

Personalbericht

2022

Zahlen, Daten, Fakten

Impressum

Eigentümer und Herausgeber

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Für den Inhalt verantwortlich

Abteilung 5 Personal

8010 Graz, Hofgasse 13

Personalbericht 2022 Land Steiermark

Graz, 2022

Vorwort



Werner Amon, MBA

Der vorliegende Personalbericht gibt einen Einblick in die allgemeinen personalstatistischen Daten wie die Altersstruktur der Bediensteten und die Art der Dienstverhältnisse im Land Steiermark. Zusätzlich schlüsselt er die Einkommensverteilung nach Geschlecht, Funktionsgruppen und Gehaltsklassen sowie die Verteilung von Teilzeit und Karenzen nach Geschlecht auf. Als größter steirischer Arbeitgeber sind diese Auswertungen für das Land Steiermark essentiell, um komplexere Zusammenhänge und Veränderungen zu erkennen und so besser darauf reagieren zu können.

Der Arbeitskräftemangel in nahezu allen Branchen macht auch vor dem Land Steiermark nicht Halt. Umso wichtiger ist es, dass wir uns der gesellschaftlichen Entwicklungen bewusst sind und mit entsprechenden Maßnahmen entgegensteuern können. Insofern soll der Personalbericht als Steuerungsinstrument einer zukunftsfiten Verwaltung dienen und damit sicherstellen, dass die Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Politik entsprechend erfüllt werden.



Werner Amon, MBA

Landesrat für Europa, Internationale Angelegenheiten, Bildung und Personal

Vorwort



Dr. Günther Lippitsch

Der vorliegende Personalbericht des Landes Steiermark trägt der 2021 im Steiermärkischen Landtag beschlossenen gesetzlichen Vorgabe Rechnung, einmal jährlich die wesentlichsten allgemeinen personalstatistischen Daten für den Landesdienst kompakt aufzubereiten und auszuweisen. Über diese Vorgabe und die bloßen „harten“ Fakten hinausgehend soll dieser Bericht die Entwicklungen, den Wandel und die Veränderungen im Landesdienst veranschaulichen, zudem aber auch „Anstöße“ für künftige Weichenstellungen geben.

Die inhaltliche Bandbreite des vorliegenden Personalberichts erstreckt sich, bezogen auf den Stichtag 31. Dezember 2021, von den Personalständen, über Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu Fragen der Einkommensverteilung. Von dieser Bestandsaufnahme ausgehend gilt es, sich den aktuellen und künftigen Herausforderungen nicht nur für den Landesdienst, sondern für die öffentlichen Dienste generell zu stellen: „Überalterung“ und Wertewandel, Wissenstransfer und Recruiting, Risiken und Chancen der rasant fortschreitenden Digitalisierung, um nur einige Beispiele zu nennen. Vor diesem Hintergrund und im Spannungsverhältnis zu sich permanent verändernden Bedürfnissen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, der Politik, der Wirtschaft und der öffentlich Bediensteten selbst werden damit auch jene personalrelevanten strategischen Entscheidungen zu treffen sein, um den öffentlichen Dienst und dessen Rahmenbedingungen entsprechend zeitgemäß weiter zu entwickeln.

Dazu und damit nicht zuletzt zur Gewährleistung der Leistungsqualität des öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes möge der nun vorliegende Personalbericht und die darin dokumentierte Gesamtschau beitragen.



Dr. Günther Lippitsch

Leiter Abteilung 5 Personal

Inhaltsverzeichnis

Personalstand.....	1
Entwicklung Altersstruktur.....	3
Entwicklung der Personalstände.....	4
Geschlechteranalyse	6
Einkommenstransparenz.....	7
Abwesenheiten.....	11
Krankenstand.....	11
Andere Abwesenheitsarten.....	13
Qualifikationsstruktur	15
Ausbildungsverhältnisse.....	16
Lehrlingsausbildung.....	16
Ferialarbeit	17
Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen	17
Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.....	18
Geographische Verteilung.....	20
Telearbeit	22
Pensionierungen.....	23
Neupensionierungen.....	24
BeamtInnenpensionen	25
Zukünftige Entwicklungen	25
Technischer Annex	26
Abbildungsverzeichnis.....	28
Tabellenverzeichnis	28

Personalstand

Der Personalstand nach Köpfen weist mit Stichtag 31.12.2021 einen Gesamtstand von 7 564 MitarbeiterInnen auf, das sind in Vollzeitäquivalenten 6 884. Hierzu zählen alle anwesenden Bediensteten, das sind all jene, die zum Stichtag eine Dienstleistung erbracht haben. Sie befanden sich zum Stichtag somit nicht in Karenzurlaub oder Elternkarenz, leisteten keinen Präsenz- oder Zivildienst und nahmen auch kein Freijahr im Zuge eines Sabbaticals in Anspruch.

Tabelle 1: Personalstand nach anwesenden Köpfen

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	2 787	2 369	5 156
Bezirkshauptmannschaften	399	1 123	1 522
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	56	30	86
Politische Büros	44	74	118
Landtag	53	52	105
Landesverwaltungsgericht Steiermark	24	61	85
Bildungsdirektion für Steiermark	7	55	62
sonstige Organisationseinheiten	51	158	209
ausgegliederte Dienststellen	94	127	221
Gesamt	3 515	4 049	7 564

Der Großteil dieser MitarbeiterInnen arbeitet im Amt der Steiermärkischen Landesregierung (17 Abteilungen und nachgeordnete Dienststellen). Mehr als ein Fünftel des aktiven Gesamtpersonals verrichtet den Dienst in den 12 Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde.

118 Personen unterstützen die steirische Landesregierung durch ihre Tätigkeit in den 8 politischen Büros.

Zum Bereich Landtag zählen die Landtagsdirektion, die 6 Landtagsklubs sowie der Landesrechnungshof. In diesen Einheiten arbeiten 105 Landesbedienstete. Im Landesverwaltungsgericht sind 85 Personen tätig.

Die Bildungsdirektion, als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Land, beschäftigt 62 Landesbedienstete.

Unter sonstige Organisationseinheiten fallen Bedienstete, die als Distriktsärzte oder Landesbezirkstierärzte tätig sind, in der Landespersonalvertretung engagiert sind, im Landesbedienstetenunterstützungsverein arbeiten oder in den Sozialhilfeverbandsverwaltungen den Dienst verrichten. Insgesamt handelt es sich hier um 209 Beschäftigte.

Zusätzlich sind noch rund 221 Landesbedienstete in ausgegliederten Einheiten des Landes tätig, dazu zählen beispielsweise das Universalmuseum Joanneum oder auch das Bildungshaus Retzhof.

In Tabelle 2 sind die Vollzeitäquivalente geordnet nach den einzelnen organisatorischen Bereichen ersichtlich.

Tabelle 2: Personalstand nach Vollzeitäquivalenten

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Landesregierung	2 707	2 034	4 740
Bezirkshauptmannschaften	384	966	1 351
ABB für Steiermark	54	25	79
Politische Büros	44	72	116
Landtag	50	45	95
Landesverwaltungsgericht Steiermark	24	58	82
Bildungsdirektion für Steiermark	7	51	58
Sonstige Organisationseinheiten	49	120	169
ausgegliederte Dienststellen	89	105	194
Gesamt	3 407	3 477	6 884

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Bediensteten, welche am Stichtag abwesend waren, also keine Dienstleistung erbrachten.

Tabelle 3: Personalstand nach abwesenden Köpfen

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Landesregierung	27	128	155
Bezirkshauptmannschaften	12	92	104
ABB für Steiermark	-	-	-
Politische Büros	2	8	10
Landtag	1	3	4
Landesverwaltungsgericht Steiermark	-	2	2
Bildungsdirektion für Steiermark	-	2	2
Sonstige Organisationseinheiten	-	5	5
ausgegliederte Dienststellen	1	2	3
Gesamt	43	242	285

Darüber hinaus sind noch knapp 19 300 MitarbeiterInnen in der Steiermärkischen Krankenanstalten-gesellschaft mbH (KAGes) beschäftigt.

