

Personalbericht

2025

Zahlen, Daten, Fakten

Impressum

Amt der Steiermärkischen Landesregierung | Abteilung 5 Personal
Hofgasse 13, 8010 Graz
Druck: Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Ausgabe: 2025

**Die eigennützige Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Verwertung ist ohne ausdrückliche Zustimmung der
Abteilungsleitung der Abteilung 5 Personal untersagt.**

Personalbericht 2025

Land Steiermark

Graz, Dezember 2025

Vorwort



LH Mario Kunasek

Das Land Steiermark ist einer der größten steirischen Arbeitgeber und hat damit auch eine große Verantwortung, einerseits für die Qualität der geleisteten Arbeit und andererseits für die Arbeitnehmer im Landesdienst selbst. Dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist mir als zuständiger Personalreferent der Steiermärkischen Landesregierung ein besonderes Anliegen.

Der vorliegende Personalbericht gibt auch dieses Jahr einen umfassenden Überblick über die Strukturen der Landesverwaltung und macht damit komplexere Zusammenhänge sichtbar, deren Verständnis Voraussetzung für effizientes und bürgerfreundliches Arbeiten mit hohem Qualitätsanspruch ist. Der Einblick in allgemeine personalstatistische Daten, wie die Altersstruktur der Bediensteten, die Art der Dienstverhältnisse oder die Einkommensverteilung nach Geschlecht, Funktionsgruppen und Gehaltsklassen, ist Voraussetzung für die Weiterentwicklung einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung.

Gerade im Lichte der Entbürokratisierung und im Hinblick auf die budgetären Notwendigkeiten, liefert dieser Bericht wertvolle Ansätze für Verbesserungen und dient als zweckmäßige Grundlage, um die Verwaltung zukunftsfit zu machen.

Graz, im Dezember 2025



LH Mario Kunasek

Landeshauptmann der Steiermark

Vorwort



Dr. Günther Lippitsch

Der Personalbericht, der gemeinsam mit dem Stellenplan im Rahmen des Landesvoranschlags vorgelegt wird, bietet einen kompakten Überblick über die wichtigsten personalstatistischen Kennzahlen des Landesdienstes. Auf Grundlage verlässlicher Daten zeigt er zentrale Entwicklungen auf und liefert Impulse für künftige Entscheidungen in der Personalpolitik.

Der öffentliche Dienst steht im Spannungsfeld von demografischem Wandel, begrenzten Ressourcen und rasanter Digitalisierung. Themen wie Mitarbeitergewinnung und -bindung, Wissenstransfer, Nachwuchsförderung sowie der Einsatz neuer Technologien – insbesondere Künstlicher Intelligenz – gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung.

Vor dem Hintergrund veränderter Erwartungen von Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft, Politik und Beschäftigten gilt es, den Landesdienst zukunftsorientiert weiterzuentwickeln und seine Leistungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Auch dieser Personalbericht soll einen Beitrag dazu leisten.

Graz, im Dezember 2025

Dr. Günther Lippitsch

Leiter Abteilung 5 Personal

Inhaltsverzeichnis

Personalstand.....	1
Entwicklung Altersstruktur	3
Entwicklung der Personalstände	4
Geschlechteranalyse.....	6
Einkommenstransparenz.....	7
Abwesenheiten	11
Krankenstand.....	11
Weitere Abwesenheitsarten.....	13
Qualifikationsstruktur	15
Ausbildungsverhältnisse.....	16
Lehrlingsausbildung.....	16
Ferialarbeit.....	17
Weitere Ausbildungsverhältnisse	18
Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung	19
Geographische Verteilung.....	21
Telearbeit.....	23
Pensionierungen.....	24
Neupensionierungen	24
Pension der Beamten und Beamtinnen	26
Gleitpension und Altersteilzeit	26
Zukünftige Entwicklungen.....	26
Technischer Annex.....	28
Abbildungsverzeichnis.....	30
Tabellenverzeichnis.....	30

Personalstand

Der Personalstand nach Köpfen weist mit Stichtag 31.12.2024 einen Gesamtstand von 7 597 Bedienstete auf, das sind in Vollzeitäquivalenten 6 930. 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	2.877	2.480	5.357
Bezirkshauptmannschaften	335	1.101	1.436
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	52	30	82
Politische Büros	36	49	85
Landtag	58	48	106
Landesverwaltungsgericht Steiermark	26	68	94
Bildungsdirektion für Steiermark	17	71	88
sonstige Organisationseinheiten	32	131	163
ausgegliederte Dienststellen	56	130	186
Gesamt	3.489	4.108	7.597

Der Großteil der Bediensteten 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.

Zum Berichtszeitpunkt waren 85 Personen in den acht politischen Büros der steirischen Landesregierung tätig, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Phase der Regierungsumbildung befand.

Zum Bereich *Landtag* zählen die Landtagsdirektion, die 6 Landtagsklubs sowie der Landesrechnungshof. In diesen Einheiten arbeiten 106 Landesbedienstete. Im Landesverwaltungsgericht sind 94 Personen tätig.

Die Bildungsdirektion, als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Land, beschäftigt 88 Landesbedienstete.

In den *sonstigen Organisationseinheiten* sind Bedienstete tätig, die als Distriktsärzte bzw. Distriktsärztinnen oder Landesbezirkstierärzte bzw. Landesbezirkstierärztinnen arbeiten, sich in der Landespersonalvertretung engagieren, im Landesbedienstetenunterstützungsverein tätig sind oder in den Sozialhilfverbandsverwaltungen den Dienst verrichten. Insgesamt handelt es sich hier um 163 Beschäftigte.

Zusätzlich sind noch rund 186 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 Steiermärkischen Landesregierung	2.780	2.144	4.924
Bezirkshauptmannschaften	328	954	1.282
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	51	27	78
Politische Büros	36	48	84
Landtag	55	43	99
Landesverwaltungsgericht Steiermark	26	66	92
Bildungsdirektion für Steiermark	16	67	82
sonstige Organisationseinheiten	31	102	133
ausgegliederte Dienststellen	52	105	157
Gesamt	3.375	3.555	6.930

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 Steiermärkischen Landesregierung	24	162	186
Bezirkshauptmannschaften	6	82	88
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	-	4	4
Politische Büros	1	2	3
Landtag	2	4	6
Landesverwaltungsgericht Steiermark	-	2	2
Bildungsdirektion für Steiermark	-	3	3
sonstige Organisationseinheiten	-	3	3
ausgegliederte Dienststellen	-	5	5
Gesamt	33	267	300

Darüber hinaus sind noch über 19 000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (inkl. Karenzierte) in der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGes) beschäftigt.

Für die weitere Analyse in den nachfolgenden Kapiteln wurden die 6 875 anwesenden Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde aus Tabelle 1 herangezogen, außer es wurde anders vermerkt.

