

Personalbericht

2023

Zahlen, Daten, Fakten

Impressum

Eigentümer und Herausgeber

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Für den Inhalt verantwortlich

Abteilung 5 Personal

8010 Graz, Hofgasse 13

Personalbericht 2023 Land Steiermark

Graz, 2023

Vorwort



Werner Amon, MBA

Der Arbeitskräftemangel in nahezu allen Branchen macht auch vor dem Land Steiermark nicht Halt – als größter steirischer Arbeitgeber ist es deshalb unsere Verantwortung, laufend an der Attraktivierung des öffentlichen Dienstes zu arbeiten. Die Auswertungen des Personalberichts 2023 ermöglichen es, komplexere Zusammenhänge und Veränderungen zu erkennen und so besser darauf reagieren zu können.

Jedes Jahr gibt der Bericht 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.

Insofern dient der Personalbericht als Steuerungsinstrument einer zukunftsfiten Verwaltung und stellt damit sicher, dass die Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Politik entsprechend erfüllt werden können



Werner Amon, MBA

Landesrat für Europa, Internationale Angelegenheiten, Bildung und Personal

Vorwort



Dr. Günther Lippitsch

Einmal jährlich die wesentlichsten allgemeinen personalstatistischen Daten für den Landesdienst kompakt aufzubereiten und auszuweisen, dieser 2021 im Steiermärkischen Landtag beschlossenen gesetzlichen Vorgabe soll mit dem jährlichen Personalbericht des Landes Steiermark Rechnung getragen werden. Der aktuelle Personalbericht bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 2022, dessen inhaltliche Bandbreite erstreckt sich von den Personalständen, über Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu Fragen der Einkommensverteilung.

Diese Bestandsaufnahme, die auch die Entwicklungen, den Wandel und die Veränderungen im Landesdienst abbildet, soll nicht zuletzt Grundlage für künftige Weichenstellungen im Hinblick auf aktuelle und künftige Herausforderungen sein, denen es sich auch generell im öffentlichen Dienst zu stellen gilt. Beispielhaft dafür: Recruiting im Lichte des aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangels, Risiken und Chancen der rasant fortschreitenden Digitalisierung oder auch ein allgemeiner Wertewandel, der alle Lebensbereiche durchfließt.

Sich permanent verändernde Bedürfnisse und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, der Politik, der Wirtschaft und der öffentlich Bediensteten selbst spiegeln jenes Spannungsverhältnis wider, vor dessen Hintergrund personalrelevante strategische Entscheidungen für eine adäquate Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes und seiner Rahmenbedingungen zu treffen sein werden.

Die Gewährleistung der Leistungsqualität des öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes, dazu möge auch der vorliegende Personalbericht und die mit diesem aufbereitete Gesamtschau beitragen.



Dr. Günther Lippitsch

Leiter Abteilung 5 Personal

Inhaltsverzeichnis

Personalstand.....	1
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.....	19
Geographische Verteilung	21
Telearbeit	23
Pensionierungen.....	24
Gleitpension und Altersteilzeit.....	26
Neupensionierungen.....	24
BeamtInnenpensionen	25
Zukünftige Entwicklungen	26
Technischer Annex	27
Abbildungsverzeichnis.....	29
Tabellenverzeichnis	29

Personalstand

Der Personalstand nach Köpfen weist mit Stichtag 31.12.2022 einen Gesamtstand von 7 478 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	2 808	2 383	5 191
Bezirkshauptmannschaften	366	1 072	1 438
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	53	29	82
Politische Büros	45	69	114
Landtag	61	48	109
Landesverwaltungsgericht Steiermark	27	62	89
Bildungsdirektion für Steiermark	11	56	67
sonstige Organisationseinheiten	41	150	191
ausgegliederte Dienststellen	81	116	197
Gesamt	3 493	3 985	7 478

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

114 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 109 Landesbedienstete. Im Landesverwaltungsgericht sind 89 Personen tätig.

Die Bildungsdirektion, als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Land, beschäftigt 67 Landesbedienstete.

In den sonstigen Organisationseinheiten sind Bedienstete tätig, die als DistriktsärztInnen oder LandesbezirkstierärztInnen arbeiten, sich in der Landespersonalvertretung engagieren, im Landesbedienstetenunterstützungsverein tätig sind oder in den Sozialhilfverbandverwaltungen den Dienst verrichten. Insgesamt handelt es sich hier um 191 Beschäftigte.

Zusätzlich sind noch rund 197 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	2 723	2 044	4 767
Bezirkshauptmannschaften	358	923	1 281
ABB für Steiermark	52	25	76
Politische Büros	44	67	111
Landtag	57	41	98
Landesverwaltungsgericht Steiermark	27	59	85
Bildungsdirektion für Steiermark	11	52	63
Sonstige Organisationseinheiten	40	115	155
ausgegliederte Dienststellen	76	97	173
Gesamt	3 387	3 422	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	27	148	175
Bezirkshauptmannschaften	10	85	95
ABB für Steiermark	1	1	2
Politische Büros	3	9	12
Landtag	1	5	6
Landesverwaltungsgericht Steiermark	-	3	3
Bildungsdirektion für Steiermark	-	8	8
Sonstige Organisationseinheiten	-	5	5
ausgegliederte Dienststellen	-	2	2
Gesamt	42	266	308

Darüber hinaus sind noch knapp 19 800 MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte) in der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGes) beschäftigt.

Für die weitere Analyse in den nachfolgenden Kapiteln wurden die 6 711 anwesenden Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde aus Tabelle 1 herangezogen, außer es wurde anders vermerkt.