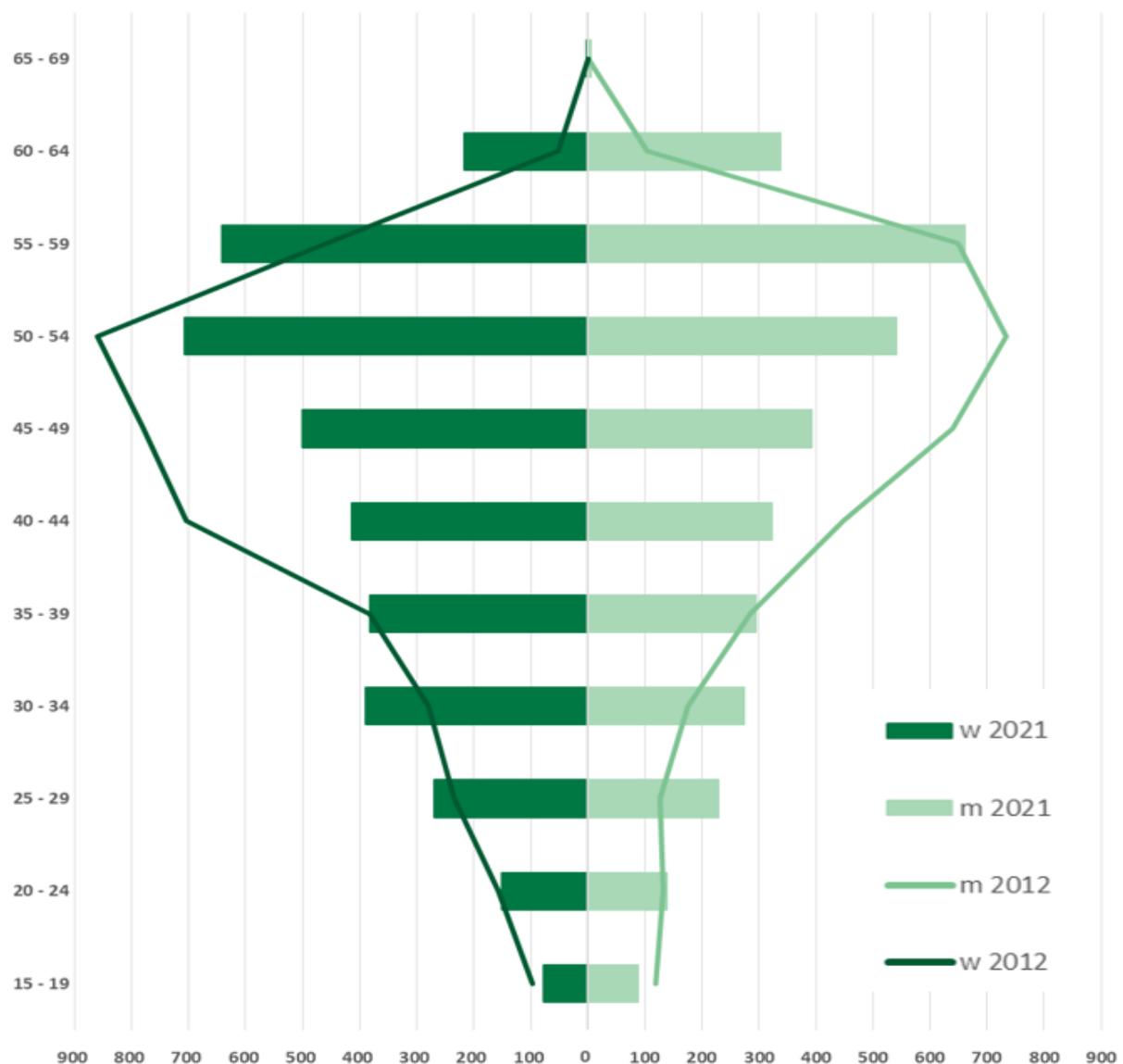
Für die weitere Analyse in den nachfolgenden Kapiteln wurden die 6 764 anwesenden Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde aus Tabelle 1 herangezogen, außer es wurde anders vermerkt.

Entwicklung Altersstruktur

In Abbildung 1 ist der hohe Altersdurchschnitt im Landesdienst deutlich ersichtlich. Im Vergleich mit der Altersstruktur mit Stand 2012 ist der damalige bauchige Abschnitt der Urnenform nach oben gerutscht. Waren 2012 besonders stark die Altersgruppen der 40- bis 54-Jährigen vertreten, so sind im Berichtsjahr viele MitarbeiterInnen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren.

Deutlich sichtbar ist jedoch auch der Anstieg im Bereich der 25- bis 34-Jährigen. Es werden zunehmend Stellen durch Pensionierungen frei, welche dann neu nachbesetzt werden können. In den letzten Jahren konnten dadurch vermehrt junge, hoch qualifizierte Personen eingestellt werden, was in einer Zunahme in den jüngeren Altersbereichen resultiert.

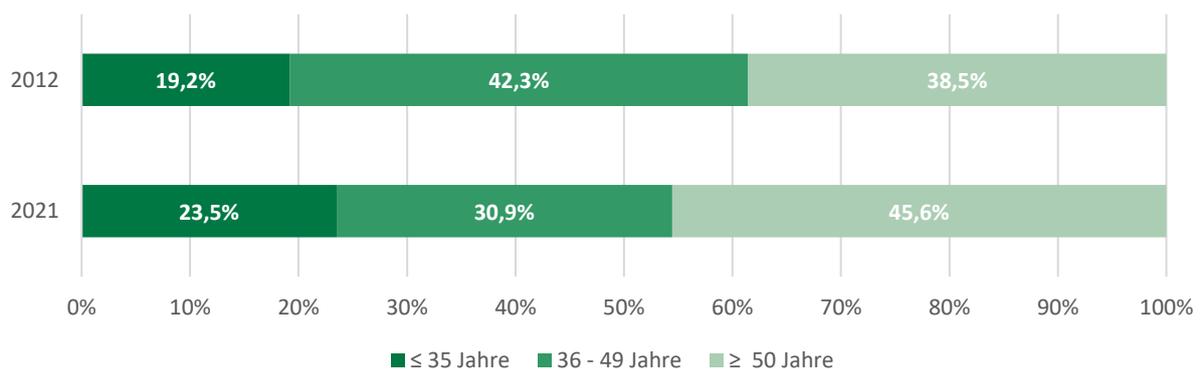
Abbildung 1: Alterspyramide Vergleich 2021 zu 2012



Das durchschnittliche Alter von Landesbediensteten beträgt 44,9 Jahre, jenes von Männern liegt mit 45,5 Jahren leicht über dem der Frauen mit 44,4 Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr, mit einem durchschnittlichen Alter der Landesbediensteten von 45,7 Jahren, gab es eine leichte Senkung des Durchschnittalters um 0,8 Jahre. Wie in Abbildung 2 ersichtlich ist der Anteil der über 50-Jährigen Bediensteten weiterhin angestiegen, wohingegen die mittlere Altersgruppe anteilmäßig gesunken ist. In der Altersgruppe bis inklusive 35 Jahre gab es weitere Zuwächse. Zum Stichtag gehörten dieser Alterklasse 1 592 MitarbeiterInnen an.

Abbildung 2: Altersstruktur



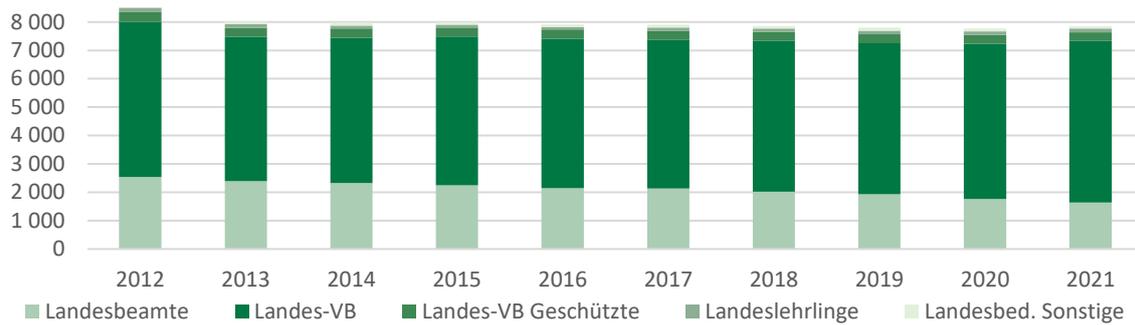
Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand hat sich in den letzten Jahren tendenziell reduziert. Beginnend im Jahr 2012 mit 8 598 beschäftigten Personen (hier wurden alle Personen mit einem aufrechten Dienstvertrag am 31.12. des Jahres herangezogen) erfolgte alsbald eine Reduktion um fast 600 Köpfe. Einen großen Anteil daran hatte die Ausgliederung der vier Landespflegezentren Anfang des Jahres 2013, welche in die KAGes integriert wurden und die Kernaufgaben dieser um den Bereich der Langzeitpflege erweitert hat. Aber auch in den nachfolgenden Jahren wurde dem Auftrag zur Reduktion des Personalstandes Rechnung getragen.

Zu erwähnen ist der kontinuierliche Rückgang an BeamtInnen zugunsten von Vertragsbediensteten. Dies liegt daran, dass bestehendes beamtetes Personal zusehends das pensionsfähige Alter erreicht und Nachbesetzungen oftmals kein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufweisen. Zusätzlich sind in den letzten Jahren relativ wenig Pragmatisierungen vorgenommen worden.