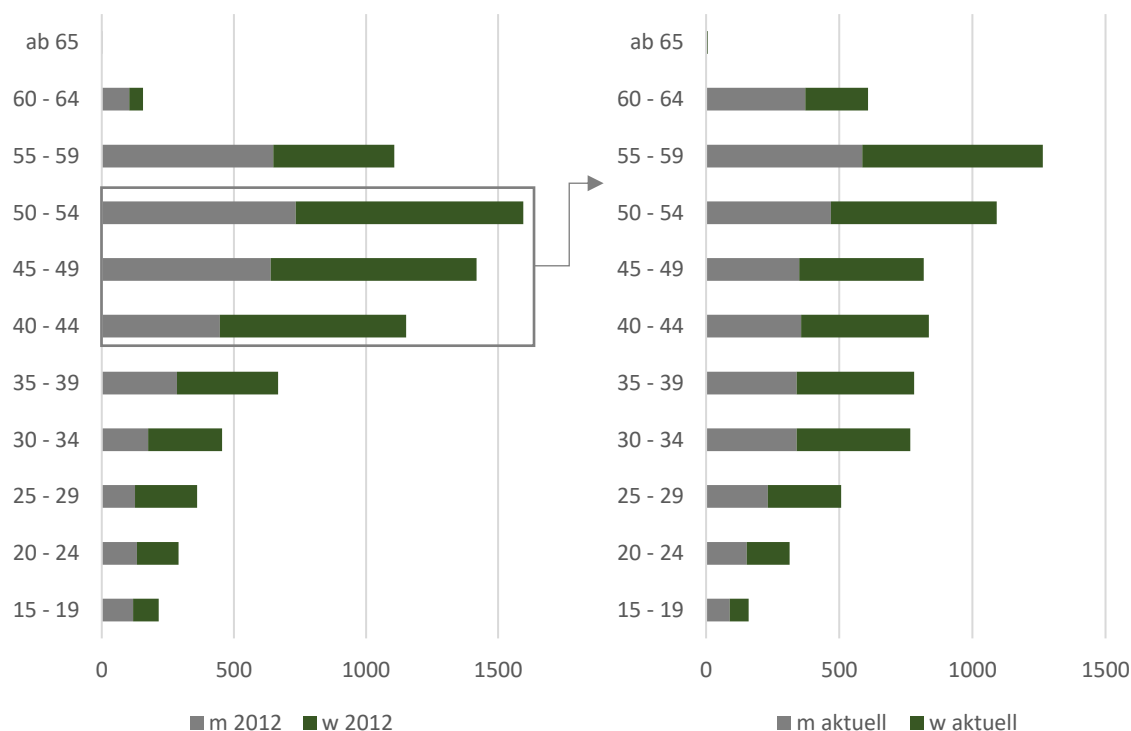
Entwicklung Altersstruktur

Das durchschnittliche Alter der Landesbediensteten beträgt 44,3 Jahre, wobei es im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr um 0,2 Jahre wiederholt leicht gesunken ist. Die männlichen Bediensteten sind im Durchschnitt 44,7 Jahre alt, was leicht über dem Durchschnittsalter der weiblichen Bediensteten liegt, die im Schnitt 44 Jahre alt sind. Die steirischen Landesbediensteten sind somit jünger als Bundesbedienstete (Ø-Alter 44,6 Jahre; 2023) jedoch wesentlich älter als Beschäftigte in der Privatwirtschaft (Ø-Alter 39,5 Jahre; 2022).

In Abbildung 1 ist der relativ hohe Altersdurchschnitt im Landesdienst deutlich ersichtlich. Im Vergleich zur Altersstruktur des Jahres 2012 zeigt das aktuelle Altersdiagramm eine Verschiebung der stärksten Altersgruppen nach oben: Waren 2012 vor allem die 40- bis 54-Jährigen stark vertreten, so liegt der Schwerpunkt nun bei den Bediensteten im Alter zwischen 50 und 59 Jahren.

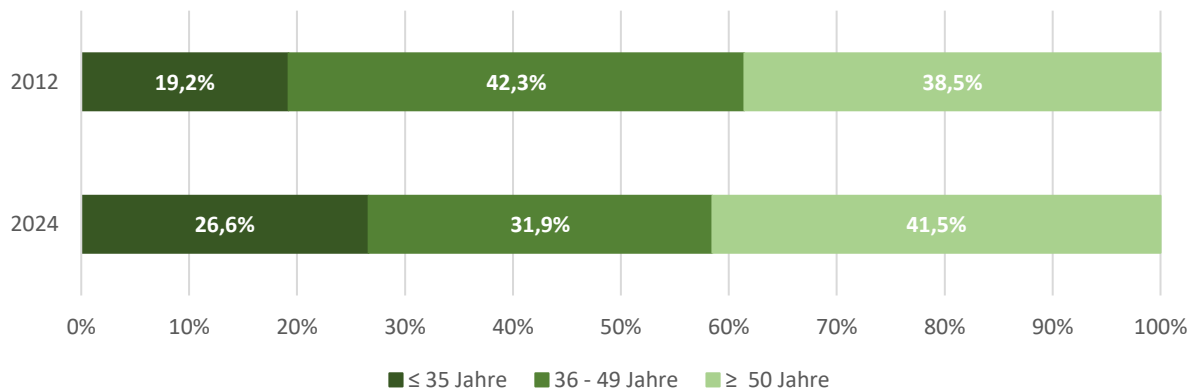
Deutlich sichtbar ist jedoch auch der Anstieg im Bereich der 25- bis 39-Jährigen. Es werden zunehmend Stellen durch Pensionierungen frei, welche dann neu nachbesetzt werden können. In den letzten Jahren konnten dadurch vermehrt jüngere, hoch qualifizierte Personen eingestellt werden, was in einer Zunahme in den genannten Altersbereichen resultiert.

Abbildung 1: Altersstruktur Vergleich 2012 zu 2024



Wie in Abbildung 2 ersichtlich, zeigt sich nach wie vor ein höherer Anteil der Bediensteten über 50 Jahre, während sich die mittlere Altersgruppe rückläufig verhält beziehungsweise zuletzt auf konstantem Niveau verweilt. Innerhalb der Altersgruppe bis einschließlich 35 Jahre gab es weitere Zuwächse, und somit sind mittlerweile mehr als ein Viertel aller Bediensteten unter 35 Jahre alt.

Abbildung 2: Altersstruktur



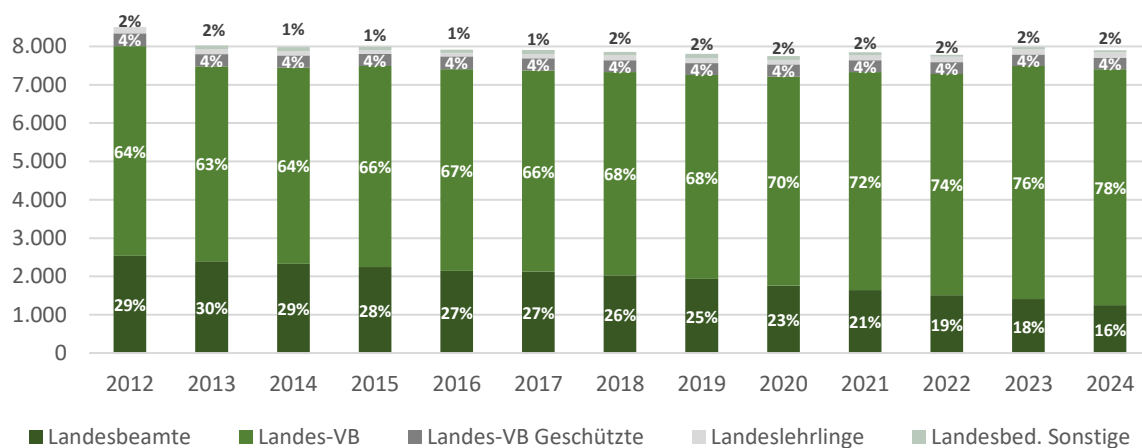
Entwicklung der Personalstände

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 und unterliegt nur geringfügigen Schwankungen.