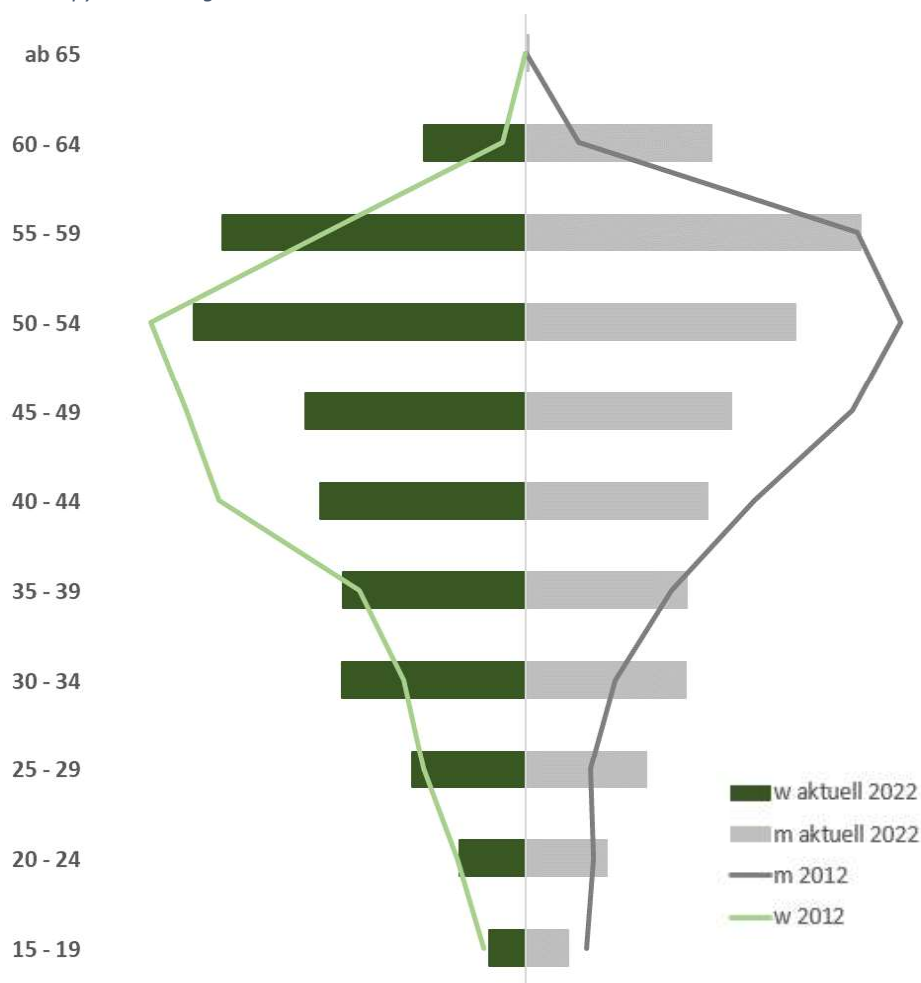
Entwicklung Altersstruktur

Das durchschnittliche Alter der Landesbediensteten beträgt 44,8 Jahre, wobei es im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr um 0,1 Jahre wiederholt leicht gesunken ist. Die männlichen Bediensteten sind im Durchschnitt 45,2 Jahre alt, was leicht über dem Durchschnittsalter der weiblichen Bediensteten liegt, die im Schnitt 44,5 Jahre alt sind. Die steirischen Landesbediensteten sind somit geringfügig jünger als Bundesbedienstete (\emptyset -Alter 45,0 Jahre; 2022) jedoch wesentlich älter als Beschäftigte in der Privatwirtschaft (\emptyset -Alter 39,6 Jahre; 2021).

In Abbildung 1 ist der relativ hohe Altersdurchschnitt im Landesdienst deutlich ersichtlich. Im Vergleich zur Altersstruktur mit Stand 2012 ist der damalige bauchige Abschnitt der Urnenform nach oben gerückt. Im Jahre 2012 waren insbesondere die Altersgruppen der 40-bis 54-Jährigen stark vertreten, während im aktuellen Berichtsjahr – also 10 Jahre später – eine verstärkte Präsenz der Bediensteten im Alter zwischen 50 und 59 Jahren zu sehen ist.

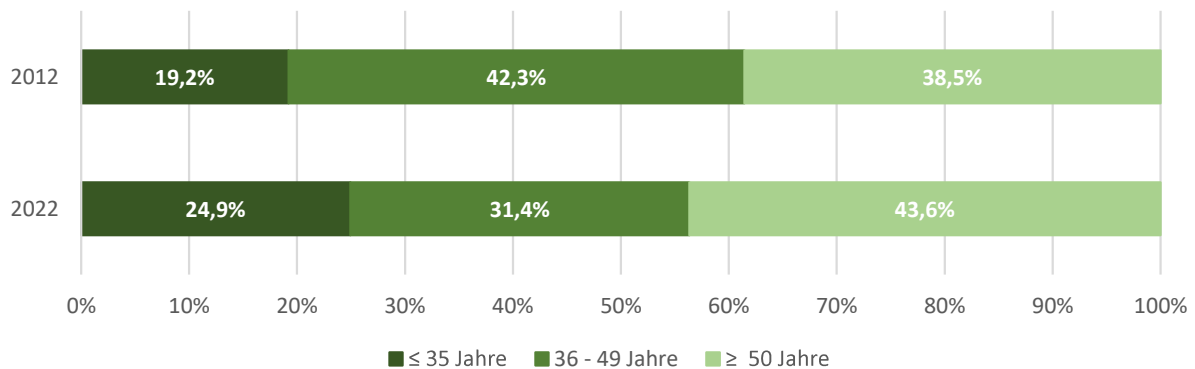
Deutlich sichtbar ist jedoch auch der Anstieg im Bereich der 25- bis 34-Jährigen. Es werden zunehmend Stellen durch Pensionierungen frei, welche dann neu nachbesetzt werden können. In den letzten Jahren konnten dadurch vermehrt junge, hoch qualifizierte Personen eingestellt werden, was in einer Zunahme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

Abbildung 1: Alterspyramide Vergleich 2022 zu 2012



Wie in Abbildung 2 ersichtlich, zeigt sich eine weitere Zunahme des Anteils der Bediensteten über 50 Jahre, während die mittlere Altersgruppe rückläufig ist. Innerhalb der Altersgruppe bis einschließlich 35 Jahre gab es weitere Zuwächse, und somit sind knapp ein Viertel aller Bediensteten unter 35 Jahre alt.

Abbildung 2: Altersstruktur



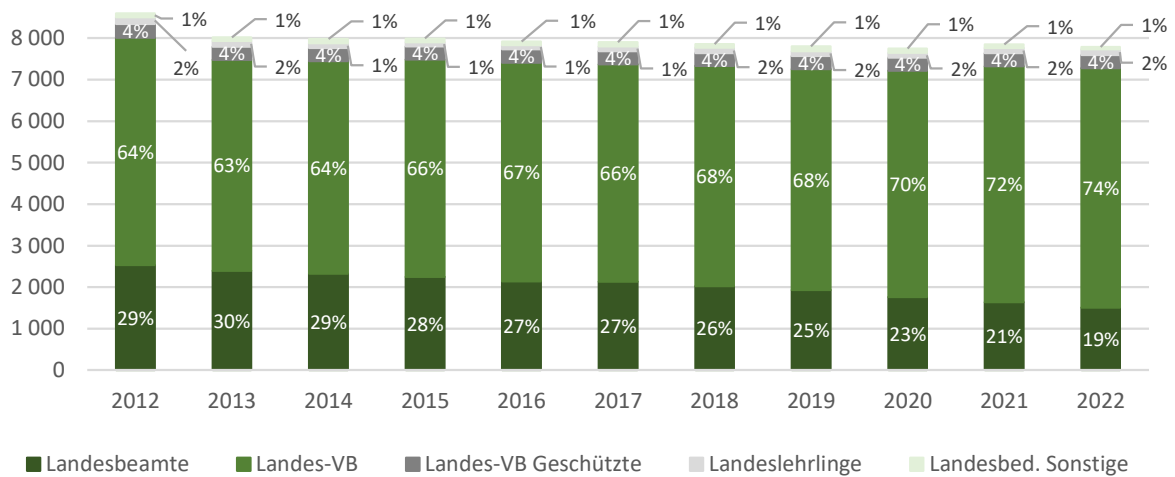
Entwicklung der Personalstände

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. Gegenwärtig befindet sich der Personalstand auf einem relativ konstanten Niveau.

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 zumeist nicht mehr im Rahmen öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse erfolgen. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren vergleichsweise wenige Pragmatisierungen durchgeführt.

