

§ 1 StEVO Ausprägung der Bewertungsfaktoren

StEVO - Steiermärkische Einreichungsverordnung

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 04.05.2022

(1) Die der Bewertung einer Stelle zugrunde liegenden Hauptfaktoren Wissen, Denken und Verantwortung § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 L-DBR untergliedern sich in Subfaktoren. Die unterschiedliche Ausprägung der Bewertungsfaktoren und die der einzelnen Ausprägung zugrunde liegende Beschreibung ergibt sich nach Abs. 2 bis 4.

(2) Hauptfaktor Wissen (§ 7 Abs. 1 Z 1 lit.a bis c L-DBR)

1. Subfaktor Fachwissen

Ausprägung	Beschreibung
A Grundkenntnisse	Einfache Aufgaben und Tätigkeiten, deren Ausführung in sehr kurzer Zeit erlernt oder durch einfache Anweisung übertragen werden kann.
A+ Grundkenntnisse+	Ausführung kann erst nach kurzer Zeit erlernt werden.
B Fachliche Grundkenntnisse	Durch Anlernen (einige Wochen) vermittelbare Kenntnisse für einfache und standardisierte Arbeitsvorgänge oder die geschulte Bedienung einfacher technischer Einrichtungen sind erforderlich. Prüfungen oder zertifizierte Abschlüsse werden nicht benötigt.
B+ Fachliche Grundkenntnisse+	Anlernvorgang von mehreren Monaten ist erforderlich.
C Fachkenntnisse	Wissen auf dem Niveau von beruflich geprüften Fachkenntnissen. Entspricht einer abgeschlossenen Lehre, Handelsschule, einschlägigen Kursen.

C+ Fachkenntnisse+	Zusätzlich zu den Fachkenntnissen der Ausprägung „C“ zumindest einjährige einschlägige Erfahrung.
D Fortgeschrittene Kenntnisse	Wissen auf dem Niveau der Reifeprüfung an einer höheren Schule oder eines beruflichen Meisterabschlusses. Komplexere Tätigkeiten, die spezialisiertes Fachkönnen und eine mehrjährige einschlägige Erfahrung erfordern.
D+ Fortgeschrittene Kenntnisse+	Reifeprüfung an einer höheren Schule und zumindest einjährige Fachausbildung oder Reifeprüfung an einer berufsbildenden höheren Schule oder Reifeprüfung an einer höheren Schule und zumindest einjährige einschlägige Erfahrung.
E Grundlegende spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse	Wissensniveau und Denkmethode, die normalerweise nur durch ein universitäres Studium erlangt werden können.
E+ Grundlegende spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse+	Akademisches Wissensniveau mit mehrjähriger einschlägiger Erfahrung oder einer Zusatzausbildung (z. B. Physikatsprüfung bei Ärzten).
F Ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse	Spezialisierung in einem Fachbereich, bei der durch jahrelange intensive Beschäftigung mit der Materie eine spezialisierte Wissenstiefe erreicht wurde, die weit über den Rahmen allgemeiner Hochschulbildung hinausgeht oder vertiefte Kenntnis auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines komplexen Arbeitsgebietes.
F+ Ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse+	Vertiefte Kenntnis auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines sehr komplexen Arbeitsgebietes oder beinahe vollständige Beherrschung eines Wissensgebietes.

2. Subfaktor Managementwissen

Ausprägung	Beschreibung
0 Nicht gegeben	Gänzlichliches Leiten durch andere Stellen, keine Überwachung anderer Stellen.

I	Begrenzt	Durchführen oder Überwachen der Durchführung einer oder weniger hinsichtlich Ziel und Inhalt klar vorgegebener Aufgaben unter Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu angrenzenden Sachgebieten oder Organisationseinheiten, jedoch keine lenkende Koordination.
I+	Begrenzt+	Überwiegend Durchführen von Aufgaben, jedoch mit Lenken und Leiten von Stellen der Ausprägung „0“ und „1“. Beziehungen zu anderen Sachgebieten und Organisationseinheiten sind deutlich ausgeprägt, jedoch keine Kompetenz zur Lenkung dieser Bereiche.
II	Homogen	In ihrer Interessenlage weitgehend homogene Teilbereiche oder Stellen sind zu leiten und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Ihre Ergebnisse beeinflussen andere Stellen, so dass eine Abstimmung oder Kompromissfindung auf sachlich-partnerschaftlicher Ebene erforderlich ist.
II+	Homogen+	Die zu lenkenden oder leitenden Stellen verfügen nur noch grenzwertig über eine homogene Interessenlage, zunehmend komplexe Organisationsstruktur.
III	Heterogen	Leiten und Lenken von komplexen Stellengruppen oder Bereichen mit heterogener Ausrichtung und Interessenlage und teilweise divergierenden Zielsetzungen. In Konfliktsituationen sind Entscheidungen zu treffen und Prioritäten zu setzen, wobei beschränkt vorhandene Ressourcen sinnvoll zum Erreichen des übergeordneten Zieles eingesetzt werden müssen.
III+	Heterogen+	Leiten und Lenken von großen, komplexen Organisationseinheiten oder Bereichen mit deutlich heterogener Ausrichtung und Interessenlage. Ziele sind konkurrierend.
IV	Breit	Übergeordnete Integration aller Bereiche und Funktionen mit langfristiger Festlegung der Ressourcen. Entscheidungen zeigen nur bei längerfristiger Betrachtung ihre Auswirkungen.