Zum Stichtag gab es in sämtlichen Organisationseinheiten des Landes Steiermark 1 640 Beamte, 5 687 Vertragsbedienstete, 311 Geschützte, 128 Lehrlinge sowie 83 sonstige Landesbedienstete – dazu zählen beispielsweise Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen.

Abbildung 3: Entwicklung der Personalstände (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen



Pragmatisierungspolitik

Seit Beginn des Jahres 2013 sind 85 vormals Vertragsbedienstete in den näher betrachteten Organisationseinheiten (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Bezirkshauptmannschaften und Agrarbezirksbehörde) pragmatisiert worden. 23 Pragmatisierungen sind der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark zuzurechnen. Das Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt ihrer Pragmatisierung beträgt 41 Jahre.

Im Berichtsjahr erlangten 4 Bedienstete den BeamInnenstatus, im Gegensatz dazu sind 99 BeamInnen in den Ruhestand getreten.

Geschlechteranalyse

Rund 52% der Beschäftigten im Amt, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde sind weiblich. Betrachtet man rein die Bezirkshauptmannschaften liegt dieser Wert sogar bei knapp 75%. Im Vergleich mit dem Jahr 2012 ist der Anteil der weiblichen Bediensteten um 2% leicht gesunken.

40% der etwas mehr als 3 500 weiblichen Beschäftigten befanden sich zum Stichtag in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, wohingegen bei den Männern lediglich 8% nicht vollzeitbeschäftigt sind. Insgesamt arbeiten 75% der Beschäftigten in einem Vollzeitdienstverhältnis.

Tabelle 4: Arbeitszeitanteil

	männlich	in %	weiblich	in %	Gesamt
bis inkl. 50%	108	3%	468	13%	576
über 50% bis unter 75%	47	2%	262	7%	309
75% bis unter 100%	104	3%	709	20%	813
100%	2 983	92%	2 083	60%	5 066
Gesamt	3 242	100%	3 522	100%	6 764

Im Vergleich mit 2012 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten gesunken, dieser lag bei 79%. Von den am 31.12.2012 im Dienst gewesenen 3 865 Frauen, waren 36% in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Bei den männlichen Bediensteten hingegen waren es nur 4%, die nicht in Vollzeit arbeiteten. Somit kann festgehalten werden, dass der Anteil der Teilzeitarbeit bei männlichen als auch weiblichen Bediensteten im Landesdienst in den letzten Jahren angestiegen ist.

Teilzeitarbeit kann auch aufgrund der Betreuungspflicht eines Kindes entstehen. Zum Stichtag 31.12.2021 befanden sich insgesamt 190 Bedienstete in dieser Teilzeitform. Diese Arbeitszeitreduktion ist längstens bis zum Schuleintritt des Kindes möglich. Lediglich 6 Männer nahmen diese Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes in Anspruch.

Ein Drittel aller Führungspositionen im Amt der Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde (von Referatsleitung aufwärts) ist mit Frauen besetzt. Die höchste Führungsstelle in der Verwaltung, die Leitung der Landesamtsdirektion, hat seit 2020 eine Frau inne.

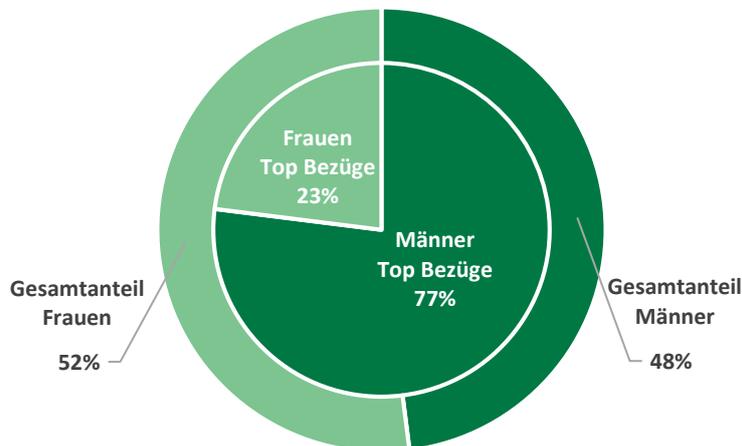
Tabelle 5: Anteil der männlichen u. weiblichen Führungskräfte

	männlich	weiblich
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	66%	34%
Bezirkshauptmannschaften	65%	35%
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	100%	0%

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur im steirischen Landesdienst nach Geschlecht, dann haben 25% der weiblichen Bediensteten und 22% der männlichen Bediensteten einen akademischen Abschluss. Werden nur Personen mit Hochschulabschluss herangezogen, überwiegt der Frauenanteil an diesen mit 56%.

Dennoch ist nur ein kleiner Anteil der Frauen unter den Spitzenverdienern, wie in Abbildung 4 ersichtlich. Betrachtet man die Top 100 der Bediensteten mit den höchsten Bezügen, so sind nur rund 23% davon Frauen.

Abbildung 4: Anteil der Männer/Frauen an den Top-100 Bezügen und insgesamt



Einkommenstransparenz

Um die Einkommenstransparenz im Landesdienst zu erhöhen, wird im folgenden Abschnitt die Einkommensverteilung zwischen männlichen und weiblichen Landesbediensteten dargestellt.

Die Entlohnung von Landesbediensteten erfolgt nach gesetzlich fixierten Besoldungsschemata und nicht nach individuellen Gehaltsvereinbarungen. Die konkrete Entlohnung einer Person hängt von der Bewertung des Arbeitsplatzes ab und erfolgt durch die Bewertungsgrundsätze gemäß § 7 Landes-Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark und berücksichtigt die Faktoren Wissen, Denkleistung und Verantwortung. Dieses sogenannte Besoldungsschema ST wurde mit dem Jahr 2003 eingeführt und sämtliche Neueinstellungen wurden anhand dieser Basis besoldungsrechtlich eingereiht. Für BeamtInnen und Vertragsbedienstete im Alt-Schema gibt es Optimierungsmöglichkeiten.

Gemäß § 5 Stmk. L-DBR setzen sich die dienst- und besoldungsrechtlichen Merkmale einer Stelle aus der Zuordnung dieser Stelle zu einem Wirkungsbereich, einer Funktionsgruppe und einer Gehaltsklasse zusammen. Die Einkommenstransparenz soll gemäß diesen Klassifizierungen dargestellt werden.

Die Auswertung bezieht sich auf Bedienstete, welche im Jahr 2021 durchgängig beschäftigt waren, gemäß Besoldungsschema ST entlohnt werden und im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften oder in der Agrarbezirksbehörde beschäftigt sind. Diesen Kriterien haben 3 952 Bediensteten entsprochen und werden in diesem Abschnitt berücksichtigt.

Wirkungsbereiche

Der Landesdienst umfasst gemäß § 5 Abs. 2 Stmk. L-DBR die folgenden Wirkungsbereiche:

1. Leitung
2. Allgemeine Verwaltung
3. Technik/Handwerk
4. Fachdienste

In Tabelle 6 sind die Unterschiede im Bruttomedianeinkommen nach Wirkungsbereichen ersichtlich. So liegt das Medianeinkommen der weiblichen Landesbediensteten, welche dem Wirkungsbereich Leitung zugeordnet sind um 5,8% unter jenem der Männer im identen Wirkungsbereich. In der Allgemeinen Verwaltung beträgt der Unterschied 20,0% und im Bereich Technik/Handwerk 8,2%. Im Wirkungsbereich der Fachdienste ist das Medianeinkommen der Frauen höher als jenes der männlichen Bediensteten.

Tabelle 6: Unterschiede im Medianeinkommen nach Wirkungsbereichen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Leitung	5,8%
Allgemeine Verwaltung	20,0%
Technik/Handwerk	8,2%
Fachdienste	-1,5%

Funktionsgruppen

Der Landesdienst umfasst gemäß § 5 Abs. 3 Stmk. L-DBR die folgenden Funktionsgruppen:

1. Hilfsdienste mit den Gehaltsklassen 1 bis 3
2. Qualifizierter Hilfsdienst mit den Gehaltsklassen 4 bis 6
3. Fach- und Sachbereich mit den Gehaltsklassen 7 bis 9
4. Fachassistenz mit den Gehaltsklassen 10 bis 12
5. Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management mit den Gehaltsklassen 13 bis 17
6. Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management mit den Gehaltsklassen 18 bis 21
7. Leiter/Leiterinnen Top Management mit den Gehaltsklassen 22 bis 24

In Tabelle 7 werden die Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen dargestellt. In sämtlichen Gruppen liegt das Brutto-Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten geringfügig unter jenem der Männer.