Zum Stichtag gab es in sämtlichen Organisationseinheiten des Landes Steiermark (inkl. abwesenden Bediensteten) 1 254 Beamte und Beamtinnen, 6 152 Vertragsbedienstete, 293 Geschützte, 146 Lehrlinge sowie 52 sonstige Landesbedienstete – dazu zählen beispielsweise Trainees, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Ausbildungsakademiker und Ausbildungsakademikerinnen.

Im Berichtszeitraum ist ein fortgesetzter Rückgang des beamteten Personals zugunsten von Vertragsbediensteten zu verzeichnen. Diese Entwicklung resultiert einerseits daraus, dass bestehendes beamtetes Personal zusehends das pensionsfähige Alter erreicht und andererseits aus der Tatsache, dass Nachbesetzungen zumeist nicht mehr im Rahmen öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse erfolgen. Daraus resultierend kann ein Anstieg bei den Vertragsbediensteten verzeichnet werden. Die Anzahl der *Geschützten Bediensteten* bewegt sich aufgrund festgelegter Gegebenheiten auf einem konstanten Niveau. Die Zahl der Lehrlinge bleibt seit Jahren auf einem weitgehend konstanten Niveau, da jährlich eine ähnliche Anzahl an Ausbildungsplätzen vorgesehen ist. In jüngerer Zeit ist jedoch ein steigendes Interesse an einer Lehrausbildung beim Land Steiermark zu beobachten.

Abbildung 3: Entwicklung Personalstand (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen



Pragmatisierungspolitik

Seit Anfang 2013 wurden in den näher betrachteten Organisationseinheiten – dem Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde – 101 vormals Vertragsbedienstete (mit einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag) pragmatisiert worden. Zusätzliche 38 Pragmatisierungen sind der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark zuzurechnen. Das Durchschnittsalter der Bediensteten zum Zeitpunkt ihrer Pragmatisierung beträgt 40,5 Jahre. Bei einer ausschließlichen Betrachtung des Berichtsjahres erlangten in diesem Zeitraum sieben Bedienstete den Status eines Beamten beziehungsweise einer Beamtin.

Insgesamt zeigt sich, dass die Pragmatisierungspolitik in den letzten Jahren eher restriktiv gehandhabt wurde, sodass nur noch vergleichsweise wenige Vertragsbedienstete in den Beamtenstand übernommen wurden.

Geschlechteranalyse

Rund 53 % der Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde sind weiblich. Bei reiner Betrachtung der Bezirkshauptmannschaften liegt dieser Anteil sogar bei knapp 77 %. Der Anteil der weiblichen Bediensteten konnte im Berichtszeitraum einen leichten Zuwachs verzeichnen und bewegt sich in den letzten Jahren auf einem relativ konstanten Niveau.

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Zum Stichtag befanden sich 40 % der knapp über 3.600 weiblichen Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, während bei den männlichen Bediensteten lediglich 9 % nicht vollzeitbeschäftigt waren. Insgesamt arbeiten 75 % aller Beschäftigten in einem Vollzeitdienstverhältnis. Die deutlich höhere Teilzeitquote bei den Frauen zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung insbesondere für weibliche Bedienstete eine wesentliche Arbeitsform darstellt und die Gesamtstruktur der Landesbediensteten maßgeblich beeinflusst.

Tabelle 4: Arbeitszeitanteil

	männlich	in %	weiblich	in %	Gesamt	in %
bis inkl. 50%	107	3%	460	13%	567	8%
über 50% bis unter 75%	60	2%	263	7%	323	5%
75% bis unter 100%	116	4%	705	20%	821	12%
100%	2.981	91%	2.183	60%	5.164	75%
Gesamt	3.264	100%	3.611	100%	6.875	100%

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. Es ist festzustellen, dass mittlerweile auch der Anteil teilzeitarbeitender Männer marginal weiter ansteigt.

Die Gründe für ein reduziertes Beschäftigungsausmaß können vielfältig sein; Teilzeitarbeit kann etwa aufgrund der Betreuungspflicht eines Kindes erfolgen. Zum Stichtag 31.12.2024 befanden sich insgesamt 206 Bedienstete in dieser Form der Teilzeit. Diese Art der Arbeitszeitreduktion ist derzeit längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Lediglich 6 Männer nahmen diese Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes in Anspruch.

Frauen in Führungspositionen

Ein erheblicher Anteil von 44% 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 2020 nimmt zudem eine Frau die höchste Führungsposition in der Verwaltung ein, indem sie die Leitung der Landesamtsdirektion innehat.

Tabelle 5: Anteil der männlichen u. weiblichen Führungskräfte

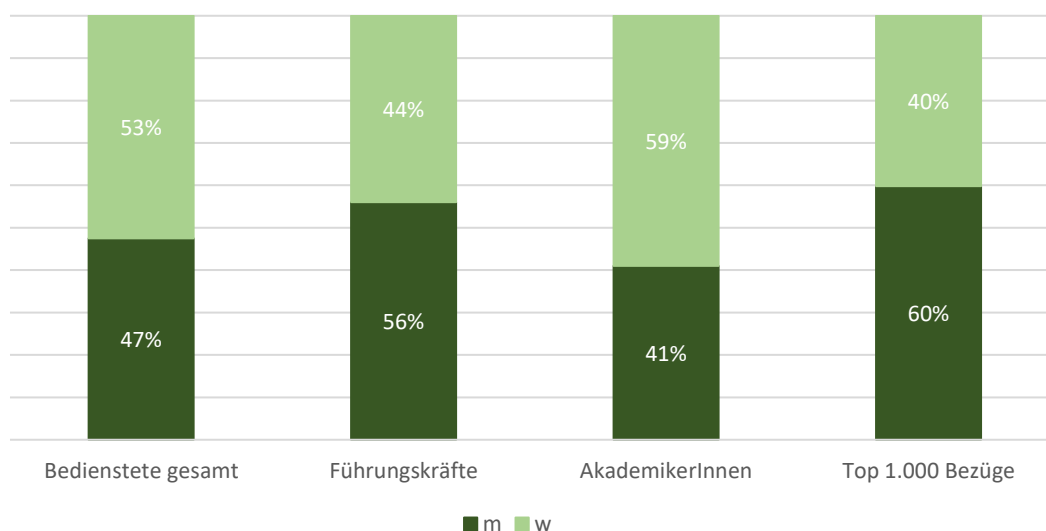
	männlich	weiblich
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	59%	41%
Bezirkshauptmannschaften	48%	52%
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	73%	27%
Gesamt	56%	44%

Qualifikationsstruktur nach Geschlecht

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur im steirischen Landesdienst nach Geschlecht, dann haben 30% der weiblichen Bediensteten und 23% der männlichen Bediensteten einen akademischen Abschluss. Werden nur Personen mit Hochschulabschluss herangezogen, überwiegt der Frauenanteil an diesen mit 59%.