3. Subfaktor Kommunikation

Ausprägung	Beschreibung
------------	--------------

1	Normal	Durchschnittliche Höflichkeit sowie Umgang mit Menschen auf einfachem Niveau (Begrüßung, Verabschiedung, Weitergeben kurzer Informationen oder Erteilen einfacher Auskünfte).
2	Wichtig	Sachliches Argumentieren, Überzeugen auf Grund rationaler Argumente, Erteilen von Auskünften oder Austausch komplexer Sachverhalte, auch Führen weniger Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in einfachen Situationen.
3	Unentbehrlich	Kommunikation mit dem Ziel, andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern. Die Fähigkeit andere zu verstehen, anzuleiten, zu motivieren und zu entwickeln ist unerlässlich.

(3) Hauptfaktor Denken (§ 7 Abs. 1 Z 2 lit.a und b L-DBR)

1. Subfaktor Denkart

Ausprägung	Beschreibung
A Strikte Routine	Exakte, bindende und detaillierte Anweisungen, wie etwas auszuführen ist. Ergebnisse werden genau kontrolliert.
B Routine	Standardisierte Routineabläufe sind vorgegeben, die auf alle anfallenden Aufgabenstellungen zutreffen.
C Teilroutine	Es sind Verfahrensweisen und Methoden vorgegeben, die die Lösung aller auftretenden Probleme abdecken, wobei von der Stelleninhaberin/vom Stelleninhaber für jede Problemstellung die jeweils entsprechende Anwendung erwartet wird.
D Methoden und Normen	Im Rahmen vorgegebener Methoden und Normen sind unter Anwendung wesentlich verschiedenartiger Verfahrensweisen alle Probleme zu lösen. Ausführungsdetails sind variabel.
E Klare Ziele	Zur Erreichung klar definierter Ziele sind Richtlinien und Grundsätze vorgegeben. Von der Stelle werden jedoch die Entwicklung von Methoden und Konzepten zur Lösung der vorgegebenen Aufgabe oder Vorschläge für die Vorgangsweise zum Erreichen des Zieles erwartet.

- F Grobe Ziele Im Rahmen eines breiten Aufgabengebietes werden nur allgemeine grob definierte Ziele vorgegeben. Konzepte, Methoden und Prozesse muss/darf die Stelle selbst definieren, wobei die operative Umsetzung an andere Stellen delegiert werden kann.
- G Gesamtstrategisch Von der Stelle wird erwartet, dass sie im Rahmen der allgemeinen Unternehmens- und/oder Organisationspolitik alle Probleme selbst aufgreift, die Lösungspolitik formuliert und den Fachbereichen zur Detaillösung vorgibt. Sie entwickelt allein oder zusammen mit anderen Strategien zur besseren Erreichung dieser allgemeinen Ziele.

2. Subfaktor Kreativität

Ausprägung	Beschreibung
1 Wiederholend	Stets gleichartige Situationen mit exakter Regelung der zu verrichtenden Tätigkeiten.
1+ Wiederholend+	Nahezu gleichartige Situationen mit sehr geringen Spielräumen betreffend die zu verrichtenden Tätigkeiten.
2 Ähnlich	Ähnliche und sich wiederholende Situationen mit eindeutiger und bekannter Lösung für jede Problemstellung. Die Stelle hat für die Lösung jeder Situation mehrere Methoden, aus welchen die richtige, jedoch immer gleich bleibende Methode auszuwählen ist.
2+ Ähnlich+	Situationen sind in ihren Grundzügen weitgehend ähnlich und bekannt; eine Vielzahl von Methoden ist gegeben.
3 Unterschiedlich	Unterschiedliche und komplexe Situationen, die eine Problemanalyse und Suche nach Lösungswegen innerhalb der Methoden eines Fachgebietes erfordern. Die Richtigkeit der Lösung kann anhand von Standards beurteilt werden.
3+ Unterschiedlich+	Sehr komplexe variierende Situationen, wobei die Lösung durch teilweise neue Kombinationen aus bekannten Methoden eines Fachgebietes entwickelt wird. Die Richtigkeit der Lösung ist überwiegend schwierig zu beurteilen.

