3,0%	2,5%	1,5%	1,0%	6 784	6 864
4	24 - 25	22	4 670	4 740	3,0%	2,5%	1,5%	1,0%	7 472	7 584
5	26 - 27	22	5 170	5 250	3,0%	2,5%	1,5%	1,0%	8 272	8 400
6	28 - 29	25	5 770	5 810	3,5%	2,5%	1,5%	0,5%	9 232	9 296
7	30 - 31	25	6 430	6 470	3,5%	2,5%	1,5%	0,5%	10 288	10 352
8	32 - 33	25	7 080	7 130	3,5%	2,5%	1,5%	0,5%	11 328	11 408
9	34 - 35	28	7 710	7 820	4,0%	3,0%	1,0%	0,0%	12 336	12 512
10	36 - 37	28	8 480	8 590	4,0%	3,0%	1,0%	0,0%	13 568	13 744
11	38 - 39	28	9 180	9 320	4,0%	3,0%	1,0%	0,0%	14 688	14 912
12	40 - 41	28	10 090	10 240	4,0%	3,0%	1,0%	0,0%	16 144	16 384

Anhang C:¹⁴

Beispiel Lohnentwicklungsmatrix

		Gesamtbeurteilung				
		A	B	C	D	E
Bandposition	a	350	250	200	50	- 25
	b	300	200	150	25	- 50
	c	250	150	100	0	- 75
	d	225	125	75	- 25	-100
	e	175	75	50	- 50	-125

¹³ Fassung von Anhang B gemäss AB über Anpassungen im Lohnsystem des Staatspersonals und der Lehrpersonen vom 21. September 2010

¹⁴ Fassung von Anhang C gemäss Nachtrag vom 10. Dezember 2002

Anhang D:¹⁵**Berechnungsfaktor bei aufsteigenden Lohnleitlinien**

Berechnungsbeispiel für den Berechnungsfaktor (0 – 100 %)

Annahmen:

bewilligte Mittel:	1,2 % der budgetierten Lohnsumme (ind. Lohnentwicklung)
2 Personen:	Person A (Alter: 30 Jahre) bzw. Person B (Alter: 50 Jahre)
Funktionsstufe:	beide 5
Bandposition:	beide c
Gesamtbeurteilung:	beide B
Lohnentwicklungsmatrix:	Indexwert für beide 200
Steigung der Lohnleitlinie:	3,0 % bzw. 0,0 %
Berechnungsfaktor:	auf 24 % eingestellt (1/5 der Lohnerhöhung)
Lohnentwicklung:	3,8 % bzw. 2,4 %

Berechnung:

je für Person A und B:

$$\frac{1,2 \% (\text{bewilligte Mittel}) \times 200 (\text{Indexwert LEM})}{100} = 2,4 \%$$

zusätzlich nur für Person A:

$$\frac{[200 (\text{Indexwert LEM}) \times 3,0 \% (\text{Steigung Lohnleitlinie})] \times 24 \% (\text{Berechnungsfaktor})}{100} = 1,4 \%$$

¹⁵ Fassung von Anhang D gemäss Nachtrag vom 7. September 2004