



Personalbericht 2021

Land Steiermark

Personalbericht 2021 Land Steiermark

Graz, 2021

Vorwort



Mag. Christopher Drexler

Der Mensch und die Gesellschaft befinden sich in einem ständigen Wandel, der selbstverständlich auch vor der Arbeitswelt nicht Halt macht. Eine effektive – und daraus resultierend – wohl auch effiziente Personalpolitik muss die Veränderungen der Gesellschaft daher immer im Auge behalten, um sich ihnen so gut wie möglich stellen zu können.

Ich freue mich daher sehr, dass wir nunmehr erstmals den Personalbericht des Landes Steiermark vorlegen können. Er bietet einen kompakten Hard-Fact-Überblick über diverse allgemeine personalstatistische Daten mit Stichtag 31. Dezember 2020.

Auch wenn sich der Eindruck erhärtet, es handle sich bloß um reines Zahlenmaterial, so ist der versierte Personalist bzw. die Personalistin natürlich in der Lage, tiefergehende Zusammenhänge zu erkennen und darauf zu reagieren. Beispielsweise wird ersichtlich, dass trotz aller Bemühungen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weiterer Handlungsbedarf besteht, insofern wird darin einer der Schwerpunkte der künftigen Personalpolitik liegen.

Der Personalbericht soll daher auch als Steuerungsinstrument für eine zukunftsfitte Verwaltung dienen und gewährleisten, dass die Leistungserbringung des öffentlichen Dienstes in Hinblick auf die sich ändernden Rahmenbedingungen und Erwartungen von Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Politik dienlich ist.



Mag. Christopher Drexler

Personallandesrat

Vorwort



Dr. Günther Lippitsch

Der nun erstmals 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 mit einem Gesamtüberblick über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst, über die diversen Berufsgruppen und über weitere personalrelevante Daten 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 2020, 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 Generationenwechsel, 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 wandelnden 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 zeitgemäß weiter zu entwickeln.

Als Beitrag dazu und im Hinblick auf die Gewährleistung der Leistungsqualität des öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes möge sich nun auch der vorliegende Personalbericht und die darin dokumentierte Gesamtschau etablieren.



Dr. Günther Lippitsch

Leiter Abteilung 5 Personal

Inhaltsverzeichnis

Personalstand	1
Entwicklung Altersstruktur	3
Entwicklung der Personalstände	4
Pragmatisierungspolitik.....	5
Geschlechteranalyse	6
Einkommenstransparenz.....	7
Abwesenheiten.....	11
Qualifikationsstruktur	15
Ausbildungsverhältnisse.....	16
Lehrlingsausbildung.....	16
Ferialarbeit	17
Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen	17
Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung	19
Geographische Verteilung	21
Telearbeit	23
Pensionierungen.....	24
Neupensionierungen	25
BeamtInnenpensionen	26
Zukünftige Entwicklungen	26
Technischer Annex	27
Bezugszeitraum	27
Datenabgrenzung	27
Berechnung Krankenstände	27
Berechnung Einkommensunterschiede	27
Datenquelle	28
Abbildungsverzeichnis.....	29
Tabellenverzeichnis	29

Personalstand

Der Personalstand nach Köpfen weist mit Stichtag 31.12.2020 einen Gesamtstand von 7 466 MitarbeiterInnen auf, das sind in Vollzeitäquivalenten 6 809. 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	2 763	2 343	5 106
Bezirkshauptmannschaften	374	1 054	1 428
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	57	29	86
Politische Büros	43	74	117
Landtag	53	53	106
Landesverwaltungsgericht Steiermark	23	60	83
Bildungsdirektion für Steiermark	7	50	57
sonstige Organisationseinheiten	69	178	247
ausgegliederte Dienststellen	105	131	236
Gesamt	3 494	3 972	7 466

Der Großteil dieser MitarbeiterInnen arbeitet im Amt der Steiermärkischen Landesregierung (17 Abteilungen und nachgeordnete Dienststellen). Weitere knapp 20% des aktiven Gesamtpersonals verrichten den Dienst in den 12 Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde.

117 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 106 Landesbedienstete. Im Landesverwaltungsgericht sind 83 Personen tätig.

Die Bildungsdirektion, als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Land, beschäftigt 57 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 247 Beschäftigte.

Zusätzlich sind noch rund 236 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	2 680	2 014	4 694
Bezirkshauptmannschaften	367	911	1 278
ABB für Steiermark	56	25	80
Politische Büros	43	72	115
Landtag	51	47	98
Landesverwaltungsgericht Steiermark	23	58	80
Bildungsdirektion für Steiermark	7	46	52
Sonstige Organisationseinheiten	68	135	203
ausgegliederte Dienststellen	102	108	209
Gesamt	3 394	3 414	6 809

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	30	135	165
Bezirkshauptmannschaften	9	85	94
ABB für Steiermark	-	-	-
Politische Büros	-	7	7
Landtag	1	3	4
Landesverwaltungsgericht Steiermark	-	3	3
Bildungsdirektion für Steiermark	-	1	1
Sonstige Organisationseinheiten	-	2	2
ausgegliederte Dienststellen	1	3	4
Gesamt	41	239	280

Darüber hinaus sind noch 19 371 MitarbeiterInnen¹ in der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft mbH (KAGes) beschäftigt.

Für die weitere Analyse in den nachfolgenden Kapiteln wurden die 6 620 anwesenden Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde aus Tabelle 1 herangezogen, außer es wurde anders vermerkt.

¹ Inkl. Karenzierte, Stand 31.12.2019, Quelle: Tätigkeitsberichte der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten 2017-2019.