Zum Stichtag gab es in sämtlichen Organisationseinheiten des Landes Steiermark (inkl. abwesenden Bediensteten) 1 506 Beamte, 5 776 Vertragsbedienstete, 310 Geschützte, 142 Lehrlinge sowie 52 sonstige Landesbedienstete – dazu zählen beispielsweise Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen. Als positiv zu werten ist, dass im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Anzahl der Lehrlinge festgestellt werden kann.

Abbildung 3: Entwicklung der Personalstände (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen



Pragmatisierungspolitik

Seit Beginn des Jahres 2013 sind 90 vormals Vertragsbedienstete in den näher betrachteten Organisationseinheiten (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Bezirkshauptmannschaften und Agrarbezirksbehörde) pragmatisiert worden. 29 Pragmatisierungen sind der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark zuzurechnen. Das Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt ihrer Pragmatisierung beträgt 41 Jahre. Bei einer ausschließlichen Betrachtung des Berichtsjahrs erlangten in diesem Zeitraum fünf Bedienstete den Status eines Beamten beziehungsweise einer Beamtin.

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.

41% 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%	98	3%	469	14%	567
über 50% bis unter 75%	51	2%	271	8%	322
75% bis unter 100%	107	3%	675	19%	782
100%	2 971	92%	2 069	59%	5 040
Gesamt	3 227	100%	3 484	100%	6 711

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%, welche nicht in Vollzeit arbeiteten. Folglich lässt sich feststellen, dass der Anteil der Teilzeitarbeit sowohl bei männlichen als auch weiblichen Bediensteten im öffentlichen Dienst des Landes seit dem Jahr 2012 gestiegen ist. In den letzten Jahren hat sich die Quote hingegen auf einem nahezu konstanten Niveau gehalten.

Teilzeitarbeit kann auch aufgrund der Betreuungspflicht eines Kindes entstehen. Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich insgesamt 177 Bedienstete in dieser Form der Teilzeit. Diese Arbeitszeitreduktion ist derzeit längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Lediglich 5 Männer nahmen diese Reduzierung des Beschäftigungsmaßes in Anspruch.

Ein erheblicher Anteil von 40% der leitenden Positionen im Amt der Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften sowie in der Agrarbezirksbehörde, beginnend ab der Ebene der Bereichsleitung, wird von Frauen besetzt. Seit dem Jahr 2020 hat auch eine Frau die höchste Führungsposition in der Verwaltung inne – die Leitung der Landesamtsdirektion.

Tabelle 5: Anteil der männlichen u. weiblichen Führungskräfte

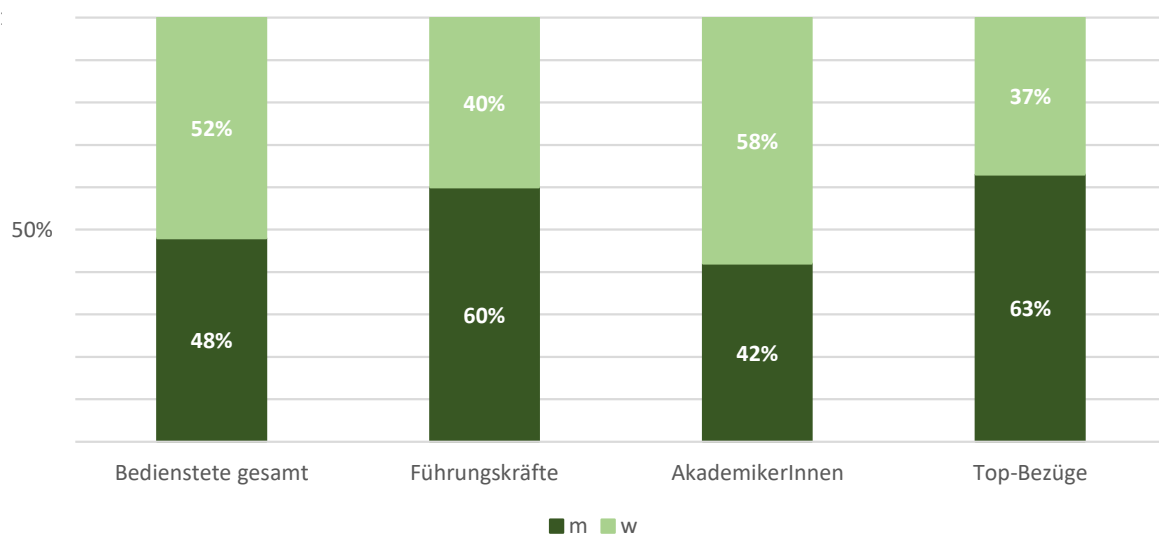
	männlich	weiblich
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	63%	37%
Bezirkshauptmannschaften	51%	49%
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	82%	18%

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur im steirischen Landesdienst nach Geschlecht, dann haben 28% der weiblichen Bediensteten und 24% der männlichen Bediensteten einen akademischen

Abschluss. Werden nur Personen mit Hochschulabschluss herangezogen, überwiegt der Frauenanteil an diesen mit 58%.

In Abbildung 4 erfolgt eine Darstellung der Anteile von Frauen und Männern am Gesamtpersonalstand, an den Führungskräften, an der Akademikerquote sowie an den Top-Bezügen. Bei den Top-Bezügen erfolgt keine Bereinigung des Einkommens um das Beschäftigungsausmaß, wodurch sich die relativ hohe Teilzeitquote der weiblichen Bediensteten abbildet.

Abbildung 4: Anteil der Geschlechter



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 2022 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 4 231 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 3,8% unter jenem der Männer im identen Wirkungsbereich. In der *Allgemeinen Verwaltung* beträgt der Unterschied 15,5% und im Bereich *Technik/Handwerk* 7,6%. Im Wirkungsbereich der *Fachdienste* ist das Medianeinkommen der Frauen höher als jenes der männlichen Bediensteten. In allen Bereichen konnte die Differenz der Medianeinkommen im Vergleich zum letzten Berichtsjahr reduziert werden.

Tabelle 6: Unterschiede im Medianeinkommen nach Wirkungsbereichen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Leitung	3,8%
Allgemeine Verwaltung	15,5%
Technik/Handwerk	7,6%
Fachdienste	-0,7%

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 den Gruppen *Hilfsdienste* und *Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management* liegt das Brutto-Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten über jenem der Männer, in den verbleibenden ausgewiesenen Gruppen geringfügig unter jenem der Männer.

Tabelle 7: Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Hilfsdienste	-0,6%
Qualifizierter Hilfsdienst	1,1%
Fach- und Sachbereich	0,5%
Fachassistenz	0,5%
Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management	0,6%
Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management	-3,8%
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 ST07 liegt das Medianeinkommen der Frauen mit 3,2% 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 ST03.

Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
ST01	-1,3%
ST02	-0,9%
ST03	-4,6%
ST04	2,0%
ST05	0,9%
ST06	-2,0%
ST07	3,2%
ST08	1,1%
ST09	-2,2%
ST10	0,8%
ST11	2,6%
ST12	2,2%
ST13	-2,3%
ST14	1,2%
ST15	3,7%
ST16	-1,3%
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

Bei Betrachtung der im Berichtsjahr geleisteten und vergüteten Überstunden, zeigt sich, dass der Medianüberstundenwert der Frauen um 14,2% unter dem der Männer liegt. Es ist auch festzustellen, dass wesentlich mehr Männer als Frauen bezahlte Überstunden geleistet haben, wobei die Anzahl männlicher Bediensteter mit Überstunden beinahe doppelt so hoch ist wie die der weiblichen Bediensteten.