Tabelle 7: Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Hilfsdienste	0,1%
Qualifizierter Hilfsdienst	2,4%
Fach- und Sachbereich	1,4%
Fachassistenz	1,6%
Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management	0,7%
Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management	n.a.
Leiter/Leiterinnen Top Management	n.a.

Gehaltsklassen

Die Gehaltsklasse einer Stelle ist gemäß § 5 Abs. 4 Stmk. L-DBR abhängig vom Stellenwert und reicht von ST01 bis zur höchsten Bewertung ST24.

In Tabelle 8 sind die Unterschiede im Medianeinkommen nach den einzelnen Gehaltsklassen dargestellt. Es zeigt sich ein durchaus differenziertes Bild, in der Gehaltsklasse ST11 liegt das Medianeinkommen der Frauen mit 3,9% am weitesten unter jenem der Männer, in einigen anderen Gehaltsklassen ist das Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten höher als jenes der männlichen Bediensteten, am stärksten ist dieser Unterschied in der Gehaltsklasse ST09.

Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
ST01	-0,5%
ST02	n.a.
ST03	n.a.
ST04	n.a.
ST05	2,1%
ST06	1,6%
ST07	1,5%
ST08	2,6%
ST09	-2,4%
ST10	-1,8%
ST11	3,9%
ST12	1,4%
ST13	-0,9%
ST14	0,6%
ST15	1,2%
ST16	0,6%
ST17	n.a.
ST18	n.a.
ST19	n.a.
ST20	n.a.
ST21	n.a.
ST22	n.a.
ST23	n.a.
ST24	n.a.

Überstunden

Werden die im Jahr 2021 geleisteten und ausbezahlten Überstunden betrachtet, so liegt der Medianüberstundenwert der Frauen um 29% unter dem der Männer. Es leisteten verhältnismäßig auch wesentlich mehr Männer als Frauen bezahlte Überstunden.

Abwesenheiten

Im folgenden Kapitel werden einzelne Abwesenheitsarten dargestellt und deren Ausprägungen näher betrachtet.

Krankenstand

Zu einem Krankenstand zählen Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Unfällen und Kuraufenthalten. Ein Kurzzeitkrankenstand weist eine maximale Dauer von 3 Tagen auf. Die Berechnung ohne Kurzzeitkrankenstände bedeutet somit, dass nur Krankenstände einfließen, welche länger als 3 Tage gedauert haben.

In Tabelle 9 sind die Krankenstände der Bediensteten für das Jahr 2021 ersichtlich. Zusätzlich erfolgt die symbolische Darstellung der Veränderungen gegenüber 2020 mittels Pfeilen. Die Anzahl der Krankenstände je Bediensteten (Krankenstandsfälle) hat sich geringfügig erhöht, die Krankenstandstage pro Person sind hingegen weniger geworden, somit verkürzte sich auch die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands.

Tabelle 9: Krankenstände 2021

	insgesamt	ohne Kurzzeit
Krankenstandsfälle je Bediensteten	↑ 2,50	↓ 0,72
Krankenstandstage je Bediensteten	↓ 13,43	↓ 10,62
Ø-Dauer eines Krankenstands	↓ 5,36	→ 14,74

Rund 71% der Gesamtkrankenstandsfälle entfallen auf Kurzzeitkrankenstände, siehe Tabelle 10. Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und befindet sich auf dem Niveau von 2019.

Die Krankenstandsquote ist der prozentuelle Anteil der Bediensteten, die im Durchschnitt an jedem Arbeitstag im Krankenstand sind. Dieser Wert ist im vergangenen Jahr wiederholt leicht gesunken.

Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen

	2020	2021
Anteil der Kurzzeit- an den Gesamtkrankenstandsfällen in %	65,30%	71,23%
Krankenstandsquote	5,50%	5,35%

In Tabelle 11 sind die Krankenstandskennzahlen nach den einzelnen Krankenstandsarten dargestellt. Bei den Fällen und Tagen je Beschäftigten ist der Grund *Krankheit* klar führend. Betrachtet man jedoch die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands verursacht durch einen Arbeitsunfall, liegt dieser mit 20,86 Arbeitstagen weitaus höher als bei Krankheit.

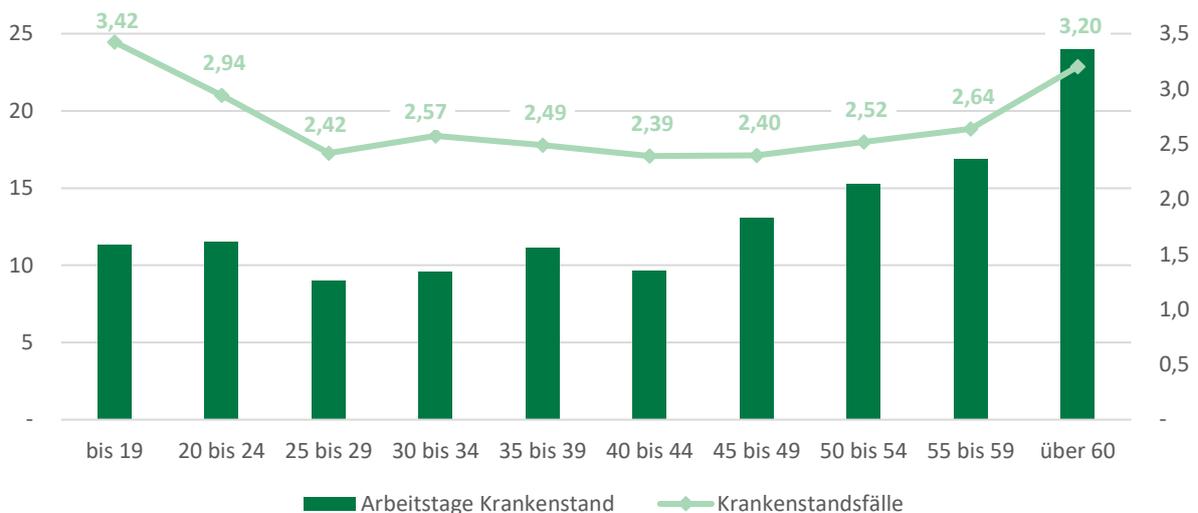
Tabelle 11: Krankenstandsarten

	Krankheit	Arbeitsunfall	Kuraufenthalt
Krankenstandsfälle je Bediensteten	2,45	0,02	0,04
Krankenstandstage je Bediensteten	12,58	0,31	0,53
Ø-Dauer eines Krankenstands	5,13	20,86	15,13

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Dauer eines Krankenstands ist das Alter der Bediensteten, wie in Abbildung 5 ersichtlich. So steigt die Anzahl der Krankenstandstage ab einem Alter von 45 Jahren kontinuierlich an. Rund 71% der gesamten Krankenstandstage entfallen auf die Bediensteten älter als 45 Jahre – dies ist jedoch auch dem hohen Altersdurchschnitt im Landesdienst geschuldet. Die geringsten Krankenstandstage weist die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen auf.

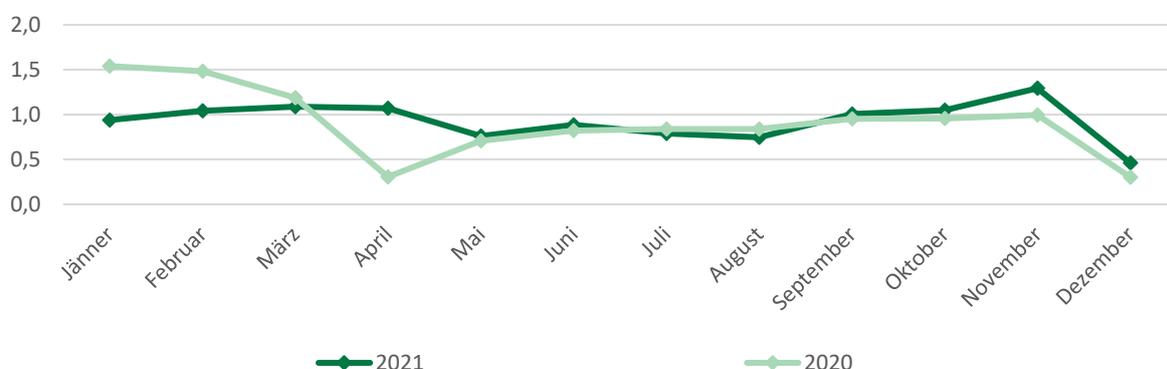
Betrachtet man die Krankenstandsfälle, sieht man erhöhte Werte an den beiden Enden der Kurve. Somit lässt sich feststellen, dass die jüngeren Altersgruppen zwar häufiger krank sind, jedoch mit kürzerer Dauer.