Entwicklung Altersstruktur

In Abbildung 1 ist der hohe Altersdurchschnitt im Landesdienst deutlich ersichtlich. So befinden sich besonders viele MitarbeiterInnen im Alter zwischen 50 und 59 Jahren. 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 in den Altergruppen der 50- bis 54- und 55- bis 59-Jährigen zu finden. Zu erwähnen ist auch ein Anstieg in den Bereichen der 25- bis 34-Jährigen. Da vermehrt Stellen durch Pensionierungen frei werden und diese neu nachbesetzt werden können, wird eine Zunahme in den jüngeren Altersbereichen verzeichnet. Hier wurden in den Jahren 2013 bis inklusive 2020 vermehrt junge, hoch qualifizierte Personen eingestellt.

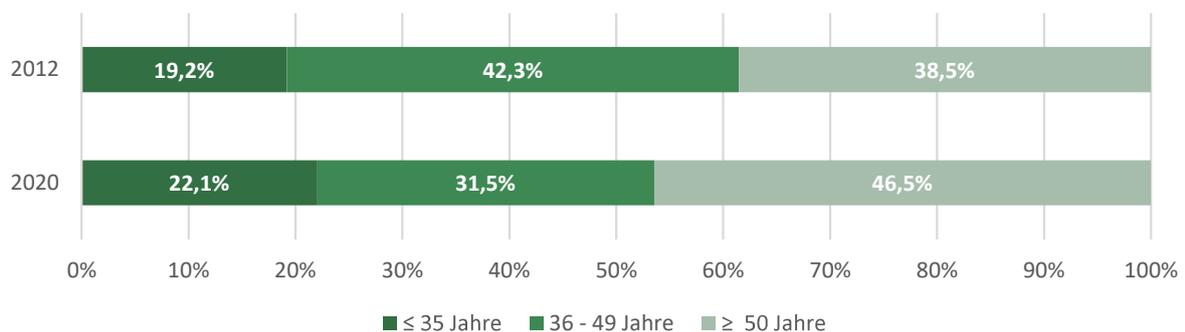
Abbildung 1: Alterspyramide Vergleich 2020 zu 2012



Das durchschnittliche Alter von Landesbediensteten liegt bei 45,7 Jahren, jenes von Männern liegt mit 46,1 Jahren leicht über dem der Frauen mit 45,2 Jahren.

Im Vergleich zu 2012 mit einem durchschnittlichen Alter der Landesbediensteten von 44,9 Jahren, gab es einen leichten Anstieg des Durchschnittalters um 0,8 Jahre. In Abbildung 2 ist der Anstieg der über 50-Jährigen Bediensteten und somit die Erhöhung des Durchschnittsalters klar ersichtlich. 46,5% der Bediensteten (das entspricht 3 076 Köpfe) sind zum Stichtag mindestens 50 Jahre alt. 2 084 Personen sind in der Altersgruppe von 36 bis 49 Jahre. Lediglich 1 460 MitarbeiterInnen befinden sich in der Altersgruppe bis inklusive 35 Jahre.

Abbildung 2: Altersstruktur



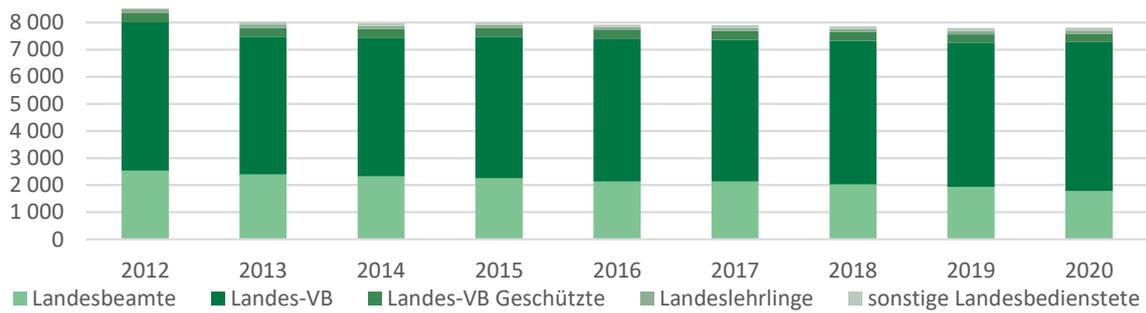
Entwicklung der Personalstände

In den letzten Jahren erfolgte eine kontinuierliche Reduktion des Personalstandes. 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 eine Verschlankung der Verwaltung vorgenommen.

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 beim Land Steiermark 1 760 Beamte, 5 458 Vertragsbedienstete, 312 Geschützte, 120 Lehrlinge sowie 96 sonstige Landesbedienstete, darunter fallen beispielsweise Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen.

Abbildung 3: Entwicklung der Personalstände (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen



Pragmatisierungspolitik

Seit Beginn des Jahres 2013 sind 81 vormals Vertragsbedienstete in den näher betrachteten Organisationseinheiten (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Bezirkshauptmannschaften und Agrarbezirksbehörde) pragmatisiert worden. Zusätzlich kommen noch 22 Pragmatisierungen in den restlichen Organisationseinheiten hinzu. Im Gegensatz dazu sind in den selben Jahren 576 BeamtInnen in den Ruhestand getreten.