Abwesenheiten

Im folgenden Kapitel werden einzelne Arten von Abwesenheiten dargestellt und deren Ausprägungen näher betrachtet.

Krankenstand

Ein Krankenstand umfasst Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall und Kuraufenthalt. 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 2022 ersichtlich. Zusätzlich erfolgt eine grafische Darstellung der Veränderungen im Vergleich zu 2021 mittels Pfeilen. Die Anzahl der Krankenstände je Bediensteten (Krankenstandsfälle) hat sich erhöht, ebenso wie die Anzahl der Krankenstandstage pro Person. Die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands verkürzte sich hingegen geringfügig. Ähnliche Entwicklungen wurden im Jahr 2022 sowohl auf Bundesebene als auch in der Privatwirtschaft beobachtet.

Tabelle 9: Krankenstände 2022

	insgesamt	ohne Kurzzeit
Krankenstandsfälle je Bediensteten	↑ 3,48	↑ 1,35
Krankenstandstage je Bediensteten	↑ 18,29	↑ 14,74
Ø-Dauer eines Krankenstands	↓ 5,26	↓ 10,89

Rund 61% der Gesamtkrankenstandsfälle entfallen auf Kurzzeitkrankenstände, siehe Tabelle 10. Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Krankenstandsquote ist der prozentuelle Anteil der Bediensteten, die im Durchschnitt an jedem Arbeitstag im Krankenstand sind. Im vergangenen Jahr stieg dieser Wert simultan zu den anderen Kennzahlen an.

Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen

	2021	2022
Anteil der Kurzzeit- an den Gesamtkrankenstandsfällen in %	71,2%	61,1%
Krankenstandsquote	5,4%	7,3%

In Tabelle 11 sind die Krankenstandskennzahlen nach den einzelnen Krankenstandsarten dargestellt. Bei den Krankenstandsfällen und -tagen je Beschäftigten ist der Grund *Krankheit* klar führend. Erfolgt jedoch die Betrachtung der durchschnittlichen Dauer eines Krankenstands, wird ersichtlich, dass Ausfälle, die durch einen Arbeitsunfall verursacht werden, wesentlich länger andauern als die aufgrund von Krankheit.

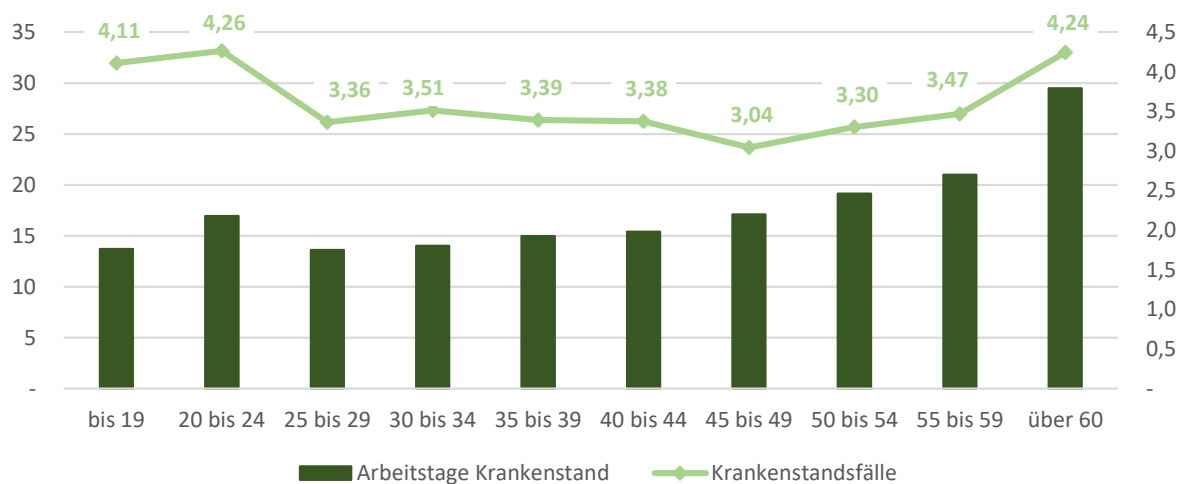
Tabelle 11: Krankenstandsarten

	Krankheit	Arbeitsunfall	Kuraufenthalt
Krankenstandsfälle je Bediensteten	3,42	0,01	0,04
Krankenstandstage je Bediensteten	17,32	0,31	0,66
Ø-Dauer eines Krankenstands	5,07	21,59	14,72

Das Alter der Bediensteten stellt einen bedeutenden Einflussfaktor auf die Dauer eines Krankenstands dar, wie in Abbildung 5 ersichtlich wird. So steigt die Anzahl der Krankenstandstage ab einem Alter von 45 Jahren kontinuierlich an. Etwa 66% der gesamten Krankenstandstage entfallen auf Bedienstete, die älter als 45 Jahre sind – dieser Umstand ist jedoch auch auf den relativ hohen Altersdurchschnitt im Landesdienst zurückzuführen. Die niedrigste Anzahl an Krankenstandstagen verzeichnet die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen.

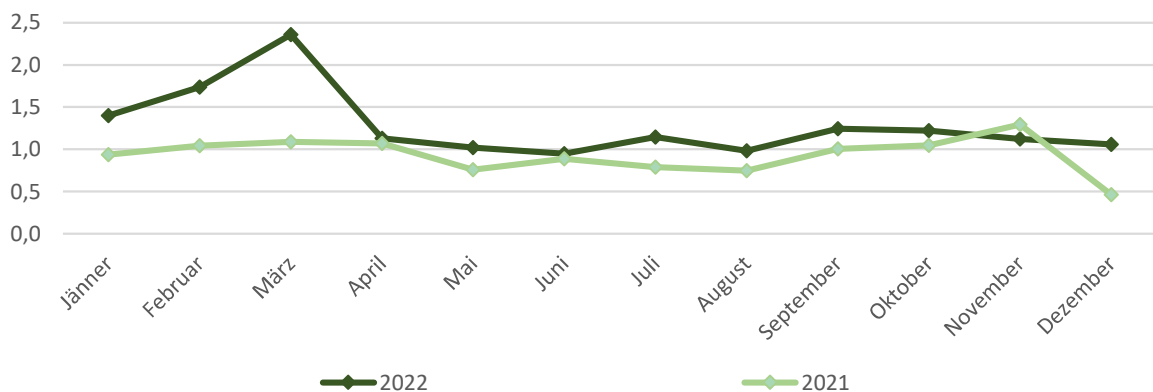
Werden die Krankenstandsfälle betrachtet, sind erhöhte Werte an den beiden Enden der Kurve zu verzeichnen. Dadurch lässt sich feststellen, dass die jüngeren Altersgruppen zwar häufiger krankheitsbedingt ausfallen, jedoch eine kürzere Dauer der Krankenstände aufweisen.

Abbildung 5: Krankenstandstage je Beschäftigten nach Altersgruppen



In Abbildung 6 ist ersichtlich, dass die Anzahl der Krankenstandstage in den klassischen Sommermonaten leicht zurück geht, während im März die meisten Krankenstände verzeichnet werden. Im Frühjahr und Dezember 2021 ist der Einfluss eines Corona-Lockdowns erkennbar, was zu einer geringeren Anzahl von Krankenständen im Vergleich zu 2022 geführt hat.