Abbildung 5: Krankenstandstage je Beschäftigten nach Altersgruppen



In Abbildung 6 ist erkennbar, dass die Krankenstandstage in den klassischen Sommermonaten leicht zurück gehen und im November die meisten Krankenstände angefallen sind. Im Dezember 2021 sieht man den Einfluss eines Corona-Lockdowns. Auch bei der Kurve für das Jahr 2020 sind die Auswirkungen der einzelnen Lockdowns auf die Krankenstände der Bediensteten durch Knicke im April sowie im Dezember sichtbar.

Abbildung 6: Krankenstandstage je Bediensteten nach Monat



Andere Abwesenheitsarten

Babyonat

Ein Babyonat kann nach der Geburt eines Kindes im Ausmaß von 28 bis zu 31 aufeinanderfolgenden Tagen in Anspruch genommen werden. Diese Option kann seit der Dienstrechtsnovelle 2019 auch von gleichgeschlechtlichen Paaren sowie von Adoptiveltern in Anspruch genommen werden.

Im vergangenem Jahr wurde die Option Babyonat von 16 Männern gewählt. Diese sind im Durchschnitt 20,9 Arbeitstage dem Dienst ferngeblieben. Zu erwähnen ist, dass keine dieser Personen eine Führungsfunktion, von einer Referatsleitung aufwärts, innehatte.

Karenz

Im Berichtsjahr waren insgesamt 229 Bedienstete in Karenz im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes, der Männeranteil liegt hier bei lediglich 3,9%. Die durchschnittliche Karenzierungsdauer eines Mannes beträgt 93 Arbeitstage, Frauen sind dagegen im Schnitt 268 Arbeitstage in Karenz.

Zusätzlich nahmen 64 Personen, davon 4 Männer, einen Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes gemäß § 70 Abs. 4 L-DBR in Anspruch. Dieser Karenzurlaub kann längstens bis zur Schulpflicht des Kindes genommen werden. Die durchschnittliche Dauer bei einer Inanspruchnahme liegt hier bei rund 350 Arbeitstagen.

Hinzu kommen weitere 67 Bedienstete, die einen Karenzurlaub gemäß § 70 Abs. 1 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht aus privaten Gründen in Anspruch genommen haben. Hiervon waren 45% Männer und im Durchschnitt beträgt die dadurch anfallende Abwesenheitsdauer 611 Arbeitstage.

Pflegefreistellung

Eine Pflegefreistellung darf gemäß § 75 Stmk. L-DBR von Bediensteten zur Pflege naher Angehöriger in Anspruch genommen werden und zwar je nach genaueren Gegebenheiten für die Dauer von bis zu einer Woche der entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit beziehungsweise bis zu zwei Wochen bei Erfüllung der Voraussetzung gemäß § 75 Abs. 4 Stmk. L-DBR.

Im Schnitt weist eine Pflegefreistellung eine Dauer von 1,2 Tagen auf. Von den 1 315 Bediensteten, welche diese Freistellung 2021 in Anspruch genommen haben, waren mehr als 61% Frauen und auch die insgesamt dadurch entstandenen Abwesenheitstage entfallen zu 58% auf Frauen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum sind 45 Vertragsbedienstete in Bildungskarenz gewesen, um sich weiter fortzubilden. Im Durchschnitt waren sie dafür 207 Arbeitstage karenziert. Die Bildungskarenz kann nur von Vertragsbediensteten für die Zeit einer Aus- oder Fortbildung in Anspruch genommen werden und wird bevorzugt von Frauen genutzt – so lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei 87%. Eine Bildungskarenz ist für BeamtInnen gesetzlich nicht vorgesehen. Diese haben jedoch die Möglichkeit, einen

Karenzurlaub aus privaten Gründen gemäß § 70 Abs. 1 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht zu nehmen.

Sabbatical

3 Personen, davon 1 Mann, haben im Berichtsjahr das Freijahr im Zuge eines Sabbaticals in Anspruch genommen.

Qualifikationsstruktur

Die Aus- und Weiterbildung der Landesbediensteten ist von hoher Bedeutung. So unterhält das Land Steiermark mit der steirischen Landesverwaltungsakademie eine eigene Ausbildungsstätte, in welcher die verpflichtende Grundausbildung der MitarbeiterInnen durchgeführt wird, als auch zahlreiche Seminare zur Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung angeboten werden.

Aufgrund der Aufgabenstruktur gibt es einen relativ hohen Akademikeranteil im Landesdienst, der in den letzten Jahren weiter angestiegen ist. Der Grund hierfür kann darin gesehen werden, dass es für die immer größeren Anforderungen bestens ausgebildete ExpertInnen in den jeweiligen Fachgebieten benötigt, als auch eine große Anzahl JuristInnen, um die gesetzlichen Materien abdecken zu können.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass das Landespersonal immer höher qualifiziert ist, so nahm in allen höher qualifizierten Bereichen der Anteil zu, im niedrigqualifizierten Bereich, der unter divers zusammengefasst wurde, hingegen ab. In diesem befinden sich Personen, welche lediglich über einen Pflichtschulabschluss, über die B-Aufstiegsprüfung oder andere, hier nicht erfasste Ausbildungen, verfügen.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur 2012

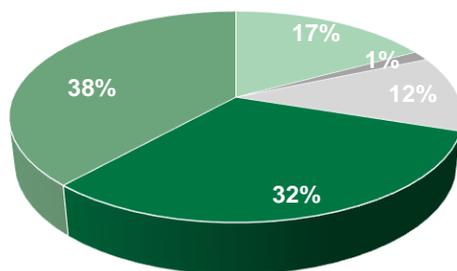
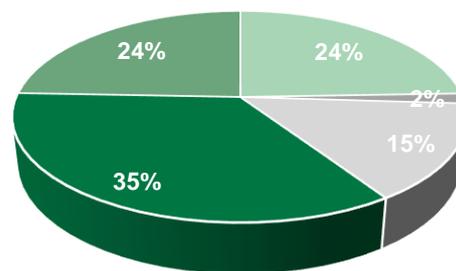


Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2021



■ Studium ■ Meisterprüfung ■ Reifeprüfung ■ Lehre ■ divers

Die Höherqualifizierung des Landesdienstes bildet sich auch bei den Neueinstellungen ab. Bei den von 2017 bis 2021 neueingestellten Personen, die mit Stichtag 31.12.2021 nach wie vor im Dienst waren, hatten 30% ein abgeschlossenes Hochschulstudium als höchste Qualifikation. Auffallend ist, dass besonders neueingestellte Frauen eine hohe Ausbildung haben, denn von den neueingestellten AkademikerInnen sind mehr als zwei Drittel Frauen.

Ausbildungsverhältnisse

Lehrlingsausbildung

Das Land Steiermark unterstützt die Ausbildung von Jugendlichen und hat in den letzten Jahren durchschnittlich 40 bis 50 neue Lehrlinge in den unterschiedlichsten Berufssparten aufgenommen. Aufgrund der Vielzahl an Möglichkeiten und der Bedeutsamkeit, dass sich Jugendliche für den richtigen Beruf entscheiden, werden den interessierten zukünftigen Lehrlingen berufspraktische Tage angeboten. So können Jugendlichen in der letzten Pflichtschulklasse zum einen das Land Steiermark als Dienstgeber und zum anderen die vom Land Steiermark angebotenen Lehrberufe kennenlernen.

127 junge Männer und Frauen erlernen einen von 16 unterschiedlichen Berufen in 72 verschiedenen Dienststellen. Im vergangenen Jahr konnten sogar rund 55 neue Lehrlinge mit ihrer Ausbildung beginnen.

Seit dem Jahr 2003 ist dem Land Steiermark als Ausbildungsstätte die integrative Berufsausbildung ein großes Anliegen. Somit konnte bereits vielen jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen eine Berufsausbildung ermöglicht werden. 5 Lehrlinge absolvieren eine Integrationslehre und werden dabei von qualifizierten MitarbeiterInnen in den Dienststellen unterstützt.

Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge

Lehrberuf	männlich	weiblich	Gesamt
ArchivarIn und BibliotheksassistentIn	1	5	6
Bautechnischer ZeichnerIn	1	1	2
BuchbinderIn	1	-	1
ChemielaborantIn	-	1	1
FleischerIn	4	-	4
Gartenbau	3	2	5
IT-SystemtechnikerIn	1	-	1
KFZ-TechnikerIn	4	1	5
Koch/Köchin	-	1	1
Landwirtschaftslehrling	2	-	2
Maurer/in	1	-	1
Obstbaulehrling	1	-	1
PhysiklaborantIn	2	-	2
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	26	1	27
VermessungstechnikerIn	2	1	3
VerwaltungsassistentIn	16	49	65
Gesamt	65	62	127

Dem Land Steiermark wurde die staatliche Auszeichnung „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft verliehen.