Geschlechteranalyse

Rund 52% der Beschäftigten im Amt, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde sind weiblich. Betrachtet man rein die steirischen 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 knapp 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%	102	3%	446	13%	548
über 50% bis unter 75%	49	2%	249	7%	298
75% bis unter 100%	94	3%	689	20%	783
100%	2 949	92%	2 042	60%	4 991
Gesamt	3 194	100%	3 426	100%	6 620

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 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 entsteht oftmals aufgrund der Betreuungspflicht eines Kindes. Zum Stichtag 31.12.2020 befanden sich insgesamt 219 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 Führungskräften

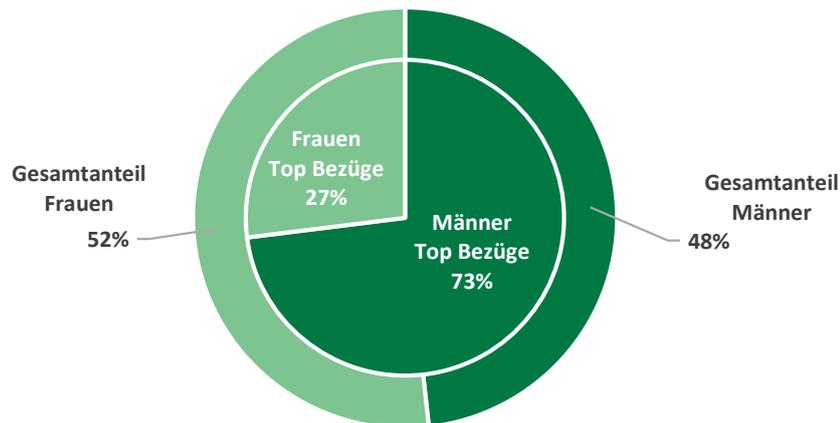
	männlich	weiblich
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	68%	32%
Bezirkshauptmannschaften	64%	36%
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	100%	0%

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur im steirischen Landesdienst nach Geschlecht dann haben 24% der weiblichen Bediensteten und 22% der männlichen Bediensteten einen akademischen

Abschluss. Werden nur Personen mit Hochschulabschluss herangezogen, überwiegt der Frauenanteil an diesen mit 54%.

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 27% 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 Optierungsmöglichkeiten.

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 2020 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 3 777 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 verdienen weibliche Landesbedienstete, welche dem Wirkungsbereich Leitung zugeordnet sind um 12,7% weniger als Männer im identen Wirkungsbereich. In der Allgemeinen Verwaltung beträgt der Unterschied 14,6% und im Bereich Technik/Handwerk 10,9%. 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	12,7%
Allgemeine Verwaltung	14,6%
Technik/Handwerk	10,9%
Fachdienste	-1,1%

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 unter jenem der Männer.

Tabelle 7: Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Hilfsdienste	1,5%
Qualifizierter Hilfsdienst	2,2%
Fach- und Sachbereich	1,5%
Fachassistenz	2,0%
Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management	2,8%
Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management	x
Leiter/Leiterinnen Top Management	x

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 4,2% am weitesten unter jenem der Männer, in der Gehaltsklasse ST10 hingegen ist das Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten höher als jenes der männlichen Bediensteten.

Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen

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

ST22	x
ST23	x
ST24	x

Überstunden

Werden die im Jahr 2020 geleisteten und ausbezahlten Überstunden betrachtet, so liegen die der Frauen um -18,7% unter denen der Männer. Dies bedeutet, dass der Bruttowert der geleisteten Überstunden der weiblichen Bediensteten im Berichtsjahr über dem der männlichen Bediensteten gelegen ist.

Abwesenheiten

Im folgenden Kapitel werden die einzelnen 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.

In Tabelle 9 sind die Krankenstände der Bediensteten für das Jahr 2020 ersichtlich. Zusätzlich erfolgt die symbolische Darstellung der Veränderungen gegenüber 2019. So hat sich nicht nur die Anzahl der Krankenstände reduziert, sondern auch die Krankenstandstage je Bediensteten. Die Kennzahl Krankenstandstage je Beschäftigten war 2019 noch bei 14,94 Tagen gegen 13,74 Tage im Jahr 2020. 2019 gab es durchschnittlich 2,99 Krankenstandsfälle pro MitarbeiterIn, im Berichtsjahr 2020 im Schnitt 2,22. Hingegen hat die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls zugenommen. Ohne Kurzzeitkrankenstände bedeutet, dass Krankenstände mit einer maximalen Dauer von 3 Tagen nicht in die Berechnung einfließen.

Tabelle 9: Krankenstände 2020

	insgesamt	ohne Kurzzeit
Krankenstandsfälle je Bediensteten	↓ 2,22	↓ 0,77
Krankenstandstage je Bediensteten	↓ 13,74	↓ 11,36
Ø-Dauer eines Krankenstands	↑ 6,18	↑ 14,74

In Tabelle 10 wird ersichtlich, dass die Kurzkrankenstände für einen erheblichen Anteil an den Gesamtkrankenstandsfällen verantwortlich sind. Dieser ist zwar gegenüber dem Jahr 2019 gesunken, liegt aber nach wie vor bei rund 65%. Die Krankenstandsquote ist der prozentuelle Anteil der Bediensteten, die im Durchschnitt an jedem Arbeitstag im Krankenstand sind. Auch dieser Wert ist im vergangenen Jahr leicht gesunken.

Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen

	2020	2019
Anteil der Kurzkrankenstandsfälle an den Gesamtkrankenstandsfällen in %	65,3%	70,4%
Krankenstandsquote	5,5%	5,9%