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 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 Beamte und Beamtinnen sowie 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 2024 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 4 656 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 3,2% unter jenem der Männer im identen Wirkungsbereich. In der *Allgemeinen Verwaltung* beträgt der Unterschied 17,6% und im Bereich *Technik/Handwerk* 11,6%. 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	3,2%
Allgemeine Verwaltung	17,6%
Technik/Handwerk	11,6%
Fachdienste	-0,5%

Funktionsgruppen

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

1. Hilfsdienste mit den Gehaltsklassen 1 bis 3
2. Qualifizierter Hilfsdienst mit den Gehaltsklassen 4 bis 6

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

In Tabelle 7 werden die Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen dargestellt. In der Gruppe *Top Experten/Expertinnen* liegt das Brutto-Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten über jenem der Männer, in den Gruppen *Fachassistenz* und *Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management* ist ein sehr geringer Unterschied im Brutto-Medianeinkommen zwischen den Geschlechtern. In den verbleibenden ausgewiesenen Gruppen liegt jenes der weiblichen Bediensteten unter jenem der Männer.

Tabelle 7: Unterschiede im Medianeinkommen nach Funktionsgruppen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
Hilfsdienste	6,5%
Qualifizierter Hilfsdienst	5,3%
Fach- und Sachbereich	3,2%
Fachassistenz	0,6%
Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management	-0,2%
Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management	-8,2%
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 ST15 liegt das Medianeinkommen der Frauen mit 4,6% 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 ST13.

Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen

Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	
ST01	-0,5%
ST02	-0,3%
ST03	n.a.
ST04	n.a.
ST05	3,6%
ST06	0,7%
ST07	2,9%

ST08	3,2%
ST09	0,8%
ST10	0,0%
ST11	2,9%
ST12	0,6%
ST13	-3,8%
ST14	1,2%
ST15	4,6%
ST16	-1,1%
ST17	n.a.
ST18	n.a.
ST19	1,0%
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 39% unter dem der Männer liegt. Im Berichtszeitraum wurde der überwiegende Anteil der geleisteten Überstunden von männlichen Bediensteten erbracht. Insgesamt sind von den Bediensteten mit bezahlten Überstunden 76% Männer.

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 andauert haben.

In Tabelle 9 sind die Krankenstände der Bediensteten für das Jahr 2024 ersichtlich. Zusätzlich erfolgt eine grafische Darstellung der Veränderungen im Vergleich zu 2023. Im Berichtszeitraum konnte eine Reduktion der Krankenstandsfälle je Bediensteten festgestellt werden. Jedoch erhöhte sich die Anzahl der Krankenstandstage, wodurch sich ebenso die durchschnittliche Dauer eines Krankenstands verlängerte.

Tabelle 9: Krankenstände 2024

	insgesamt	ohne Kurzzeit
Krankenstandsfälle je Bediensteten	↓ 3,11	↓ 0,98
Krankenstandstage je Bediensteten	↑ 16,52	↑ 12,90
Ø-Dauer eines Krankenstands	↑ 5,31	↑ 13,20

Knapp 69% der Gesamtkrankenstandsfälle entfallen auf Kurzzeitkrankenstände, siehe Tabelle 10. Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Die Krankenstandsquote ist der prozentuelle Anteil der Bediensteten, die im Durchschnitt an jedem Arbeitstag im Krankenstand sind. Im vergangenen Jahr verhielt sich dieser Wert simultan zu den anderen Kennzahlen.

Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen

	2023	2024
Anteil der Kurzzeit- an den Gesamtkrankenstandsfällen in %	67,2%	68,6%
Krankenstandsquote	6,3%	6,6%

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 oder Kuraufenthalt.

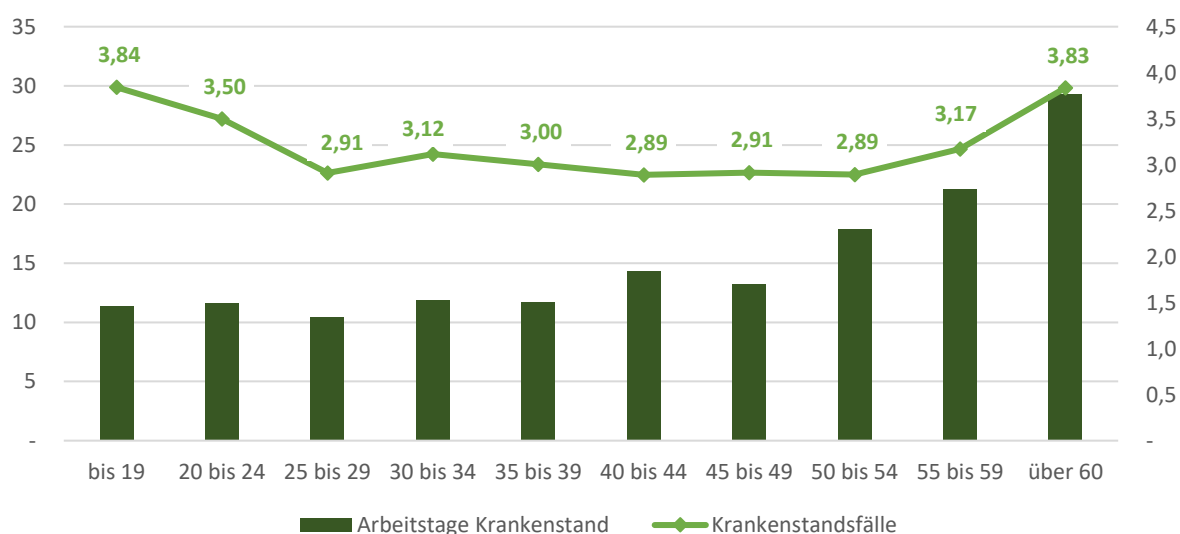
Tabelle 11: Krankenstandsarten

	Krankheit	Arbeitsunfall	Kuraufenthalt
Krankenstandsfälle je Bediensteten	3,05	0,02	0,05
Krankenstandstage je Bediensteten	15,52	0,26	0,74
Ø-Dauer eines Krankenstands	5,09	15,34	14,90

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 50 Jahren deutlich an. Etwa 56% der gesamten Krankenstandstage entfallen auf Bedienstete, die älter als 45 Jahre sind – dieser Umstand ist jedoch auch auf den nach wie vor relativ hohen Altersdurchschnitt im Landesdienst zurückzuführen. Die wenigsten Krankenstandstage entfallen auf die Altersgruppe der unter 20-Jährigen.

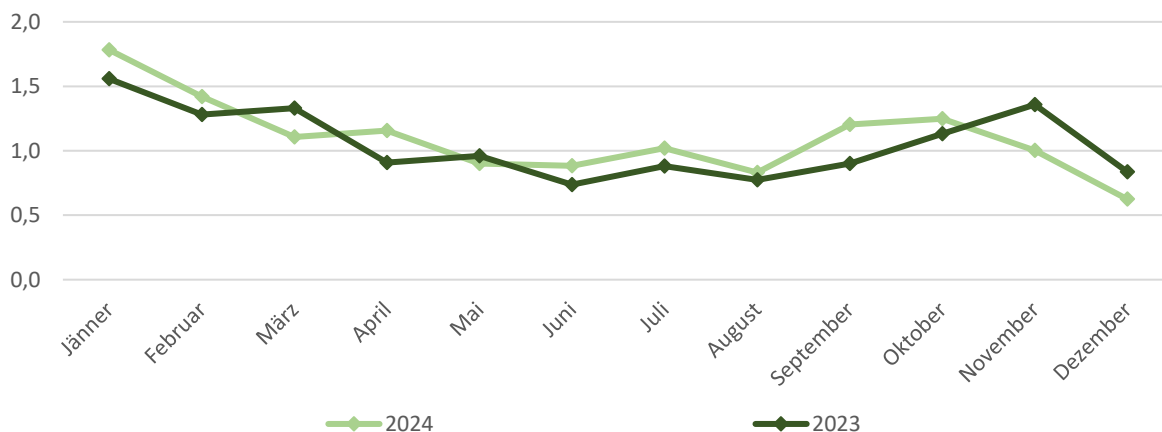
Werden die Krankenstandsfälle betrachtet, sind erhöhte Werte an den beiden Enden der Kurve zu verzeichnen. Dadurch lässt sich feststellen, dass die jüngeren Altersgruppen zwar häufiger krankheitsbedingt ausfallen, jedoch eine kürzere Dauer der Krankenstände aufweisen.