Ferialarbeit

Das Land Steiermark ist auch für Ferialarbeit ein vielschichtiger Arbeitgeber und bietet jungen Menschen erste Berufserfahrungen. Ein Ferialjob ist an keine spezielle Ausbildungspflicht gebunden und muss somit nicht zur laufenden Ausbildung passen. Im abgelaufenen Jahr waren 187 FerialarbeiterInnen beim Land Steiermark beschäftigt, davon 166 im Amt, den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde. Das Durchschnittsalter der FerialarbeiterInnen lag bei 18,4 Jahren, somit ist diese Beschäftigungsform für SchülerInnen als auch StudentInnen interessant.

Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen

AkademikerInnen in Ausbildung

Im Berichtsjahr waren 5 Personen als AkademikerInnen in Ausbildung beschäftigt. Hierbei handelt es sich um HochschulabsolventInnen, welche kürzlich das Studium beendet haben und bereits über Berufserfahrung verfügen. Eine weitere Vertiefung der Kenntnisse im entsprechenden Fachgebiet steht im Fokus der Anstellung. Die Personen waren im juristischen, technischen als auch forsttechnischen Bereich beschäftigt.

Trainees

43 Personen befanden sich im Jahr 2021 in einem Traineesprogramm beim Land Steiermark. 4 davon absolvierten dieses nach der Matura als höchste Ausbildung, die restlichen 39 Trainees haben ein abgeschlossenes Studium. Bei einem Traineeship im Land Steiermark kann man die vielfältigen Aufgaben der Verwaltung kennenlernen, da in regelmäßigen Abständen die Dienststelle gewechselt wird. Trainees sammeln somit Erfahrungen in den unterschiedlichsten fachlichen Bereichen und können das Wissen aus ihrer Ausbildung einbringen.

PflichtpraktikantInnen und PraktikantInnen

Zusätzlich waren 30 PflichtpraktikantInnen im Vorjahr beschäftigt. Das sind SchülerInnen oder auch StudentInnen, die im Zuge der schulischen oder universitären Ausbildung ein verpflichtetes Praktikum in einem Betrieb absolvieren. Hier steht der Ausbildungszweck im Vordergrund.

Ein Praktikum hingegen dient regulär dem Erfahrungsgewinn auf dem Arbeitsmarkt, es sind im Allgemeinen unterstützende und vorbereitende Tätigkeiten in den einzelnen Dienststellen zu verrichten. 50 Personen haben diese Möglichkeit im vergangenen Jahr nutzen können.

In Tabelle 13 sind die verschiedenen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2021 nach Geschlecht gelistet.

Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis

	männlich	weiblich	Gesamt
AusbildungsakademikerInnen	3	2	5
Trainees	12	31	43
PflichtpraktikantInnen	9	21	30
PraktikantInnen	25	25	50
Gesamt	49	79	128

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Die gesetzliche Grundlage für das Behindertenrecht bilden das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

Diese Gesetze enthalten unter anderem wichtige Bestimmungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zu begünstigten Behinderten aber auch zu Behindertenvertrauenspersonen oder einem speziellen Diskriminierungsschutz.

Gemäß § 1 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz sind Unternehmen, welche 25 oder mehr Personen beschäftigen, dazu verpflichtet, einen begünstigten Behinderten auf je 25 Bedienstete einzustellen.

Unter *begünstigt Behinderte* fallen Personen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent laut Bescheid des Sozialministeriumservice.

Gemäß Behinderteneinstellungsgesetz muss es in jedem Betrieb mit dauerhaft mehr als 5 begünstigt Behinderten eine Behindertenvertrauensperson geben. Zusätzlich bedarf es einer Zentralbehindertenvertrauensperson. All diese Vorgaben werden vom Land Steiermark als Dienstgeber erfüllt.

Tabelle 14: Begünstigt Behinderte nach Köpfen inkl. Abwesende

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Landesregierung	192	193	385
Bezirkshauptmannschaften	32	63	95
ABB für Steiermark	0	2	2
Politische Büros	1	2	3
Landtag	2	4	6
Landesverwaltungsgericht Steiermark	4	2	6
Bildungsdirektion für Steiermark	0	2	2
Sonstige Organisationseinheiten	5	13	18
ausgegliederte Dienststellen	15	10	25
Gesamt	251	291	542

Setzt man die Anzahl an begünstigt Behinderten beim Land Steiermark in Relation zur Gesamtbeschäftigtenanzahl, so wird ersichtlich, dass die erforderliche Quote gemäß § 1 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz erfüllt wird. Demnach sollten mindestens knapp über 300 begünstigt Behinderte beschäftigt sein – tatsächlich wird im steirischen Landesdienst eine Anzahl von 542 Personen erreicht.

Darüber hinaus hat sich das Land Steiermark als Dienstgeber bereits seit Beginn der 1970er Jahre dazu bekannt, Menschen mit Behinderung im Rahmen der geschützten Arbeit zu beschäftigen, um deren bestmögliche berufliche Integration zu ermöglichen. Aktuell gibt es 290,1 Stellen für geschützte Arbeit im gesamten steirischen Landesdienst (exkl. KAGes). Diese entfallen auf 277 Personen in den Bereichen Amt, Bezirkshauptmannschaft und Agrarbezirksbehörde sowie auf weitere 34 Personen in der

erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark. Insgesamt erbringen 3 Personen mit geschütztem Arbeitsplatz im Erhebungszeitraum keine Dienstleistung wegen Abwesenheit.

Das durchschnittliche Alter der Bediensteten auf einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei rund 44 Jahren, also geringfügig unter dem der gesamten Beschäftigten. Von den 274 anwesenden Personen im relevanten Bereich sind 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer.

Rund 7 Prozent der Personen auf einem geschützten Arbeitsplatz haben einen akademischen Abschluss als höchste Ausbildung.

Tabelle 15: Anwesende Bedienstete mit einem geschützten Arbeitsplatz

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	119	94	213
Bezirkshauptmannschaften u. Agrarbezirksbehörde	27	34	61
Gesamt	146	128	274

Darüber hinaus absolvieren 5 Lehrlinge eine Integrationslehre, welche ihnen eine bestmögliche berufliche Integration ermöglichen soll.

Geographische Verteilung

Die Steiermark ist mit einer Fläche von 16.399 km² – neben Graz als Stadt mit eigenem Statut – in 12 politische Bezirke gegliedert. Von den knapp 7.000 Landesbediensteten arbeiten 54% in der Landeshauptstadt Graz. Das liegt zum größten Teil daran, dass das Amt der Steiermärkischen Landesregierung mit seinen 17 Abteilungen fast ausschließlich in der Landeshauptstadt angesiedelt ist. Zusätzlich ist der Dienstort der Bezirkshauptmannschaft Graz-Umgebung ebenso in Graz. Die restlichen 46% der MitarbeiterInnen verteilen sich auf die verbleibenden 11 Bezirke, das bedeutet, dass ein großer Teil der Leistungen dezentral in den einzelnen Bezirken erbracht wird. So sind die nachgeordneten Dienststellen der einzelnen Abteilungen, wie die land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen, die Berufsschulen, die Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, die Jugendhäuser, der Straßenerhaltungsdienst mit den Straßenmeistereien und die Baubezirksleitungen über die gesamte Steiermark verteilt. Außerdem arbeiten die MitarbeiterInnen der Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde in den einzelnen Regionen.

Abbildung 9: Verteilung der Dienstorte

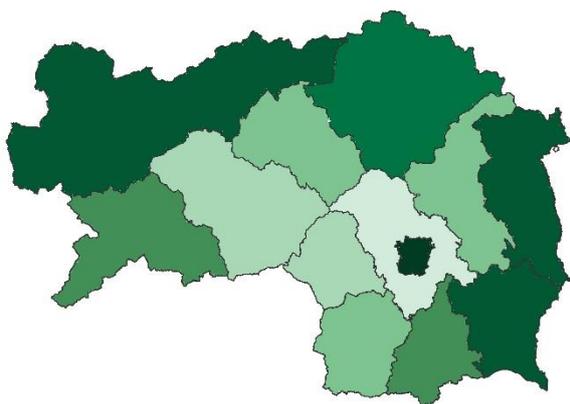
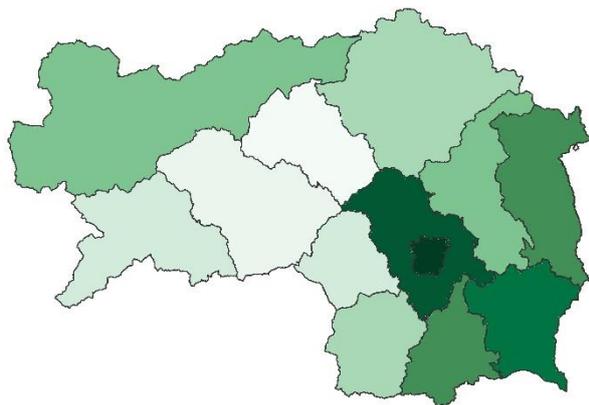


Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte



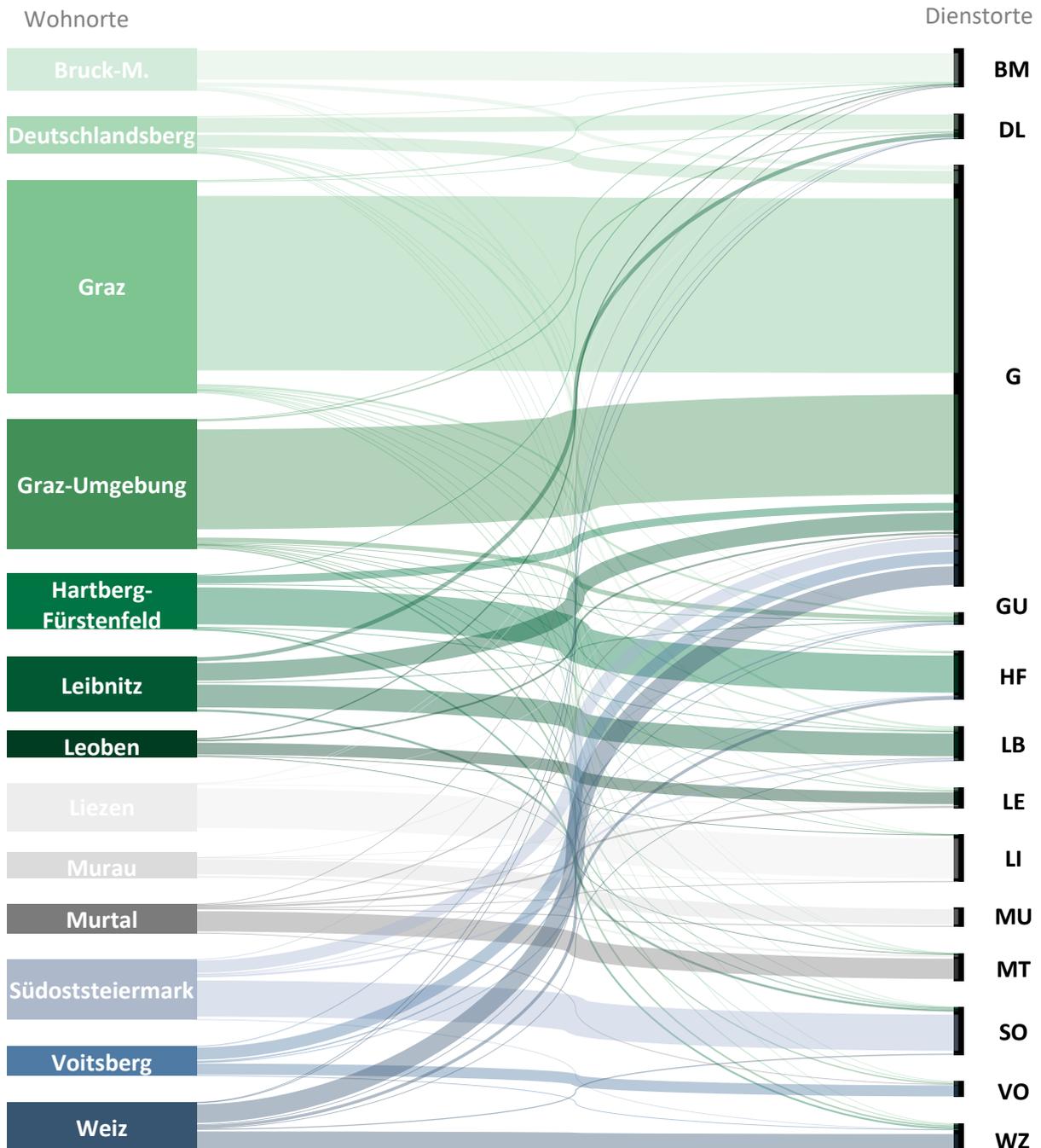
Bei den obigen Abbildungen zeigt der Dunkelheitsgrad an, wie viel Prozent der MitarbeiterInnen im jeweiligen politischen Bezirk arbeiten beziehungsweise wohnhaft sind. Es ist ersichtlich, dass sich die Konzentration der Wohnorte besonders auf den Zentralraum Graz sowie die südlicheren Landesteile erstreckt. Die Dienstorte sind deutlicher über das gesamte Land verteilt.

Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke

in %	G	GU	SO	HF	LB	WZ	LI	BM	DL	VO	MT	MU	LE
Wohnort	27	17	8	7	7	6	6	5	5	4	4	2	2
Dienstort	54	2	6	4	6	3	6	5	3	4	2	2	3

In Abbildung 11 sieht man die Pendlerströme der Bediensteten, welche Wohnort und Dienstort in der Steiermark haben. Graz nimmt sowohl als Wohnort als auch als Dienstort eine bedeutende Stellung ein. So ist klar ersichtlich, dass ein Großteil der Landesbediensteten, welcher in Graz arbeitet, auch im Ballungsraum wohnhaft ist. Zudem pendelt ein nicht unbeachtlicher Anteil der Beschäftigten aus weiterer Entfernung zu ihrer Dienststelle.

Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte



Einige wenige MitarbeiterInnen haben ihren Hauptwohnsitz in anderen Bundesländern sowie auch im benachbarten Ausland.

Telearbeit

Bei der Telearbeit handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Bediensteten, dass dienstliche Aufgaben außerhalb der Dienststelle mit den erforderlichen Informations- und Kommunikationstechniken verrichtet werden können. Seit August 2020 gilt die neue Telearbeits-Richtlinie, welche die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Telearbeit im Landesdienst regelt. In Tabelle 17 sind für den 31.12. der jeweiligen Jahre alle nach dieser Richtlinie aufrechten Vereinbarungen ersichtlich. Die Anträge nahmen in den Jahren nach Pandemiebeginn kontinuierlich zu und die Arbeit im Homeoffice ist ein fixer Bestandteil des Arbeitsalltags geworden.

Tabelle 17: Aufrechte Telearbeitsanträge

	2019	2020	2021
männlich	104	439	589
weiblich	300	769	1 138
Gesamt	404	1 208	1 727

Insgesamt fielen im Berichtsjahr 2021 rund 197 000 Telearbeitstage an. Diese Tage entfallen jedoch auch auf Bedienstete ohne gültige reguläre Telearbeitsvereinbarung nach der Richtlinie, da im Jahr 2021 zum Teil nach wie vor pandemiebedingte Telearbeit möglich war. Homeoffice ermöglichte eine reibungslose Fortsetzung der Arbeit bei gleichzeitiger Reduktion der physischen Kontakte.

Telearbeit kann zudem auch als ein Baustein für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen werden. Die Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass besonders Frauen die Möglichkeit der Telearbeit sehr gut annehmen. Weitere Vorteile liegen in einer höheren Arbeitszufriedenheit, einer gesteigerten Attraktivität des Arbeitsgebers, einer geringeren Co₂-Belastung als auch in einer Einsparung von Büroräumlichkeiten.

Pensionierungen

BeamtInnen treten mit Ablauf des Monats, in welchem das 65. Lebensjahr vollendet wird, kraft Gesetzes in den Ruhestand.

Sollten jedoch schwerwiegende gesundheitliche Probleme vorliegen, besteht die Möglichkeit, altersunabhängig jedoch mit Abschlägen die Dienstunfähigkeitspension in Anspruch zu nehmen. Hierbei handelt es sich zunächst um einen zeitlich begrenzten Ruhestand. Sollte der/die BeamtIn wieder genesen, kann er/sie wieder in den Dienst berufen werden. Zumeist ist die gesundheitliche Einschränkung jedoch von Dauer und der/die BeamtIn verbleibt dienstunfähig.

Darüber hinaus gibt es bei Vorliegen bestimmter Anspruchsvoraussetzungen noch die nachfolgenden Möglichkeiten vorzeitig in den Ruhestand zu treten:

- Korridorpension: BeamtInnen können ab Vollendung des 62. Lebensjahres und bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 450 Monaten mit Abschlägen die Korridorpension antreten.
- Schwerarbeiterregelung: Die Schwerarbeiterregelung kann bei BeamtInnen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres angewendet werden, wenn sie nach dem vollendeten 18. Lebensjahr mindestens 42 Jahre ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit erbracht haben sowie innerhalb der letzten 240 Kalendermonate mindestens 120 Schwerarbeitsmonate aufweisen können.
- LangzeitbeamtInnenregelung: Diese Regelung gilt für BeamtInnen ab Vollendung des 738. Lebensmonats (61,5 Lebensjahre), jedoch nur bis einschließlich 1958er Jahrgänge.

