

# Anl. 1 Bgld. LVBG 2013

Bgld. LVBG 2013 - Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 25.12.2024

(zu § 32 Abs. 2)

Anforderungsarten und Bewertungsaspekte

Anforderungsart	Merkmals-gewicht in %	Bewertungsaspekte	Aspekt- gewicht in %
Wirkungsbereich	18	Wirkungsbreite:	50
Bewertet werden die aus der Aufgabenerfüllung resultierenden Auswirkungen (Wirkungsbreite) und ihre Dimension (Wirkungsart)		Das Beurteilungsspektrum reicht von einer Aufgabenerfüllung auf niedrigstem Anforderungsniveau (gleich bleibende routinemäßige Ausführung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabenbereichs) bis hin zur gesamtverantwortlichen Führung eines weit vernetzten Organisationsbereichs.	

Wirkungsart: 50

Möglichkeit der  
Einflussnahme in  
Arbeitsabläufe. Das  
Beurteilungsspektrum  
reicht von rein  
ausführenden, exakt  
vorgegebenen Tätigkeiten  
bis hin zur Erstellung weit  
reichender, vernetzter  
Konzepte.

Entscheidungskompetenz 18

Bewertet wird der  
zugestandene Freiraum  
(Handlungsspielraum  
und Selbständigkeit  
seiner Nutzung) bei der  
Aufgabenerfüllung durch  
Handlungen,  
Festlegungen und  
Entscheidungen.

Handlungsspielraum: 50

Ausmaß des  
zugestandenen  
Freiraums. Maßgebend  
ist, inwieweit für die  
Aufgabenerfüllung  
genaue oder lediglich  
grobe Anweisungen  
erforderlich sind und  
der Freiraum für  
eigenständig getroffene  
Maßnahmen daher  
eher gering oder breit  
gesteckt ist.

Selbständigkeit: 50

Grad der Selbständigkeit,  
der im Rahmen des  
bestehenden Freiraums  
jeweils erforderlich ist.

Kommunikation 16

Bewertet werden die bei der Aufgabenerfüllung erforderlichen kommunikativen Anforderungen (Kommunikationszweck und Anspruchsniveau)

Kommunikationszweck: 50

Im Zusammenhang mit den kommunikativen Aufgaben geforderte Aktivitäten. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Entgegennahme von Informationen mit kurzen mündlichen Hinweisen und allfälligen einfachen Rückfragen bis hin zu umfassenden interaktiven Problemlösungen.

Anspruchsniveau: 50

Das Beurteilungsspektrum reicht von lediglich organisationsinternen Kundenbeziehungen bis über externe Beziehungen zu Parteien bis zur Vertretung von Landesinteressen in Angelegenheiten, die ganze Gruppen oder die Landesverwaltung insgesamt betreffen.

Fachkompetenz 20

Bewertet werden die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und praktischen Erfahrungen. Diese können sowohl durch Ausbildung als auch durch praktische Tätigkeit in entsprechender Funktion erworben werden.

Ausbildung: 70

Übliche fachliche Qualifikation, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

Erfahrung in Funktion: 30

Übliche Praxis und Erfahrung, die für die Aufgabenerfüllung vorausgesetzt wird. Angenommen wird ein gezieltes, komprimiertes, professionelles Hineinwachsen in die Modellstelle.

Führungskompetenz Zur Bewertung der Führungskompetenz stehen je nach Führungsart zwei alternative Anforderungsarten zur Verfügung. In Zweifelsfällen kann zunächst auch nach beiden Anforderungsarten bewertet werden. Es gilt der jeweils höhere Wert.

Führungskompetenz - 16 Art der Team-/Fachführung: 60

Team/Fach

Bewertet wird die mit der Aufgabenerfüllung verbundene Führungsaufgabe im Sinne von Teamleitung und fachlicher Leitung (Coaching, Sparring, Projektleitung, usw.) im Hinblick auf ihre Art und Wirkungsreichweite.

Das Beurteilungsspektrum reicht von einer reinen fachtechnischen Kontrolle von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen bis hin zur Leitung von umfassenden Projekten mit wegen der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten hohem Konfliktpotential.

Wirkungsreichweite: 40

Auswirkungen auf Arbeitsabläufe in organisatorischer Hinsicht. Das Beurteilungsspektrum reicht von der Wirkung auf eher begrenzte Aufgabenbereiche innerhalb der Organisationseinheit bis hin zur Wirkung auf mehrere Verwaltungsbereiche.

Führungskompetenz - Führungsebene: 62,5

Linie  
Anspruchsniveau der  
Bewertet wird die mit der Mitarbeiter; dieses  
Aufgabenerfüllung entspricht dem  
verbundene Modellstellen- oder  
Führungsaufgabe im Aufgabenniveau der  
Sinne von direkter Mitarbeiter. Das  
Personalführung (Leiter Beurteilungsspektrum  
einer reicht von der  
Organisationseinheit) im Führung von  
Hinblick auf die Mitarbeitern, die  
Führungsebene und die mehrheitlich mit  
Führungsspanne. Routineaufgaben  
befasst sind, bis hin  
zur Führung ganzer  
Verwaltungsbereiche  
und der Führung von  
Experten und/oder  
Führungskräften.

Führungsspanne: 37,5

Anzahl der unterstellten Mitarbeiter;  
daraus erschließt sich der zeitliche  
Anteil, der für anspruchsvolle  
Führungsaufgaben aufzubringen ist.

In Kraft seit 01.01.2014 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)