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 haben 21 Männer die Option Babyonat gewählt. Diese waren im Durchschnitt 21,2 Arbeitstage vom Dienst abwesend. Es ist anzumerken, dass keine dieser Personen eine Führungsfunktion innehatte.

Karenz

Im Berichtsjahr waren insgesamt 237 Bedienstete in Karenz im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes, der Männeranteil ist hier auf 5,9% angestiegen. Auch die durchschnittliche Karenzierungsdauer eines Mannes erhöhte sich auf 118 Arbeitstage, Frauen sind dagegen im Schnitt 263 Arbeitstage in Karenz.

Zusätzlich nahmen 49 Personen, davon 1 Mann, 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 366 Arbeitstagen.

Hinzu kommen weitere 62 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 685 Arbeitstage.

Pflegefreistellung

Eine Pflegefreistellung darf gemäß § 75 Stmk. L-DBR unter den entsprechenden Voraussetzungen in Anspruch genommen werden. Je nach konkreten 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 1 688 Bediensteten, welche diese Freistellung 2022 in Anspruch genommen haben, waren 60% Frauen und auch die insgesamt dadurch entstandenen Abwesenheitstage entfallen zu 60% auf Frauen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum sind 71 Vertragsbedienstete in Bildungskarenz gewesen, um sich weiter fortzubilden. Im Durchschnitt waren sie dafür 208 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 2022 bei 93%. 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

5 Personen, davon 2 Männer, haben im Berichtsjahr das Freijahr im Zuge eines Sabbaticals in Anspruch genommen.

Qualifikationsstruktur

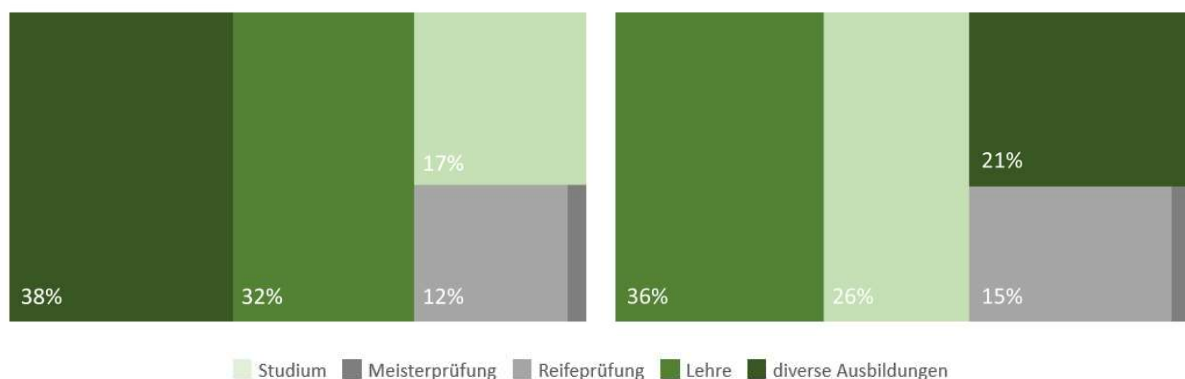
Die Aus- und Weiterbildung der Landesbediensteten ist von hoher Bedeutung. So unterhält das Land Steiermark mit der steirischen Landesverwaltungsakademie eine eigene Ausbildungsstätte, in welcher die verpflichtende Grundausbildung der MitarbeiterInnen durchgeführt wird, als auch zahlreiche Seminare zur Weiterbildung im Rahmen einer qualitativen 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 *diverse Ausbildungen* 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 2022



Die Höherqualifizierung des Landesdienstes zeigt sich auch bei den Neueinstellungen. Bei den von 2018 bis 2022 neu eingestellten Personen, die mit Stichtag 31.12.2022 nach wie vor im Dienst waren, hatten 31% ein abgeschlossenes Hochschulstudium als höchste Qualifikation. Bemerkenswert ist, dass insbesondere bei den neu eingestellten weiblichen Bediensteten ein höherer Bildungsgrad festzustellen ist. Der Anteil der Frauen unter den neu eingestellten AkademikerInnen liegt dabei nahezu bei zwei Dritteln.

Ausbildungsverhältnisse

Lehrlingsausbildung

Das Land Steiermark unterstützt die Ausbildung von Jugendlichen und nimmt jedes Jahr durchschnittlich 40 bis 50 neue Lehrlinge in den unterschiedlichsten Berufssparten auf. Aufgrund der Vielzahl an Möglichkeiten und der Bedeutsamkeit, die richtige berufliche Entscheidung zu treffen, wird den interessierten zukünftigen Lehrlingen die Gelegenheit geboten, berufspraktische Tage zu absolvieren. Auf diese Weise haben Schülerinnen und Schüler der letzten Pflichtschulklasse die Möglichkeit, zum einen das Land Steiermark als Dienstgeber und zum anderen die vom Land Steiermark angebotenen Lehrberufe näher kennenzulernen.

142 junge Frauen und Männer erlernen einen von derzeit 18 unterschiedlichen Berufen in 74 verschiedenen Dienststellen. Im vergangenen Jahr konnten 52 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. Zum Berichtszeitpunkt absolvieren zwei Lehrlinge eine Integrationslehre und werden dabei von qualifizierten MitarbeiterInnen in den Dienststellen unterstützt.

Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge

Lehrberuf	männlich	weiblich	Gesamt
ArchivarIn und BibliotheksassistentIn	1	4	5
Bautechnischer ZeichnerIn	1	1	2
Buchbindetechnik und Postpresstechnologie	1	-	1
ChemielaborantIn	-	1	1
FleischerIn	3	1	4
Gartenbau	1	2	3
IT-SystemtechnikerIn	5	-	5
KFZ-TechnikerIn	4	-	4
Koch/Köchin	-	2	2
Land- und Baumaschinentechniker	1	-	1
Landwirtschaftslehrling	3	-	3
Maurer	1	-	1
Obstbaulehrling	1	-	1
PhysiklaborantIn	1	-	1
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	31	2	33
VermessungstechnikerIn	1	1	2
VerwaltungsassistentIn	18	54	72
Weinbau und Kellerwirtschaft	-	1	1
Gesamt	73	69	142

Als Vergleich gab es zum Stichtag 31.12.2012 157 Lehrlinge. Die Anzahl bewegt sich somit auf einem recht konstanten Niveau. Erfreulich ist, dass beinahe 70% der damaligen Lehrlinge auch heute noch beim Land Steiermark in unterschiedlichsten Funktionen tätig sind.

Das Land Steiermark ist darüber hinaus Träger der staatlichen Auszeichnung "Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb" des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Ferialarbeit

Das Land Steiermark ist auch für Ferialarbeit ein vielschichtiger Arbeitgeber und bietet jungen Menschen die Möglichkeit erste Berufserfahrungen zu sammeln. Ein Ferialjob ist an keine spezielle Ausbildungspflicht gebunden und muss daher nicht unbedingt mit der aktuellen schulischen oder universitären Ausbildung in Zusammenhang stehen. Im vergangenen Jahr waren 143 FerialarbeiterInnen beim Land Steiermark beschäftigt, davon 133 im Amt, den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde. Das Durchschnittsalter der FerialarbeiterInnen lag bei 18,8 Jahren, wodurch diese Beschäftigungsform sowohl für SchülerInnen als auch für StudentInnen von Interesse ist.