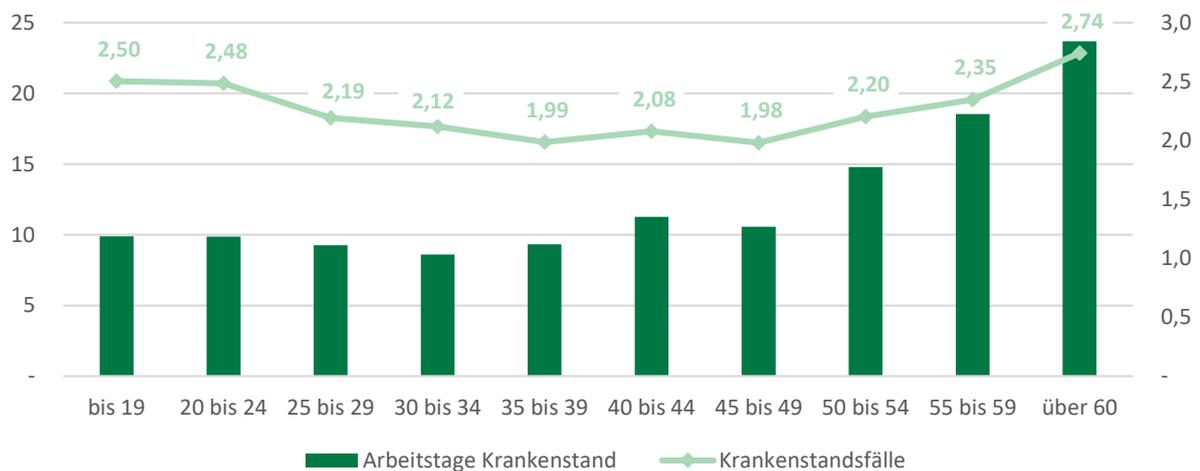
In Tabelle 11 sind die Krankenstandskennzahlen nach den einzelnen Krankenstandsarten dargestellt. Bei den Fällen und Tagen je Beschäftigten ist der Grund Krankheit klar führend. Betrachtet man jedoch die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands verursacht durch einen Arbeitsunfall, liegt dieser mit 19,22 Arbeitstagen weitaus höher als bei Krankheit.

Tabelle 11: Krankenstandsarten

	Krankheit	Arbeitsunfall	Kuraufenthalt
Krankenstandsfälle je Beschäftigten	2,17	0,02	0,04
Krankenstandstage je Beschäftigten	12,86	0,33	0,55
Ø-Dauer eines Krankenstands in Arbeitstagen	5,93	19,22	14,49

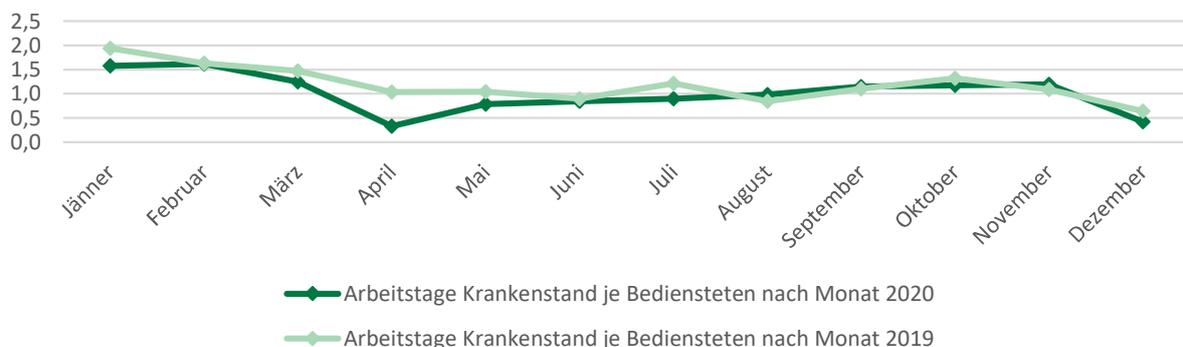
Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Dauer eines Krankenstands ist das Alter der Bediensteten. So steigt die Anzahl der Krankenstandstage ab einem Alter von 50 Jahren kontinuierlich an, wie in Abbildung 5 ersichtlich. Die geringsten Krankenstandstage weist die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen auf. Betrachtet man die Krankenstandsfälle, sieht man einen leicht erhöhten Wert bei den unter 24-Jährigen, dieser sinkt dann bei den mittleren Altersgruppen, um dann wiederum bei den über 50-Jährigen leicht anzusteigen.

Abbildung 5: Krankenstandstage je Beschäftigten nach Altersgruppen



Der 1. Lockdown im Jahr 2020 hatte auch Auswirkungen auf die Krankenstände der Bediensteten, wie am Knick im April in Abbildung 6 ersichtlich. Auch im Dezember (während dem 2. Lockdown) sieht man, dass weniger Bedienstete in Krankenstand waren als im Jahr davor.

Abbildung 6: Krankenstandstage je Bediensteten nach Monat



Babyonat

Ein Babyonat kann sowohl von Männern als auch von Frauen in Anspruch genommen werden. Im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2019 wurde diese Option diskriminierungsfrei normiert und somit kann diese Möglichkeit nun auch von gleichgeschlechtlichen Paaren als auch von Adoptiveltern in Anspruch genommen werden.

Im vergangenen Jahr wurde die Option Babyonat von 20 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 Jahr 2020 waren insgesamt 233 Bedienstete in Karenz im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes. Hier wurden all jene Personen miteinbezogen, die im Berichtsjahr eine der genannten Abwesenheiten aufwiesen, unabhängig vom Beginn- oder Endedatum. Anzumerken ist, dass der Männeranteil hier bei lediglich 3,4% liegt und diese durchschnittlich 65 Arbeitstage aufgrund einer Karenz fehlen. Frauen sind aufgrund einer Karenzierung im Schnitt 288 Arbeitstage dem Dienst ferngeblieben.

Zusätzlich nahmen 60 Personen, davon 3 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 knapp 350 Arbeitstagen.

Hinzu kommen weitere 73 Bedienstete, die einen Karenzurlaub gemäß § 70 Abs. 1 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht aus privaten Gründen in Anspruch genommen haben. Hiervon waren 42% Männer und im Durchschnitt beträgt die dadurch anfallende Abwesenheitsdauer 554 Arbeitstage.