Abbildung 5: Krankenstandstage je Bediensteten nach Altersgruppen



In Abbildung 6 ist ersichtlich, dass die Anzahl der Krankenstandstage in den klassischen Sommermonaten leicht zurück geht, während zu Beginn des Jahres die meisten Krankenstände verzeichnet werden.

Abbildung 6: Krankenstandstage je Bediensteten nach Monat



Weitere Abwesenheitsarten

Babymonat

Ein Babymonat 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 vergangenen Jahr haben 38 Männer die Option Babymonat gewählt. Diese waren im Durchschnitt 20,9 Arbeitstage vom Dienst abwesend. Zwei Führungskräfte nutzten im Berichtszeitraum diese Option.

Karenz

Im Berichtsjahr waren insgesamt 245 Bedienstete in Karenz im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes, der Männeranteil liegt bei 7% und unterliegt leichten Schwankungen. Bei beiden Geschlechtern sank die durchschnittliche Karenzierungsdauer abermals leicht. Bei Männern beträgt sie 63 Arbeitstage, Frauen sind dagegen im Schnitt 250 Arbeitstage in Karenz.

Zusätzlich nahmen 49 weibliche Bedienstete und elf männliche Bedienstete 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 312 Arbeitstagen.

Hinzu kommen weitere 42 Bedienstete, die einen Karenzurlaub gemäß § 70 Abs. 1 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht aus privaten Gründen in Anspruch genommen haben, hiervon waren die Hälfte männliche Bedienstete. Im Durchschnitt beträgt die Abwesenheitsdauer 782 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 zum Höchstausmaß von zwei weiteren Wochen bei Erfüllung der Voraussetzung gemäß § 75 Abs. 3 Stmk. L-DBR.

Im Schnitt weist eine Pflegefreistellung eine Dauer von 1,1 Tagen auf. Von den 2 052 Bediensteten, welche diese Freistellung 2024 in Anspruch genommen haben, waren 60% Frauen und die insgesamt dadurch entstandenen Abwesenheitstage entfallen zu 59% auf Frauen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum sind 119 Vertragsbedienstete in Bildungskarenz gewesen, um sich weiter fortzubilden. Im Durchschnitt waren sie dafür 218 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 2024 bei 93%. Eine Bildungskarenz ist für Beamte und 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

9 Bedienstete, davon ein Mann, haben im Berichtsjahr das Freijahr im Zuge eines Sabbaticals in Anspruch genommen.

Qualifikationsstruktur

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

Aufgrund der Aufgabenstruktur gibt es einen relativ hohen Anteil an Bediensteten mit akademischer Bildung 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 Experten und Expertinnen in den jeweiligen Fachgebieten benötigt, als auch eine große Anzahl von Juristen und 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 dieser Gruppe sind Personen vertreten, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss, eine B-Aufstiegsprüfung, einen Handelsschulabschluss oder andere hier nicht erfasste Qualifikationen verfügen.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur 2012

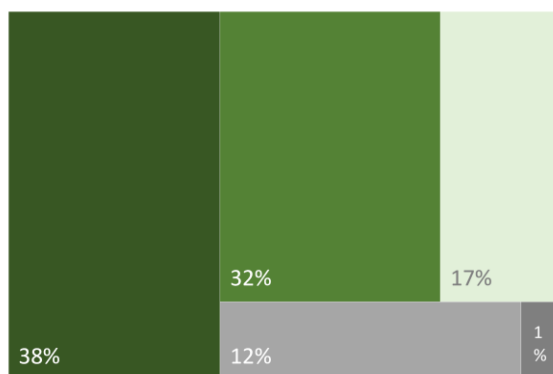
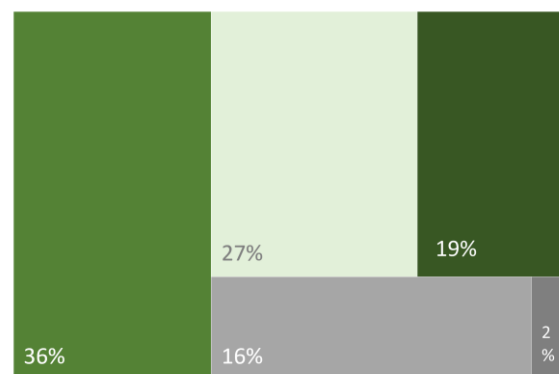


Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2024



Studium Meisterprüfung Reifeprüfung Lehre diverse Ausbildungen

Die Höherqualifizierung des Landesdienstes zeigt sich auch bei den Neueinstellungen. Bei den in den letzten vier Jahren neu eingestellten Personen, die mit Stichtag 31.12.2024 nach wie vor im Dienst waren, hatten 34% 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 Akademikern und Akademikerinnen in diesem Zeitraum beträgt nahezu 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.

146 junge Frauen und Männer erlernen einen von derzeit 18 unterschiedlichen Berufen in 73 verschiedenen Dienststellen. Für die fachgerechte Ausbildung der Lehrlinge ist die Ausbilderin oder der Ausbilder in der Dienststelle verantwortlich. Zum Stichtag stehen 173 Bedienstete als Ausbildende zur Verfügung. Voraussetzung ist der Nachweis einer entsprechenden Ausbilderqualifikation, die neben fachlichem Know-how auch berufspädagogische und rechtliche Kompetenzen umfasst. Die Ausbilderqualifikation wird in der Regel durch das Ablegen einer Prüfung oder den erfolgreichen Abschluss eines anerkannten Ausbilderkurses erworben. In vielen Fällen können auch bestimmte Fach- oder Meisterprüfungen die Ausbilderprüfung ersetzen.