Trainees, PraktikantInnen und AusbildungsakademikerInnen

AkademikerInnen in Ausbildung

Im Berichtsjahr waren 2 Personen als AkademikerInnen in Ausbildung beschäftigt. Hierbei handelt es sich um HochschulabsolventInnen, welche kürzlich das Studium abgeschlossen haben und bereits über Berufserfahrung verfügen. Eine weitere Vertiefung der Kenntnisse im entsprechenden Fachgebiet steht im Fokus der Anstellung. AusbildungsakademikerInnen können beispielsweise im juristischen, technischen als auch forsttechnischen Bereich beschäftigt sein.

Trainees

39 Personen befanden sich im Jahr 2022 in einem Traineesprogramm beim Land Steiermark. 5 davon absolvierten dieses nach der Matura als höchste Ausbildung, die restlichen 34 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 15 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. 49 Personen haben diese Möglichkeit im vergangenen Jahr nutzen können.

In Tabelle 13 sind die verschiedenen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2022 nach Geschlecht gelistet.

Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis

	männlich	weiblich	Gesamt
AusbildungsakademikerInnen	1	1	2
Trainees	11	28	39
PflichtpraktikantInnen	10	5	15
PraktikantInnen	14	35	49
Gesamt	36	69	105

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	196	194	390
Bezirkshauptmannschaften	32	65	97
ABB für Steiermark	1	2	3
Politische Büros	1	1	2
Landtag	3	4	7
Landesverwaltungsgericht Steiermark	3	2	5
Bildungsdirektion für Steiermark	-	2	2
Sonstige Organisationseinheiten	6	16	22
ausgegliederte Dienststellen	10	10	20
Gesamt	252	296	548

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 548 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 279 Personen in den Bereichen Amt, Bezirkshauptmannschaft und Agrarbezirksbehörde sowie auf weitere 31 Personen in der

erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark. Insgesamt erbringen 4 Personen mit geschütztem Arbeitsplatz im Erhebungszeitraum keine Dienstleistung wegen Abwesenheit.

Das durchschnittliche Alter der Bediensteten auf einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei rund 44,5 Jahren, also geringfügig unter dem der gesamten Beschäftigten. Der Frauenanteil der Bediensteten mit einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei 46%.

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	121	93	214
Bezirkshauptmannschaften u. Agrarbezirksbehörde	27	34	61
Gesamt	148	127	275

Darüber hinaus absolvieren zwei 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. Das Amt der der Steiermärkischen Landesregierung mit seinen 17 Abteilungen ist fast ausschließlich in der Landeshauptstadt angesiedelt. Zusätzlich ist der Dienstort der Bezirkshauptmannschaft Graz-Umgebung ebenso in Graz. Aufgrund dieser Vielzahl an Dienststellen in Graz arbeiten 54% der Landesbediensteten in der Landeshauptstadt. Die restlichen 46% der MitarbeiterInnen verteilen sich auf die verbleibenden 11 Bezirke, das bedeutet, dass ein großer Teil der Leistungen dezentral in den einzelnen Regionen erbracht wird. Nachgeordnete Dienststellen der verschiedenen 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 sind über die gesamte Steiermark verteilt. Darüber hinaus arbeiten die Bediensteten der restlichen Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde in den einzelnen Regionen.

Abbildung 9: Verteilung der Dienstorte

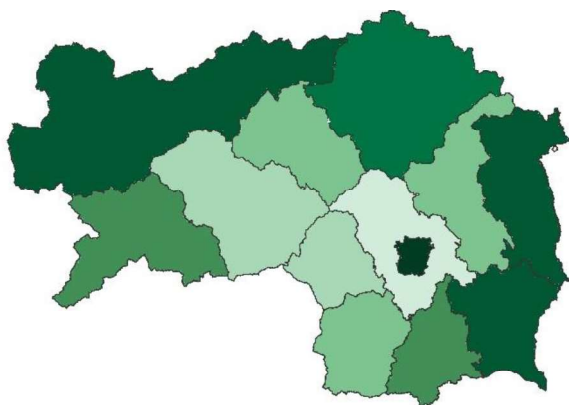
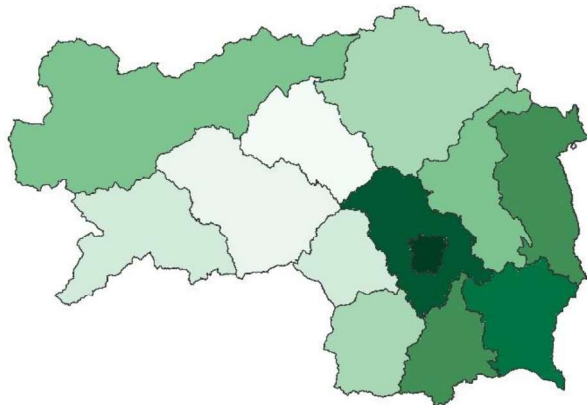


Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte



Bei den obigen Abbildungen zeigt der Dunkelheitsgrad an, wie viel Prozent der Bediensteten 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.