Pflegefreistellung

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

Im Schnitt hat eine Pflegefreistellung eine Dauer von 1,2 Tagen. Von den Bediensteten welche diese Freistellung in Anspruch genommen haben, waren mehr als 60 % Frauen und auch die insgesamt dadurch entstandenen Abwesenheitstage entfallen zu rund 60 % auf Frauen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum sind 30 Vertragsbedienstete in Bildungskarenz gewesen um sich weiter fortzubilden, im Durchschnitt sind sie dafür 165 Arbeitstage nicht im Dienst gewesen. Die Bildungskarenz kann nur von Vertragsbediensteten für die Zeit einer Aus- oder Fortbildung in Anspruch genommen werden und wird bevorzugt von Frauen in Anspruch genommen, so war der Frauenanteil im Jahr 2020 bei 80%. 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

8 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 eine eigene Ausbildungsstätte – die steirische Landesverwaltungsakademie – wo 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 darüber hinaus noch zugenommen hat. 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

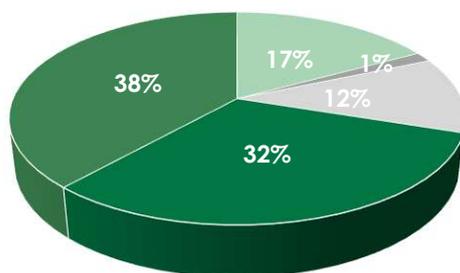
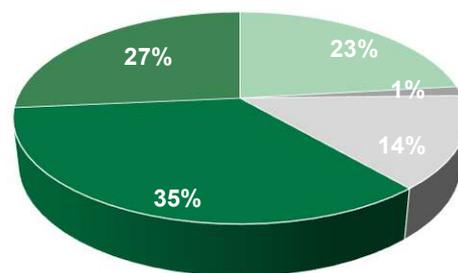


Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2020



■ Studium ■ Meisterprüfung ■ Reifeprüfung ■ Lehre ■ divers

Die Höherqualifizierung des Landesdienstes bildet sich auch bei den Neueinstellungen ab. Bei den von 2016 bis 2020 neu eingestellten Personen, die mit Ende 2020 nach wie vor im Dienst waren, hatten beinahe 30% ein abgeschlossenes Hochschulstudium als höchste Qualifikation. Auffallend ist, dass besonders neu eingestellte Frauen eine sehr gute Ausbildung haben, denn von den knapp 30% AkademikerInnen sind rund zwei Drittel davon Frauen.

Ausbildungsverhältnisse

Lehrlingsausbildung

Das Land Steiermark unterstützt die Ausbildung von Jugendlichen und nimmt jährlich rund 40 neue Lehrlinge in den unterschiedlichsten Berufssparten auf. Aufgrund der Vielzahl an Möglichkeiten und der Bedeutsamkeit, dass sich Jugendliche für den richtigen Beruf entscheiden, werden den interessierten zukünftigen Lehrlingen berufspraktische Tage angeboten. Hier können die Jugendlichen in der letzten Pflichtschulklasse in die vom Land Steiermark angebotenen Lehrberufe reinschnuppern.

120 junge Männer und Frauen erlernen einen von 16 unterschiedlichen Berufen in 65 verschiedenen Dienststellen. Im vergangenen Jahr konnten trotz der derzeitigen Situation rund 40 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. 9 Lehrlinge absolvieren eine Integrationslehre und werden dabei von qualifizierten MitarbeiterInnen in den unterschiedlichen Dienststellen unterstützt.

Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge

Lehrberuf	männlich	weiblich	Gesamt
ArchivarIn und BibliotheksassistentIn	1	2	3
Bautechnischer ZeichnerIn	1	-	1
BuchbinderIn	-	1	1
ChemielaborantIn	-	1	1
FleischerIn	3	-	3
Gartenbau	3	2	5
IT-SystemtechnikerIn	1	1	2
KFZ-TechnikerIn	1	-	1
Koch/Köchin	1	1	2
Landwirtschaftslehrling	2	-	2
Obstbaulehrling	1	-	1
PhysiklaborantIn	1	-	1
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	24	-	24
TischlerIn	1	-	1
VermessungstechnikerIn	2	1	3
VerwaltungsassistentIn	20	49	69
Gesamt	62	58	120

Zudem wurde dem Land Steiermark die staatliche Auszeichnung „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zuerkannt.

Ferialarbeit

Das Land Steiermark ist auch für Ferialarbeit ein interessanter 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 160 FerialarbeiterInnen beim Land Steiermark beschäftigt, davon 145 im Amt, den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde. Das Durchschnittsalter der FerialarbeiterInnen lag bei 18,9 Jahren, somit ist diese Beschäftigung für SchülerInnen als auch StudentInnen interessant.

Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen

AkademikerInnen in Ausbildung

Im vergangenen Jahr waren 8 Personen beim Land Steiermark als AkademikerInnen in Ausbildung beschäftigt. Hierbei handelt es sich um HochschulabsolventInnen, welche kürzlich das Studium beendet haben und bereits über Berufserfahrung verfügen beziehungsweise bereits ein Traineeprogramm absolviert haben und weiter ihre Kenntnisse im entsprechenden Fachgebiet bei ihrer Tätigkeit im Landesdienst vertiefen. Die Personen waren im juristischen, technischen als auch forsttechnischen Bereich beschäftigt.

Trainees

40 Personen befanden sich im Jahr 2020 in einem Traineeprogramm beim Land Steiermark. 8 davon absolvierten dieses nach der Matura als höchste Ausbildung, die restlichen 32 Trainees haben ein abgeschlossenes Studium. Bei einem Traineeship im Land Steiermark kann man die vielfältigen Aufgaben der Verwaltung kennenlernen. Es wird in regelmäßigen Abständen die Dienststelle gewechselt und somit arbeiten Trainees in den unterschiedlichsten Bereichen, wo sie das Wissen aus ihrer Ausbildung einbringen können.