Gleitpension und Altersteilzeit

Unter einer Altersteilzeit wird eine Reduktion der Normalarbeitszeit in den letzten Jahren vor dem Pensionsantritt eines/einer Vertragsbediensteten verstanden. Es bedarf einer Vereinbarung zwischen dem/der Versicherten und dem Dienstgeber. Insgesamt hatten im Berichtsjahr 87 Bedienstete eine reduzierte Arbeitszeit aufgrund einer Altersteilzeit. 24 Personen nahmen die Altersteilzeit im vergangenen Jahr neu in Anspruch.

Für BeamtInnen erfolgt eine gewünschte Reduktion der Normalarbeitszeit in den letzten Jahren vor der Pensionierung im Rahmen der Gleitpension. Auch hier bedarf es einer Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber. Im Berichtsjahr nutzten 86 BeamtInnen diese Möglichkeit, 37 davon haben diese im Berichtsjahr angetreten.

Tabelle 18: Gleitpension und Altersteilzeit

	insgesamt	davon Beginn in 2021
Gleitpension	86	37
Altersteilzeit	87	24

Neupensionierungen

Im Folgenden werden die seit dem Jahr 2015 eingetretenen Pensionierungen dargestellt. Für BeamtInnen erfolgt eine gesonderte Darstellung der Ruhestandsgründe, siehe Tabelle 19. In Abbildung 12 spiegelt sich das grundsätzliche Ansteigen des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters wider, auch wenn dieses tendenziell unter dem gesetzlichen Antrittsalter liegt.

Tabelle 19: Neupensionierungen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pensionierung nach Erreichen d. gesetzlichen Antrittsalters	4	2	3	8	6	9	9
Dienstunfähigkeit	13	6	12	12	3	12	13
vorzeitiger Ruhestand	29	65	23	70	50	90	77
ASVG	79	78	76	98	135	130	161
Gesamt	125	151	114	188	194	241	260

In der nachfolgenden Abbildung erfolgt eine jährliche Gegenüberstellung des faktischen Pensionsantrittsalters der BeamtInnen mit dem faktischen Pensionsantrittsalter der Vertragsbediensteten, sowie die Darstellung der Pensionsantritte im Zeitverlauf.

Abbildung 12: Pensionsantritte und Antrittsalter



BeamtInnenpensionen

Das Land Steiermark sorgt für die Pensionszahlungen der BeamtInnen sowie deren anspruchsberechtigten Hinterbliebenen.

Betrachtet man lediglich die anspruchsberechtigte Gruppe aller pensionierter Landesbediensteten, beträgt die Anzahl der Ansprüche 5 448. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 20: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten

	2020	2021
Ruhegehälter	2 737	2 767
Witwen-/Witwerpension	1 122	1 134
Waisenpensionen	48	46
sonstige Pensionen	1 566	1 501
Gesamt	5 473	5 448

Zukünftige Entwicklungen

Das hohe Durchschnittsalter von 44,9 Jahren zeigt sich auch bei den zukünftigen Entwicklungen der Pensionierungen. Bis zum Jahr 2030 gehen von den derzeitigen Beschäftigten rund 25% in Pension. Wirft man einen Blick bis ins Jahr 2035 erreichen sogar 41% der jetzigen Bediensteten ihr Pensionsantrittsalter bis dahin. Um die daraus resultierenden Herausforderungen zu meistern, bedarf es im Hinblick auf den entstehenden quantitativen wie qualitativen Personalbedarf treffsichere personalpolitische Maßnahmen. Ebenso gilt es den Wissenstransfer vollumfänglich und flächendeckend sicherzustellen.

Technischer Annex

Bezugszeitraum

Die stichtagsbezogenen Daten beziehen sich auf den 31.12.2021, Ausnahmefälle wurden als solche kenntlich gemacht. Daten zu den Fehlzeiten sowie Stromgrößen beziehen sich jeweils auf das gesamte Jahr 2021. Vergleichszeiträume beziehungsweise Vergleichsstichtage werden in den einzelnen Abschnitten gesondert erwähnt.

Datenabgrenzung

In der gesamten vertieften Analyse werden die Bereiche *Amt der Steiermärkischen Landesregierung*, *Bezirkshauptmannschaften* und *Agrarbezirksbehörde* betrachtet. Außerdem beziehen sich die Angaben grundsätzlich nur auf mittelverwendungswirksames Personal, welches karezierte MitarbeiterInnen ausschließt, außer es wird anders angegeben. Abweichungen vom Stellenplan ergeben sich durch die hier betrachteten Köpfe.

In der Alterspyramide wird die Altersverteilung aller Bediensteten in den oben genannten Bereichen dargestellt, unabhängig davon, ob es sich zum genannten Zeitpunkt um mittelverwendungswirksames Personal gehandelt hat oder nicht.

Im Kapitel *Entwicklung der Personalstände* wurden sämtliche Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis zum Land Steiermark herangezogen.

Berechnung Krankenstände

Es werden alle im Berichtsjahr abgeschlossenen Krankenstandsfälle in Arbeitstagen erfasst.

- $Krankenstandsfälle\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandsfälle\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $Krankenstandstage\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $durchschnittliche\ Dauer\ eines\ Krankenstands = \frac{Krankenstandstage}{Krankenstandsfälle}$
- $Krankenstandsquote^* = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl * Anzahl\ der\ Arbeitstage\ 2021}$

*Die Krankenstandsquote entspricht dem Anteil der Bediensteten, die im Durchschnitt abwesend waren auf Grund von Krankheit.

Berechnung Einkommensunterschiede

Die Berechnung der Einkommensunterschiede bezieht sich auf Bedienstete, welche im Jahr 2021 durchgängig beschäftigt waren und gemäß Besoldungsschema ST entlohnt wurden. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet, Bezugskürzungen durch Krankenstände wurden bereinigt. Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wurden die monatlichen Bezüge inklusive Sonderzahlungen, sowie Nebengebühren gemäß § 164 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht herangezogen. Davon ausgenommen wurden der Fahrtkostenzuschuss als auch die nicht pauschalierte Überstundenvergütung.

Die Zurechnung der Bediensteten zu den jeweiligen Wirkungsbereichen, Funktionsgruppen und Gehaltsklassen erfolgte nach dem Datenstand mit Ende des Berichtsjahres. Sind weniger als 10 Bedienstete einer Klassifizierung zugeordnet, so erfolgt keine gesonderte Darstellung.

Bei der Berechnung der 100 höchsten Bezüge wurden die tatsächlichen Auszahlungen aus dem Jahr 2021 herangezogen (ohne Überstunden) ohne weitere Einschränkungen sowie ohne Bereinigung um das Beschäftigungsausmaß und dergleichen.

Datenquelle

Die Daten entstammen dem SAP HR (Human Resources). Zusätzlich sind Fachauskünfte aus der Abteilung 5 Personal enthalten.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Alterspyramide Vergleich 2021 zu 2012	3
Abbildung 2: Altersstruktur	4
Abbildung 3: Entwicklung der Personalstände (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen	5
Abbildung 4: Anteil der Männer/Frauen an den Top-100 Bezügen und insgesamt.....	7
Abbildung 5: Krankenstandstage je Beschäftigten nach Altersgruppen	12
Abbildung 6: Krankenstandstage je Bediensteten nach Monat.....	12
Abbildung 7: Qualifikationsstruktur 2012	15
Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2021	15
Abbildung 9: Verteilung der Dienstorte	20
Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte.....	20
Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte	21
Abbildung 12: Pensionsantritte und Antrittsalter	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand nach anwesenden Köpfen.....	1
Tabelle 2: Personalstand nach Vollzeitäquivalenten.....	2
Tabelle 3: Personalstand nach abwesenden Köpfen.....	2
Tabelle 4: Arbeitszeitanteil.....	6
Tabelle 5: Anteil der männlichen u. weiblichen Führungskräfte	6
Tabelle 6: Unterschiede im Medianeinkommen nach Wirkungsbereichen.....	8
Tabelle 7: Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen.....	9
Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen	9
Tabelle 9: Krankenstände 2021	11
Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen.....	11
Tabelle 11: Krankenstandsarten.....	11
Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge.....	16
Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis	17
Tabelle 14: Begünstigt Behinderte nach Köpfen inkl. Abwesende	18
Tabelle 15: Anwesende Bedienstete mit einem geschützten Arbeitsplatz.....	19
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke	20
Tabelle 17: Aufrechte Telearbeitsanträge.....	22
Tabelle 18: Gleitpension und Altersteilzeit	23
Tabelle 19: Neupensionierungen	24
Tabelle 20: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten	25