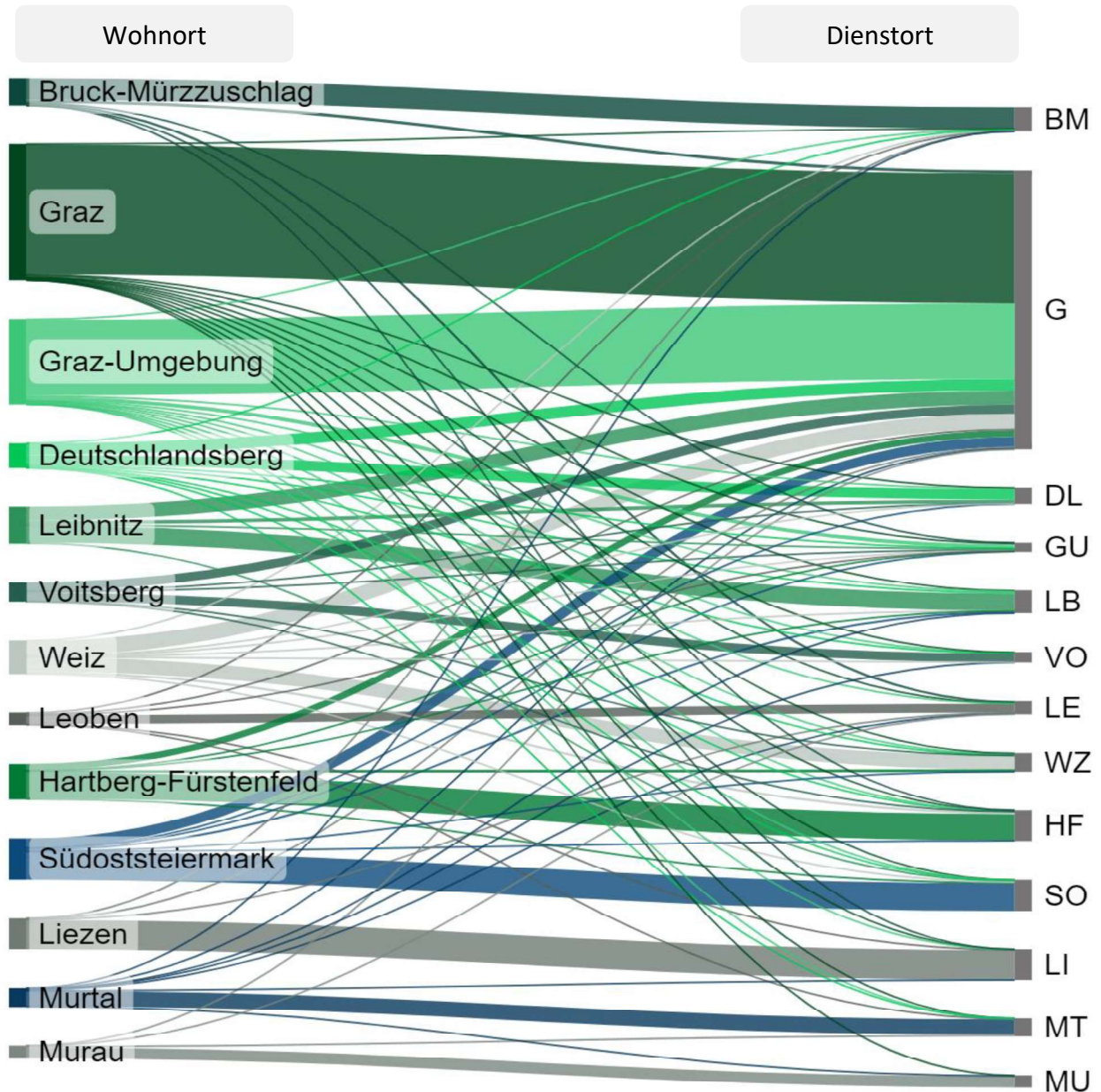
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke

in %	G	GU	SO	HF	LB	WZ	LI	BM	DL	VO	MT	MU	LE
Wohnort	26	17	8	7	7	7	6	5	5	4	4	2	2
Dienstort	54	2	6	6	4	4	6	5	3	2	3	2	3

In Abbildung 11 werden die Pendlerströme der Bediensteten dargestellt, die sowohl ihren Wohnort als auch ihren Dienstort in der Steiermark haben. Graz nimmt dabei sowohl als Wohnort als auch als Dienstort eine bedeutende Stellung ein.

Es ist deutlich erkennbar, dass ein Großteil der Landesbediensteten, die in Graz arbeiten, auch im Ballungsraum wohnen. Zudem pendelt ein nicht unbeachtlicher Anteil der Beschäftigten aus weiterer Entfernung zu ihrer Dienststelle.

Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte



Einige wenige Bedienstete 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. Im Jahr 2023 erfolgte eine Überarbeitung der Telearbeits-Richtlinie, die bereits seit August 2020 in Kraft war. Diese Richtlinie enthält Bestimmungen bezüglich der allgemeinen Rahmenbedingungen für die Telearbeit im Landesdienst.

In Tabelle 17 sind für den 31.12. der jeweiligen Jahre alle aufrechten Vereinbarungen gemäß der Richtlinie 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	2022
männlich	104	439	589	691
weiblich	300	769	1 138	1 301
Gesamt	404	1 208	1 727	1 992

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2022 rund 139 000 Telearbeitstage verzeichnet. Allerdings entfielen diese Tage auch auf Bedienstete, die am 31. Dezember 2022 nicht mehr aktiv im Dienst standen, beispielsweise aufgrund von Pensionierung, Karenzierung oder ähnlichen Umständen und somit keine gültige Telearbeitsvereinbarung mehr zum Stichtag aufwiesen.

Eine geschlechtsspezifische Analyse offenbart, dass insbesondere Frauen die Option der Telearbeit positiv aufnehmen. Wie in Abbildung 12 ersichtlich, werden 66% der im Berichtsjahr geleisteten Telearbeitstage von Frauen erbracht. Dies lässt sich zum einen darauf zurückführen, dass es geringfügig mehr weibliche Bedienstete gibt. Zum anderen beruht dies darauf, dass anteilmäßig mehr Frauen eine aufrechte Telearbeitsvereinbarung haben. Dies kann auch damit begründet werden, dass Frauen häufiger in Berufsgruppen tätig sind, in denen Telearbeit überhaupt möglich ist.

Abbildung 12: Geleistete Telearbeitstage nach Geschlecht



Telearbeit kann darüber hinaus als ein Element zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet werden. Weitere Vorteile umfassen gesteigerte Arbeitszufriedenheit, erhöhte Arbeitgeberattraktivität, verminderte CO₂-Emissionen sowie die Möglichkeit zur Reduzierung des Bedarfs an Büroflächen.

Pensionierungen

Im Pensionsrecht des Landes Steiermark ist – im Gegensatz zum ASVG – ein einheitliches Regelpensionsrecht für Frauen und Männer bereits umgesetzt. Ab dem 01.01.1959 geborene Beamtinnen und Beamte des Landes Steiermark treten grundsätzlich mit vollendetem 780. Lebensmonat (Vollendung des 65. Lebensjahres) in den Ruhestand über.

Einen frühzeitigen Pensionsantritt – ohne ausdrückliche Normierung einer Altersgrenze – sieht das Pensionsgesetz nur im Falle einer Dienstunfähigkeit vor. Diese Möglichkeit besteht bei Vorliegen schwerer gesundheitlicher Probleme. Hierbei handelt es sich zunächst um einen zeitlich begrenzten Ruhestand. Sollte der/die Beamter oder Beamtin wieder genesen, kann er/sie wieder in den Dienst berufen werden. Zumeist ist die gesundheitliche Einschränkung jedoch von Dauer und der/die Beamter oder Beamtin verbleibt dienstunfähig.

Darüber hinaus sind bei Vorliegen bestimmter Anspruchsvoraussetzungen noch die nachfolgenden Pensionsantrittsarten vorgesehen, welche eine Ruhestandsversetzung vor Vollendung des 65. Lebensjahres ermöglichen:

- Korridorpension: BeamtInnen können ab Vollendung des 62. Lebensjahres und bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 450 Monaten die Korridorpension antreten.
- Schwerarbeiterpension: 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.
- Langzeitversichertenpension: Versetzung in den Ruhestand mit langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit (Versicherungsdauer von 480 beitragsgedeckten Versicherungsmonaten, das entspricht 40 Beitragsjahren)

Diese Antrittsarten sind mit den jeweiligen vom Gesetz vorgesehenen Abschlägen verknüpft und vermindern die Pension bei einem frühzeitigen Pensionsantritt. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bei allen drei zuvor genannten Pensionsantrittsarten entsprechend lange Versicherungsmonate vorliegen müssen. Die Pensionsart *Langzeitversichertenpension* läuft im Gegensatz zu anderen Pensionsrechten im Pensionsrecht des Landes Steiermark im Jahr 2023 aus.

Neupensionierungen

Im Folgenden werden die Pensionsantritte der BeamtInnen als auch der Vertragsbediensteten seit dem Jahr 2018 dargestellt. Für BeamtInnen erfolgt eine gesonderte Darstellung der unterschiedlichen Pensionsantrittsarten, siehe Tabelle 18.