PflichtpraktikantInnen und PraktikantInnen

Zusätzlich waren 26 PflichtpraktikantInnen 2020 beim Land Steiermark 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 dient regulär dem Erfahrungsgewinn auf dem Arbeitsmarkt, es sind im Allgemeinen unterstützende und vorbereitende Tätigkeiten in den einzelnen Dienststellen zu verrichten. 49 Personen haben diese Möglichkeit im vergangenen Jahr nutzen können.

In Tabelle 13 sind die verschiedenen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2020 nach Geschlecht gelistet.

Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis

	männlich	weiblich	Gesamt
AusbildungsakademikerInnen	5	3	8
Trainees	15	25	40
PflichtpraktikantInnen	13	13	26
PraktikantInnen	16	33	49
Gesamt	49	74	123

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 Behindertenvertrauenspersonen 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	198	197	395
Bezirkshauptmannschaften	39	66	105
ABB für Steiermark		2	2
Politische Büros	1	2	3
Landtag	2	4	6
Landesverwaltungsgericht Steiermark	5	2	7
Bildungsdirektion für Steiermark	1	1	2
Sonstige Organisationseinheiten	5	15	20
ausgegliederte Dienststellen	18	11	29
Gesamt	269	300	569

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 überschritten wird. Demnach sollten mindestens 310 begünstigt Behinderte beschäftigt sein und es wird eine Anzahl von 569 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 274 Personen in den Bereichen Amt, Bezirkshauptmannschaft und Agrarbezirksbehörde sowie auf weitere 38 Personen in den

restlichen Bereichen des Landes Steiermark. Insgesamt erbringen 5 Personen mit geschütztem Arbeitsplatz derzeit 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 270 anwesenden Personen im relevanten Bereich sind 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer, anders als im gesamten Beschäftigtenbereich mit einem Frauenanteil von 52 Prozent. Rund 7 Prozent der Personen auf einem geschützten Arbeitsplatz haben einen akademischen Abschluss als höchste Ausbildung.

Tabelle 15: Bedienstete mit einem geschützten Arbeitsplatz

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	113	94	207
Bezirkshauptmannschaften u. Agrarbezirksbehörde	29	34	63
Gesamt	142	129	271

Zusätzlich absolvieren 9 Lehrlinge eine Integrationslehre, welche ihnen eine bestmögliche berufliche Integration ermöglichen soll.

Geographische Verteilung

Die Steiermark teilt sich mit einer Fläche von 16.399 km² auf 12 politische Bezirke auf. Von den knapp 7.000 Landesbediensteten arbeiten 53% 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 47% 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

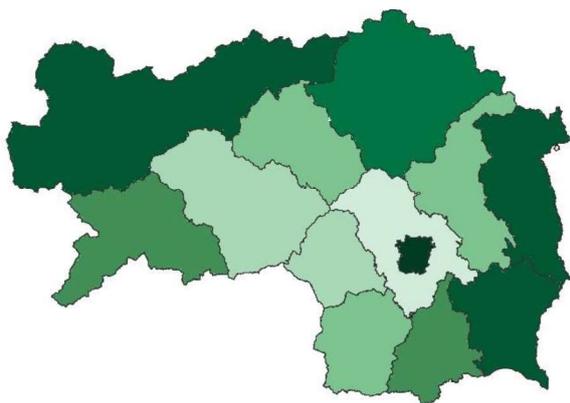
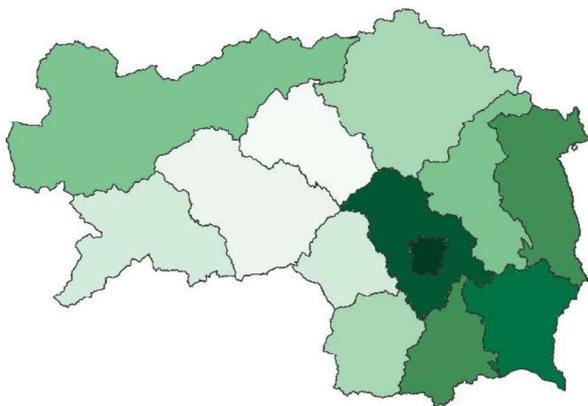


Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte



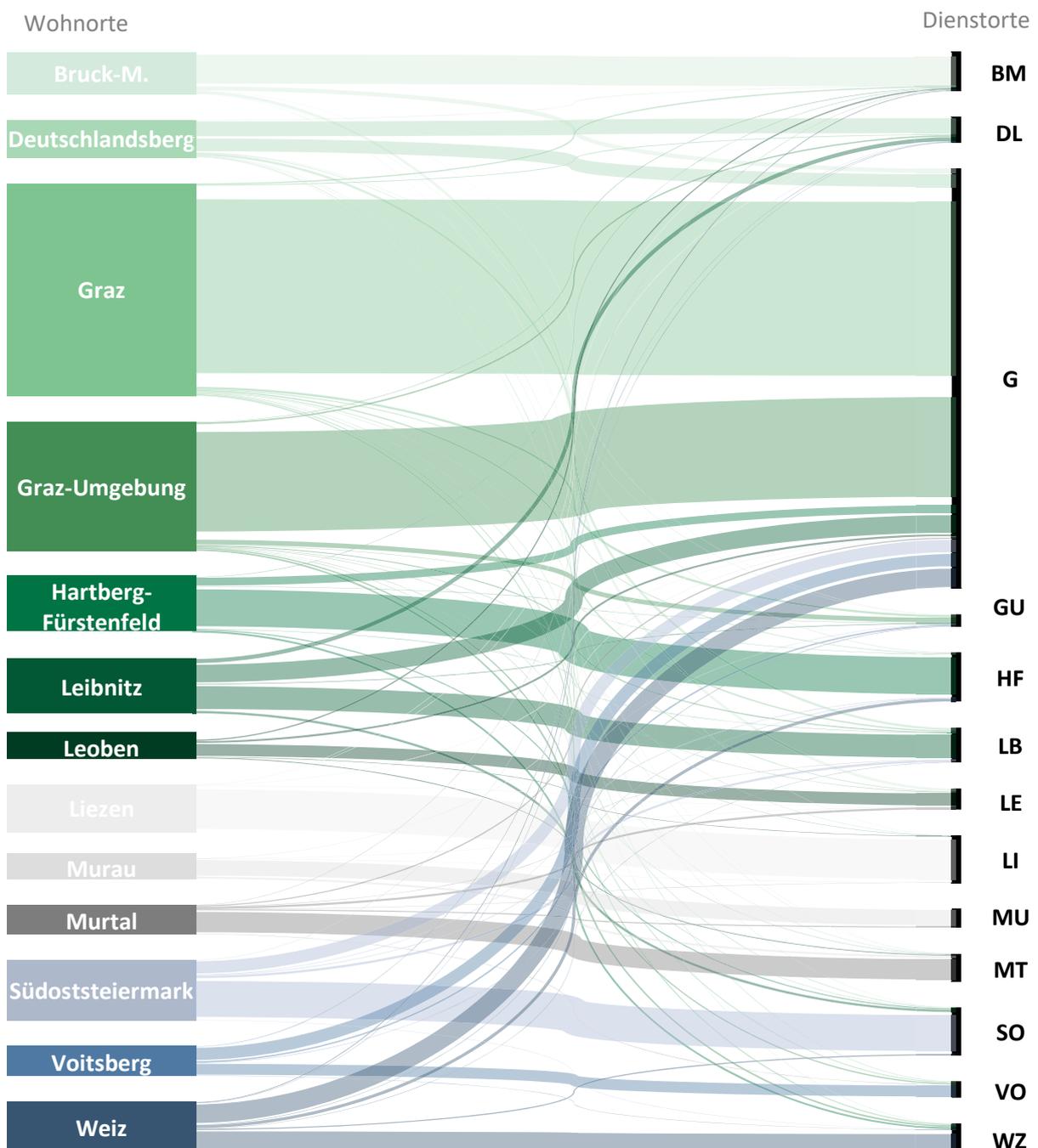
Bei den obigen Abbildungen zeigt der Dunkelheitsgrad an, wie viel Prozent der MitarbeiterInnen im jeweiligen politischen Bezirk arbeiten beziehungsweise wohnhaft sind. Es ist ersichtlich, dass sich die Konzentration der Wohnorte besonders auf den Zentralraum Graz sowie die südlicheren Landesteile erstreckt. 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	16	8	7	7	6	6	5	5	4	4	3	2
Dienstort	53	1	6	6	4	3	6	5	3	2	4	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, welche in Graz arbeiten, auch im Ballungsraum wohnhaft sind. Jedoch muss auch ein nicht unbeachtlicher Anteil der Beschäftigten aus weiterer Entfernung pendeln.

Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte



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

Telearbeit

Im August 2020 wurde von der Steiermärkischen Landesregierung die neue Telearbeits-Richtlinie beschlossen, in welcher die allgemeinen Rahmenbedingungen im Landesdienst neu geregelt werden. 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.

Verursacht durch die Corona-Pandemie beschleunigte sich die Digitalisierung auch im steirischen Landesdienst. So sicherten während des ersten Lockdowns rund 3 500 externe Zugänge zum Landesdatennetz die Arbeitsfähigkeit des Landes. In weiterer Folge konnte ein enormer Anstieg hinsichtlich Telearbeitsanträge verzeichnet werden. So gab es im Jahr 2020 knapp 3-mal so viele Anträge als noch im Jahr zuvor.

Tabelle 17: Telearbeitsanträge

	2019	2020
männlich	104	439
weiblich	300	769
Gesamt	404	1208

Die Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass besonders Frauen die Möglichkeit der Telearbeit sehr gut annehmen. So kann Telearbeit auch als ein Baustein für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden. 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 Abschlagen 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:

- Korridor pension: BeamtInnen können ab Vollendung des 62. Lebensjahres und bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 450 Monaten die mit Abschlagen die Korridor pension 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 den Versicherten und dem Dienstgeber. Insgesamt hatten im Jahr 2020 90 Bedienstete eine reduzierte Arbeitszeit aufgrund einer Altersteilzeit. 22 Personen nahmen die Altersteilzeit im vergangenen Jahr neu in Anspruch.

Für BeamtInnen erfolgt die 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 Jahr 2020 nutzten 83 BeamtInnen diese Möglichkeit, 32 davon starteten damit im letzten Jahr.