Tabelle 12: Übersicht Lehrlinge

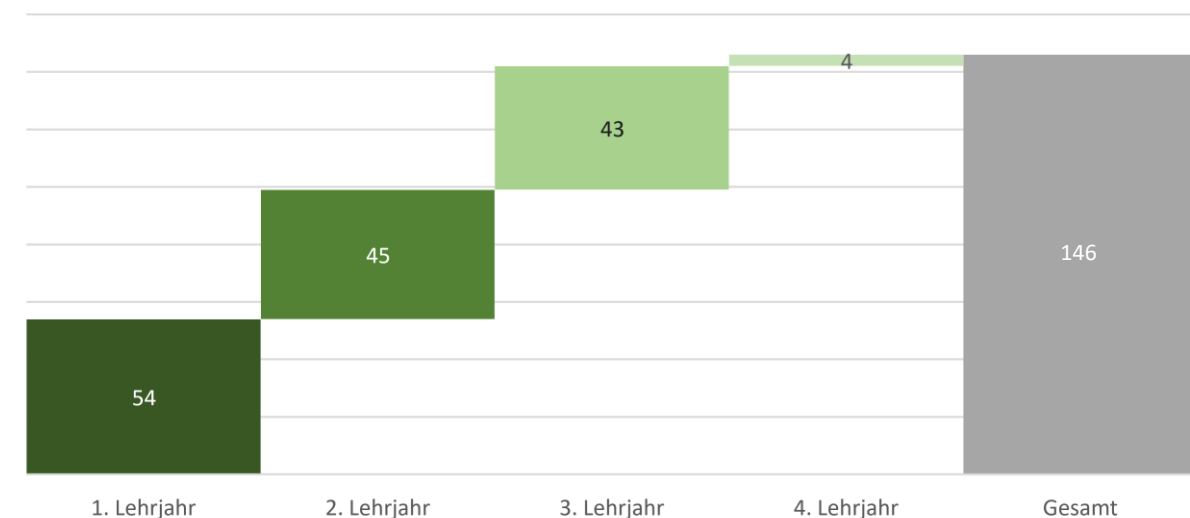
Lehrberuf	männlich	weiblich	Gesamt
Archiv und Bibliotheksassistent	3	1	4
Buchbindetechnik und Postpresstechnologie	1		1
Chemielaborant und Chemielaborantin		2	2
Fleischer und Fleischerin	5		5
Gartenbau	3	2	5
IT-Systemtechnik	5		5
KFZ-Technik	5		5
Koch und Köchin	1	2	3
Land- und Baumaschinentechnik	1		1
Landwirtschaft	3		3
Obstbau	1		1
Pferdewirtschaft		1	1
Physiklaborant und Physiklaborantin	1		1
Straßenerhaltungsfachmann und -fachfrau	33	1	34
Tischler und Tischlerin	2		2
Vermessungstechnik	2	1	3
Verwaltungsassistent	10	58	68
Weinbau und Kellerwirtschaft	1	1	2
Gesamt	77	69	146

Als Vergleich gab es zum Stichtag 31.12.2012 157 Lehrlinge. Die Anzahl bewegt sich somit auf einem recht konstanten Niveau. Bemerkenswert ist, dass mehr als 62% der damaligen Lehrlinge auch heute noch beim Land Steiermark in unterschiedlichsten Funktionen tätig sind.

Die Dauer der Lehrzeit ist in den jeweiligen Ausbildungsordnungen festgelegt und beträgt – abhängig vom Lehrberuf – zwischen zwei und vier Jahren. Der Lehrvertrag wird für die entsprechende Ausbildungsdauer abgeschlossen. Der Großteil der beim Land Steiermark angebotenen Lehrberufe weist eine dreijährige Ausbildungsdauer auf. Einige Lehrberufe, wie etwa die Kfz-Technik, erfordern eine längere Lehrzeit von dreieinhalb Jahren.

Im vergangenen Jahr konnten 54 neue Lehrlinge mit ihrer Ausbildung beginnen. Die Grafik bietet einen Überblick über die Verteilung der Lehrlinge auf die einzelnen Lehrjahre.

Abbildung 9: Übersicht Lehrjahre



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 sieben Lehrlinge eine Integrationslehre und werden dabei von qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Dienststellen unterstützt.

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 interessanter 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 133 Ferialarbeiter und Ferialarbeiterinnen beim Land Steiermark beschäftigt, davon 120 im Amt, den Bezirkshauptmannschaften und der Agrarbezirksbehörde. Das Durchschnittsalter lag bei 18,5 Jahren, was darauf hinweist, dass diese Beschäftigungsform sowohl für Schüler und Schülerinnen als auch für Studenten und Studentinnen von Interesse ist.

Weitere Ausbildungsverhältnisse

Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung

Im Berichtsjahr waren 3 Personen als sogenannte Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung beschäftigt. Hierbei handelt es sich um Absolventen und Absolventinnen einer Hochschule, welche kürzlich das Studium abgeschlossen haben und bereits über Berufserfahrung verfügen. Eine weitere Vertiefung der Kenntnisse im entsprechenden Fachgebiet steht im Fokus der Anstellung. Diese Bediensteten können beispielsweise im juristischen, wirtschaftlichen als auch technischen Bereich beschäftigt sein.

Trainees

39 Personen befanden sich im Jahr 2024 in einem Traineeprogramm. Fünf Trainees absolvierten das Programm nach der Matura, während die übrigen 34 ein abgeschlossenes Studium vorweisen konnten. 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.

Pflichtpraktikanten und Pflichtpraktikantinnen sowie Praktikanten und Praktikantinnen

Zusätzlich waren im Vorjahr 22 Personen in einem Pflichtpraktikum beschäftigt. Das sind Schüler und Schülerinnen oder Studierende, 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. 39 Personen haben diese Möglichkeit im vergangenen Jahr nutzen können.

In Tabelle 13 sind die verschiedenen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2024 nach Geschlecht gelistet.

Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis

	männlich	weiblich	Gesamt
Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung	3	0	3
Trainees	11	28	39
Pflichtpraktikanten und Pflichtpraktikantinnen	17	5	22
Praktikanten und Praktikantinnen	10	29	39
Gesamt	41	62	103

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.

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

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

Darüber hinaus muss es gemäß Behinderteneinstellungsgesetz in jedem Betrieb mit dauerhaft mehr als fünf begünstigt Behinderten eine Behindertenvertrauensperson geben. Zusätzlich ist eine Zentralbehindertenvertrauensperson zu bestellen. All diese Vorgaben werden vom Land Steiermark als Dienstgeber erfüllt.

Tabelle 14: Begünstigt Behinderte nach Köpfen inkl. Abwesende

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Landesregierung	188	211	399
Bezirkshauptmannschaften	29	64	93
ABB für Steiermark	4	3	7
Politische Büros		2	2
Landtag	4	6	10
Landesverwaltungsgericht Steiermark	2	3	5
Bildungsdirektion für Steiermark		2	2
sonstige Organisationseinheiten	6	15	21
ausgegliederte Dienststellen	10	10	20
Gesamt	243	316	559

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 559 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 262 Personen in den Bereichen Amt, Bezirkshauptmannschaft und Agrarbezirksbehörde sowie auf weitere 28 Personen in der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark.

Insgesamt erbringen 3 Personen mit geschütztem Arbeitsplatz im Erhebungszeitraum keine Dienstleistung wegen Abwesenheit.

Das durchschnittliche Alter der Bediensteten auf einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei rund 44,8 Jahren, also geringfügig über dem der gesamten Beschäftigten. Der Frauenanteil der Bediensteten mit einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei 44%.