4	Adaptiv	Situationen sind faktisch ohne Vergleichbarkeit, beinahe einzigartig oder so komplex, dass eine Analyse nur durch Analogie oder durch weit hergeholte Vergleiche aus einem breiten Wissen heraus möglich ist. Notwendigkeit für den Einsatz neuartiger Kombinationen an sich bekannter Lösungsschritte. Die endgültige Sicherheit zur Beurteilung der Lösungsalternativen kann erst langfristig oder nie gefunden werden.
4+	Adaptiv+	Situationen sind so komplex oder so unvergleichlich, dass sie auf Grund ihrer Einzigartigkeit nahe an die Bewertung „Neuartig“ heranreichen, diese jedoch gerade merklich noch nicht erreichen.
5	Neuartig	Vollständig neuartige oder von niemandem bisher gelöste Problemstellungen mit zumeist grundsätzlichen Lösungen. Die geforderte Problemlösung und Kreativität wird nur an bewusst eingerichtete Positionen in der Grundlagenforschung gestellt.

(4) Hauptfaktor Verantwortung (§ 7 Abs. 1 Z 3 L-DBR)

Subfaktor Prozessbeitrag

Ausprägung	Beschreibung
V4 Ausführung	Detailliert angewiesene Ausführung mit starker Output- und Ergebnisorientierung, jedoch ohne signifikante eigene Problemlösung. Komplexere Probleme werden zur Lösung an andere Stellen abgegeben oder delegiert. Ergebnisse dieser Stellen sind kurzfristig herstellbar und bewertbar. Die Rahmen des Tätigwerdens sind stärker fremdbestimmt, bisweilen detailliert fremdbestimmt. Stellen dieser Art können grundsätzlich auf niederen oder hohen Hierarchiestufen gefunden werden.
V3 Steuerung Planung Ausführung	bzw. Steuerung und Controlling von Prozessen und Ausführung mit ausgestatteten und Ressourcen (Personal, Budget, Information oder Betriebsmittel) mit auch erst mittelfristiger Erkennbarkeit und Bewertbarkeit oder Abwickeln von komplexen Prozessen durch unmittelbare und verantwortliche Selbstaussführung.
V2 Neuartig	Stellen mit Entwicklungs- und Unterstützungsfunktion, deren Arbeit sich mittelbar im Wirken der Organisation niederschlägt, auch Kosten beeinflussen kann. Konzeptentwicklung oder Bearbeitung von grundsätzlichen Fragestellungen, die kurz- bis mittelfristig in der Organisation wirksam werden. Leistungen, die mittelfristig zur Aufrechterhaltung des Betriebes der Organisation dienen, ohne die die Ergebnisse der Organisation weniger qualitativ wären. Derartige Stellen können mit Implementierungsverantwortung ausgestattet sein. Der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle steht im Vordergrund. Es besteht indirekter Einfluss auf Prozesse.

V1	Prozesskritik und gestaltung	- Der Beitrag dieser Stellen zur Gestaltung von Prozessen und Problemlösungen macht sich nur langfristig für das Unternehmen bemerkbar. Sie verfügen über keine Implementierungsverantwortung. Sie betreiben Problemlösung komplexer Art und erzielen Ergebnisse, auf deren Basis andere Stellen tätig werden. Langfristige Gestaltungsvorschläge für die Zukunft der Organisation. Derartige Stellen könnten grundsätzlich auch ausgelagert werden oder deren Leistungen extern zugekauft werden.
0	Ausbildung	Personen in Ausbildung, keine leistungsorientierten Prozessbeiträge.
D1	Verfahrenstechnik	Auf der Basis vorhandener theoretischer Grundlagen erfolgt die Entwicklung von Regelwerken (z. B. Verfassung; Verfahrenskonzepte; ideologische Grundlagen ...), auf deren Basis Organisationen tätig werden.
D2	Grundlagenforschung	Analyse, Studium, Forschung und Systemreflexion ohne unmittelbare oder bewusste Ausrichtung auf Verwertbarkeit der Ergebnisse.
D3	Wissenschaftskritik	Wissenschaftlich-universitäre Analyse von Grundlagen und Methoden der Wissenschaft im Sinne einer theoretischen Reflexion.
D4	Existenzielle Analyse	Existenzielle Befassung mit sozialen, wirtschaftlichen, physikalischen oder anderen Phänomenen im Rahmen der Naturgesetze oder systematische Befassung mit den Naturgesetzen selbst.

In Kraft seit 01.01.2003 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at