Tabelle 18: Gleitpension und Altersteilzeit

	insgesamt	davon Beginn in 2020
Gleitpension	83	32
Altersteilzeit	90	22

Neupensionierungen

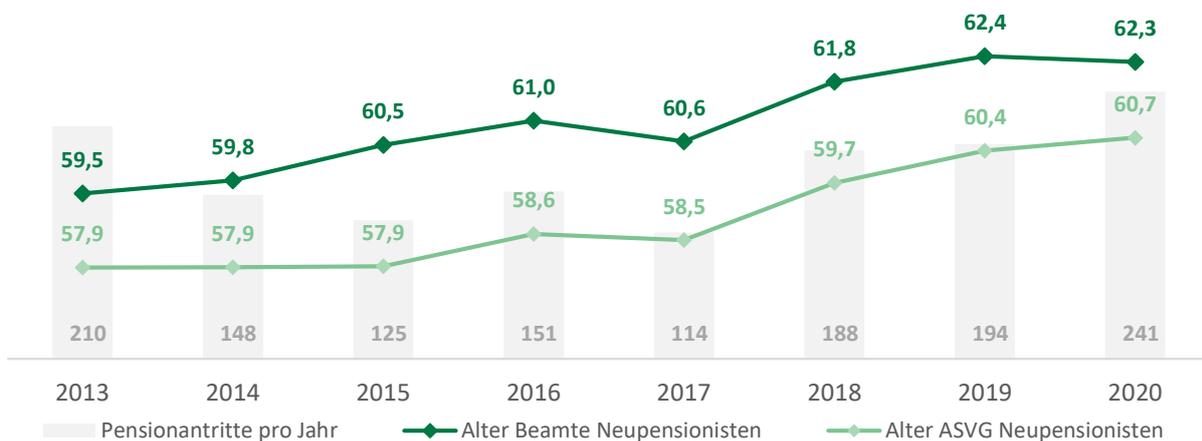
Im Folgenden werden die seit dem Jahr 2013 eingetretenen Pensionierungen dargestellt. Für BeamtInnen gibt es eine gesonderte Darstellung der Ruhestandsgründe. Wie in Tabelle 19 erkennbar, tritt der Großteil der BeamtInnen einen vorzeitigen Ruhestand an. Dies spiegelt sich auch in Abbildung 12 wider, wo ein Ansteigen des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters erkennbar ist, auch wenn dieses nach wie vor unter dem gesetzlichen Antrittsalter liegt.

Tabelle 19: Neupensionierungen

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pensionierung nach Erreichen d. gesetzlichen Antrittsalters	3	2	4	2	3	8	6	9
Dienstunfähigkeit	18	6	13	6	12	12	3	12
vorzeitiger Ruhestand	73	57	29	65	23	70	50	90
ASVG	116	83	79	78	76	98	135	130
Gesamt	210	148	125	151	114	188	194	241

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 Gruppe aller pensionierter Landesbediensteten beträgt die Anzahl der Ansprüche 5 473. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 20: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten

	2019	2020	Veränderung 2019 zu 2020
Ruhegenüsse	2 686	2 737	0,93%
Witwen-/Witwerpension	1 127	1 122	-0,09%
Waisenpensionen	50	48	-0,04%
sonstige Pensionen	1 624	1 566	-1,06%
Gesamt	5 487	5 473	-0,26%

Zukünftige Entwicklungen

Das hohe Durchschnittsalter von 45,7 Jahren - der Medianwert liegt sogar bei 48 Jahren - zeigt sich auch bei den zukünftigen Entwicklungen im Bereich Pensionen. Bis zum Jahr 2030 gehen von den derzeitigen Beschäftigten rund 29% in Pension, wirft man einen Blick bis ins Jahr 2035 erreichen sogar 45% der jetzigen Bediensteten ihr Pensionsantrittsalter bis dorthin. Um den dadurch entstehenden Umbruch bestmöglich zu meistern, bedarf es zahlreicher personalpolitischer Maßnahmen als auch einen überdachten Wissenstransfer von den älteren zu den jüngeren Generationen.

Technischer Annex

Bezugszeitraum

Die stichtagsbezogenen Daten beziehen sich auf den 31.12.2020, außer es wurde anderes angemerkt. Daten zu den Fehlzeiten oder auch Stromgrößen beziehen sich jeweils auf das gesamte Jahr 2020. 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: Division der Krankenstandsfälle durch die durchschnittlichen Bedienstetenanzahl
- Arbeitstage Krankenstandstage je Bediensteten: Division der Arbeitstage Krankenstand durch die durchschnittlichen Bedienstetenanzahl
- \emptyset -Dauer eines Krankenstands in Arbeitstagen: Division der Krankenstandstage in Arbeitstagen durch die Krankenstandsfälle
- Krankenstandsquote: $\text{Summe der Krankenstandstage im Jahr} / (\emptyset\text{-Bedienstetenanzahl} * \text{Arbeitstage 2020})$
Anteil der Bediensteten in %, die im Durchschnitt an jedem Arbeitstag im Krankenstand sind

Berechnung Einkommensunterschiede

Die Auswertung bezieht sich auf Bedienstete, welche im Jahr 2020 durchgängig beschäftigt waren und gemäß Besoldungsschema ST entlohnt werden. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. Bei der Ermittlung des Jahresbruttoeinkommens wurde der monatliche Bezug inklusive Sonderzahlungen, sowie Nebengebühren gemäß § 164 Steiermärkisches

Landes-Dienst- und Besoldungsrecht herangezogen. Davon ausgenommen wurden lediglich der Fahrtkostenzuschuss als auch die nicht pauschale Überstundenvergütung um Verzerrungen zu vermeiden, welche aufgrund der durch Corona bedingten Mehrleistungen aufgetreten sind.

Die Zurechnung der Bediensteten zu den jeweiligen Wirkungsbereichen, Funktionsgruppen und Gehaltsklassen erfolgte nach dem Datenstand mit Ende des Berichtsjahres. Der dadurch auftretende statistische Verzerrungsfaktor kann als geringfügig angesehen werden. Sind weniger als 9 Bedienstete einer Klassifizierung zugeordnet, so erfolgt keine gesonderte Darstellung.

Datenquelle

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Alterspyramide Vergleich 2020 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 2020	15
Abbildung 9: Verteilung der Dienstorte	21
Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte.....	21
Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte	22
Abbildung 12: Pensionsantritte und Antrittsalter	25

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 Führungskräften	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 2020	11
Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen.....	11
Tabelle 11: Krankenstandsarten.....	12
Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge	16
Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis	18
Tabelle 14: Begünstigt Behinderte nach Köpfen inkl. Abwesende	19
Tabelle 15: Bedienstete mit einem geschützten Arbeitsplatz.....	20
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke	21
Tabelle 17: Telearbeitsanträge.....	23
Tabelle 18: Gleitpension und Altersteilzeit	24
Tabelle 19: Neupensionierungen	25
Tabelle 20: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten	26