Eine bedeutende Neuerung besteht darin, dass nunmehr die Pensionsantritte sämtlicher BeamtInnen und Vertragsbediensteten des Landes Steiermark erfasst werden, und zwar nicht nur die Bereiche Amt

der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde, sondern auch innerhalb des erweiterten organisatorischen Umfelds.

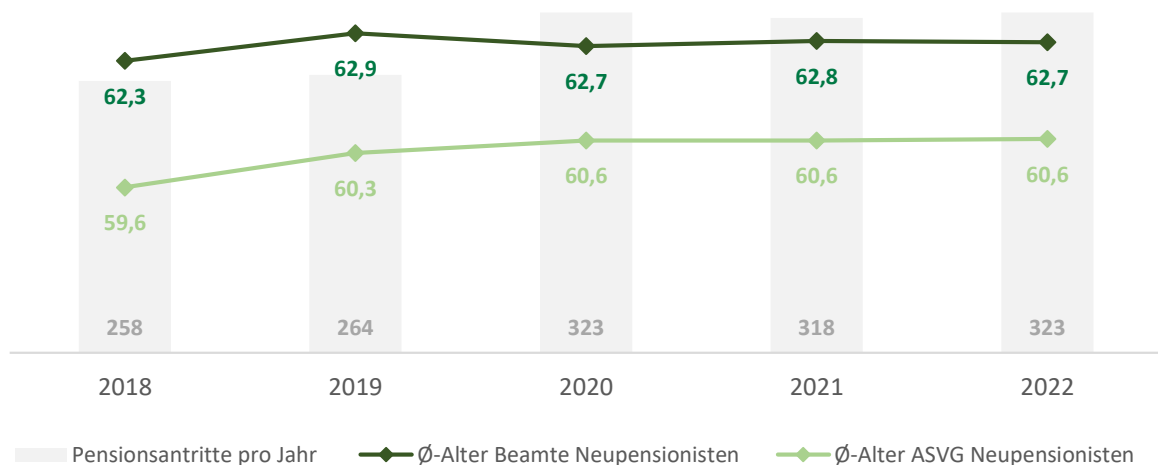
Tabelle 18: Neupensionierungen

	2018	2019	2020	2021	2022
Regelpensionsantrittsalter	27	27	32	24	25
Dienstunfähigkeit	16	7	13	15	16
Korridorpension	2	28	33	57	67
LangzeitbeamtInnen (295a)	17	15	25	19	10
LangzeitbeamtInnen (295b)	56	16	44	7	18
Schwerarbeit	1	1	2	1	1
ASVG	139	170	174	195	186
Gesamt	258	264	323	318	323

In Abbildung 13 erfolgt eine jährliche Gegenüberstellung des faktischen Pensionsantrittsalters der BeamtInnen mit dem faktischen Pensionsantrittsalter der Vertragsbediensteten, sowie die Darstellung der Pensionsantritte im Zeitverlauf.

Die vollständige Harmonisierung des Pensionsrechts im Land Steiermark erfolgte bereits im Jahr 2009. Als Ergebnis dieser Maßnahme zeigt die nachfolgende Abbildung, dass das tatsächliche Pensionsantrittsalter der BeamtInnen und Beamten in den letzten Jahren im Vergleich zu den ASVG-Versicherten deutlich höher liegt.

Abbildung 13: Pensionsantritte und Antrittsalter



BeamtInnenpensionen

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

Wird nur die anspruchsberechtigte Gruppe aller pensionierter Landesbediensteten betrachtet, beträgt die Gesamtanzahl der Ansprüche 5 404. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 19: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten

	2021	2022
Ruhegenüsse	2 767	2 827
Witwen-/Witwerpension	1 134	1 097
Waisenpensionen	46	44
sonstige Pensionen	1 501	1 436
Gesamt	5 448	5 404

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. Zum Stichtag arbeiteten insgesamt 92 Bedienstete in Teilzeit aufgrund von Altersteilzeitvereinbarungen. 27 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 DienstnehmerIn und Dienstgeber. Zum Berichtsstichtag nutzten 82 BeamtInnen diese Möglichkeit, 29 davon haben diese im Berichtsjahr angetreten.

Tabelle 20: Gleitpension und Altersteilzeit

	insgesamt	davon Beginn in 2022
Gleitpension	82	29
Altersteilzeit	92	27

Zukünftige Entwicklungen

Die Altersstruktur und das damit einhergehende relativ hohe Durchschnittsalter der Bediensteten von 44,8 Jahren spiegelt sich auch bei den zukünftigen Entwicklungen der Pensionierungen wider. Bis zum Jahr 2030 gehen von den derzeitigen Beschäftigten rund 21% in Pension. Wenn man einen Blick bis ins Jahr 2035 wirft, zeigt sich, dass sogar 37% der aktuellen Bediensteten bis zu diesem Zeitpunkt ihr reguläres Pensionsantrittsalter erreichen werden. Um die sich daraus ergebenden Herausforderungen zu bewältigen, ist es erforderlich, gezielte personalpolitische Maßnahmen sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht zu ergreifen. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass der Wissenstransfer in den Dienststellen vollständig und flächendeckend erfolgt.

Technischer Annex

Bezugszeitraum

Die stichtagsbezogenen Daten beziehen sich auf den 31.12.2022, Ausnahmefälle wurden als solche kenntlich gemacht. Daten zu den Fehlzeiten sowie Stromgrößen beziehen sich jeweils auf das gesamte Jahr 2022. 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.

- $Krankenstandsfälle\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandsfälle\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $Krankenstandstage\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $durchschnittliche\ Dauer\ eines\ Krankenstands = \frac{Krankenstandstage}{Krankenstandsfälle}$
- $Krankenstandsquote^* = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl * Anzahl\ der\ Arbeitstage\ 2022}$

*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 2022 durchgängig beschäftigt waren und gemäß Besoldungsschema ST entlohnt wurden. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten wurde auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. 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 Top-Bezüge (die höchsten 1.000 Bezüge) wurden die tatsächlichen Auszahlungen aus dem Jahr 2022 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 2022 zu 2012	3
Abbildung 2: Altersstruktur	4
Abbildung 3: Entwicklung der Personalstände (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen	5
Abbildung 4: Anteil der Geschlechter	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 2022	15
Abbildung 9: Verteilung der Dienstorte	21
Abbildung 10: Verteilung der Wohnorte	21
Abbildung 11: Wohnorte-Dienstorte	22
Abbildung 12: Geleistete Telearbeitstage nach Geschlecht	23
Abbildung 13: 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 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 2022	11
Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen	11
Tabelle 11: Krankenstandsarten	11
Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge	16
Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis	18
Tabelle 14: Begünstigt Behinderte nach Köpfen inkl. Abwesende	19
Tabelle 15: Anwesende Bedienstete mit einem geschützten Arbeitsplatz	20
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke	21
Tabelle 17: Aufrechte Telearbeitsanträge	23
Tabelle 18: Neupensionierungen	25
Tabelle 19: Pensionsarten der PensionistInnen der Landesbediensteten	26
Tabelle 20: Gleitpension und Altersteilzeit	26