Rund 7% 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	88	209
Bezirkshauptmannschaften u. Agrarbezirksbehörde	25	28	53
Gesamt	146	116	262

Darüber hinaus absolvieren sieben 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 55% der Landesbediensteten in der Landeshauptstadt. Die restlichen 45% der Bediensteten 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 10: Verteilung der Dienstorte

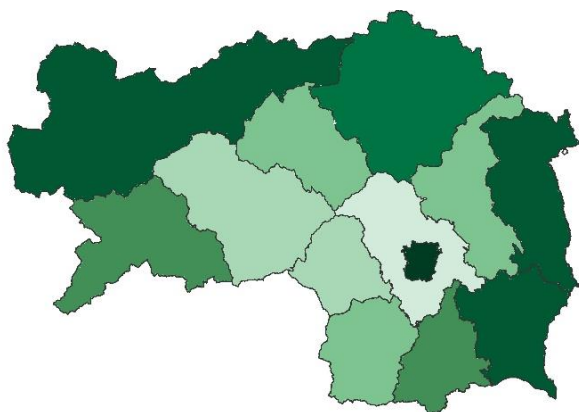
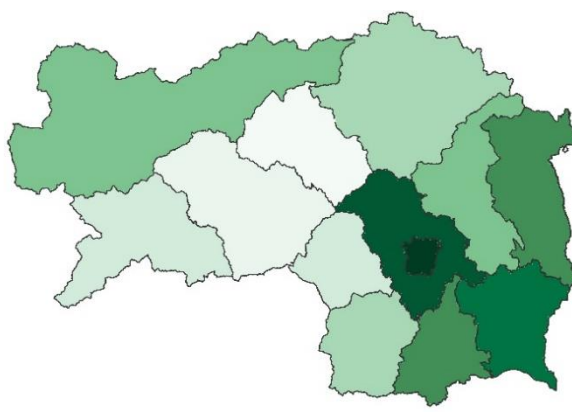


Abbildung 11: Verteilung der Wohnorte



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.

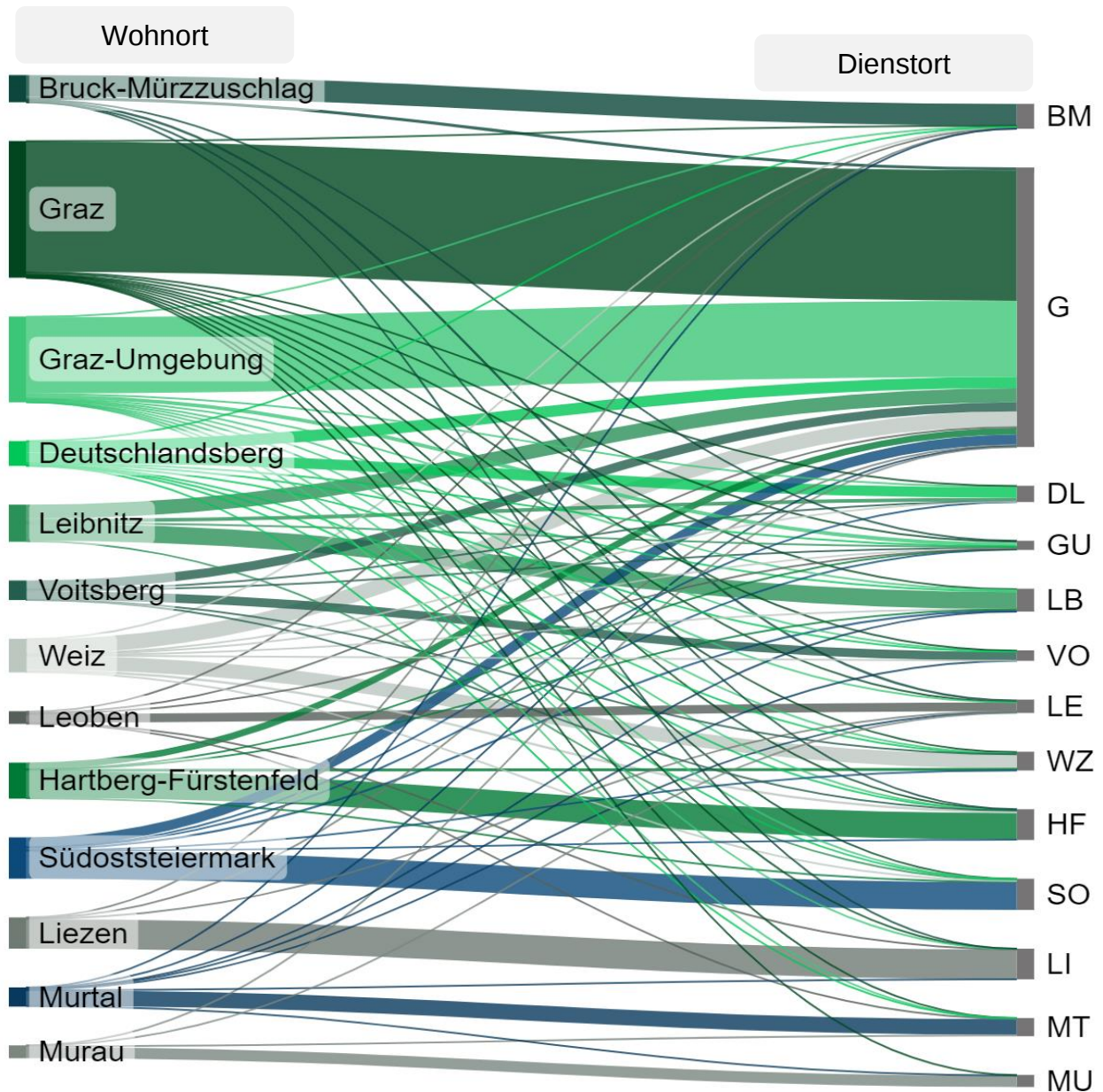
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke

in %	G	GU	SO	HF	LB	WZ	LI	BM	DL	VO	MT	MU	LE
Wohnort	27	16	8	7	7	6	6	5	5	4	4	2	3
Dienstort	55	2	6	6	4	4	6	5	3	2	3	2	2

In Abbildung 12 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 12: 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. In den letzten Jahren erfolgte immer wieder eine Überarbeitung und Adaptierung 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 der Bediensteten 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	2023	2024
männlich	104	439	589	691	832	874
weiblich	300	769	1.138	1.301	1.517	1.685
Gesamt	404	1.208	1.727	1.992	2.349	2.559

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2024 rund 107 000 Telearbeitstage verzeichnet. Allerdings entfielen diese Tage auch auf Bedienstete, die am 31. Dezember 2023 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 13 ersichtlich, werden 65% 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 13: 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. Inzwischen ist Telearbeit, insbesondere im Verwaltungsdienst, zu einem fixen Bestandteil der modernen Arbeitswelt im Landesdienst geworden.

Pensionierungen

Im Pensionsrecht des Landes Steiermark ist – im Gegensatz zum ASVG – ein einheitliches Regelpensionsrecht für Männer und Frauen bereits umgesetzt. Ab dem 01.01.1959 geborene Beamtinnen und Beamte des Landes Steiermark treten grundsätzlich mit vollendeten 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 Beamte oder die Beamtin wieder genesen, kann er oder sie wieder in den Dienst berufen werden. Zumeist ist die gesundheitliche Einschränkung jedoch von Dauer und der Beamte oder die Beamtin verbleibt dienstunfähig.

Darüber hinaus sind bei Vorliegen bestimmter Anspruchsvoraussetzungen noch die nachfolgenden Pensionsantrittsarten im Berichtsjahr 2024 möglich gewesen, welche eine Ruhestandsversetzung vor Vollendung des 65. Lebensjahres ermöglichen:

- Korridorpension: Beamte und Beamtinnen können ab Vollendung des 62. Lebensjahres und bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 450 Monaten die Korridorpension antreten.
- Schwerarbeiterpension: Die Schwerarbeiterregelung kann bei Beamten und 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.

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 den zuvor genannten Pensionsantrittsarten entsprechend lange Versicherungsmonate vorliegen müssen. Bis zum Jahr 2023 gab es darüber hinaus noch die Möglichkeit die Pensionsart *Langzeitversichertenpension* in Anspruch zu nehmen. Diese ist jedoch im Gegensatz zu anderen Pensionsrechten im Pensionsrecht des Landes Steiermark Ende 2023 ausgelaufen. Die Inanspruchnahme der Pensionsart Langzeitversichertenpension war zuvor bei langer beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit möglich, so musste eine Versicherungsdauer von 480 beitragsgedeckten Versicherungsmonaten, welche 40 Beitragsjahren entspricht, vorliegen.

Neupensionierungen

Im Folgenden werden die Pensionsantritte der Beamten und Beamtinnen als auch der Vertragsbediensteten seit dem Jahr 2018 dargestellt. Für Personen mit Beamtenstatus erfolgt eine gesonderte Darstellung der unterschiedlichen Pensionsantrittsarten, siehe Tabelle 18.

Es werden die Pensionsantritte sämtlicher Beamten und Beamtinnen sowie der Vertragsbediensteten des Landes Steiermark erfasst, 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

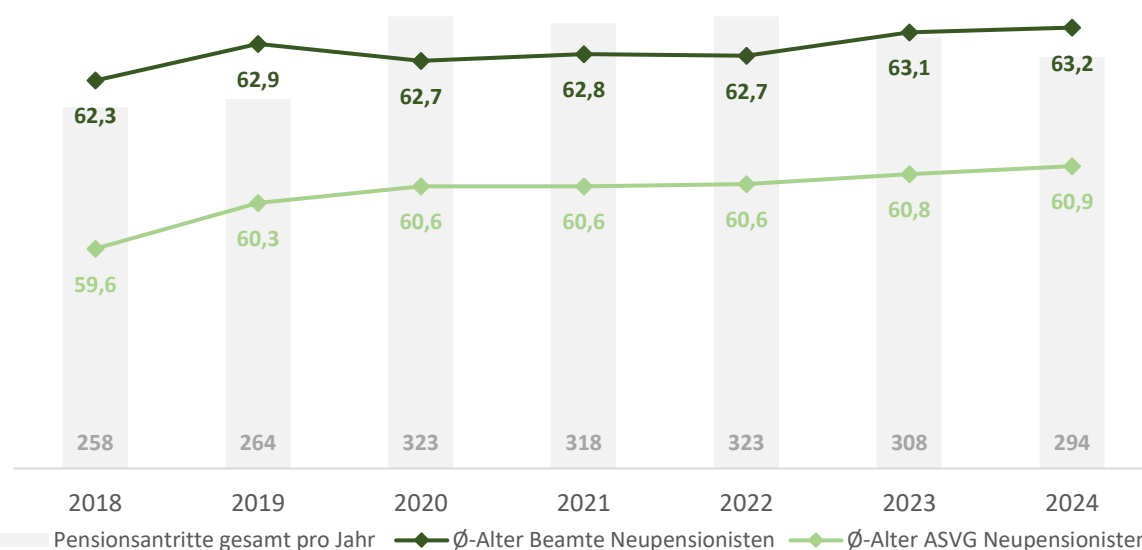
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Regelpensionsantrittsalter	27	27	32	24	25	23	36
Dienstunfähigkeit	16	7	13	15	16	5	8
Korridor pension	2	28	33	57	67	88	90
Langzeitbeamte und Langzeitbeamtinnen (295a)	17	15	25	19	10	10	0*
Langzeitbeamte und Langzeitbeamtinnen (295b)	56	16	44	7	18	3	0*
Schwerarbeit	1	1	2	1	1	0	1
ASVG	139	170	174	195	186	179	159
Gesamt	258	264	323	318	323	308	294

* Die Langzeitversicherten pension kann seit 2024 nicht mehr in Anspruch genommen werden.

In Abbildung 14 erfolgt eine jährliche Gegenüberstellung des faktischen Pensionsantrittsalters der Beamten und 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 Beamten und Beamtinnen in den letzten Jahren im Vergleich zu den ASVG-Versicherten deutlich höher liegt und zuletzt einen kontinuierlichen Anstieg verzeichnen konnte. Darüber hinaus liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Beamten und Beamtinnen in der Steiermark um rund 0,5 Jahre über dem des Bundes.

Abbildung 14: Pensionsantritte und Antrittsalter



Pension der Beamten und Beamtinnen

Das Land Steiermark sorgt für die Pensionszahlungen der Beamten und Beamtinnen sowie deren anspruchsberechtigten Hinterbliebenen.

Wird nur die anspruchsberechtigte Gruppe aller pensionierter Landesbediensteten betrachtet, beträgt die Gesamtanzahl der Ansprüche 5 390. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Tabelle 19: Pensionsarten

	2023	2024
Ruhegenüsse	2.868	2.886
Witwen-/Witwerpension	1.104	1.099
Waisenpensionen	38	33
sonstige Pensionen	1.423	1.372
Gesamt	5.433	5.390

Gleitpension und Altersteilzeit

Unter einer Altersteilzeit wird eine Reduktion der Normalarbeitszeit in den letzten Jahren vor dem Pensionsantritt von Vertragsbediensteten verstanden. Es bedarf einer Vereinbarung zwischen den Bediensteten und dem Dienstgeber. Zum Stichtag arbeiteten insgesamt 90 Bedienstete in Teilzeit aufgrund von Altersteilzeitvereinbarungen. 29 Personen nahmen die Altersteilzeit im vergangenen Jahr neu in Anspruch.

Für Beamten und 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 Bediensteten und Dienstgeber. Zum Berichtsstichtag nutzten 56 Beamte und Beamtinnen diese Möglichkeit, 16 davon haben diese im Berichtsjahr angetreten.

Tabelle 20: Gleitpension und Altersteilzeit

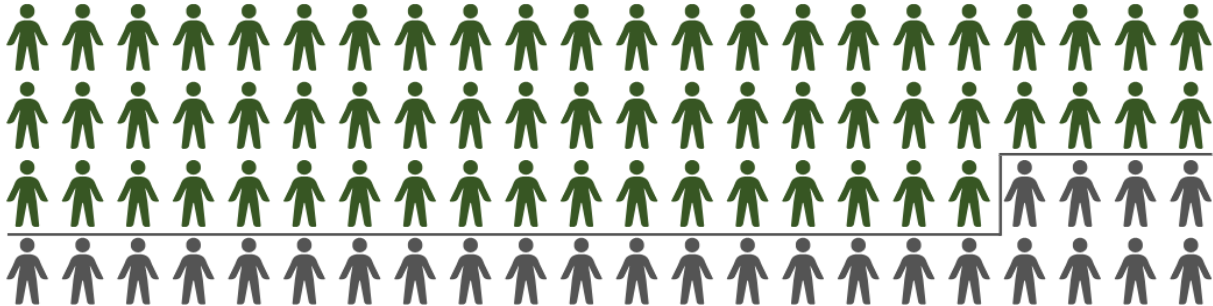
	insgesamt	davon Beginn in 2024
Gleitpension	56	16
Altersteilzeit	90	29

Zukünftige Entwicklungen

Die Altersstruktur und das damit einhergehende relativ hohe Durchschnittsalter der Bediensteten von 44,3 Jahren spiegelt sich auch bei den zukünftigen Entwicklungen der Pensionierungen wider. Bis zum Jahr 2030 gehen von den derzeitigen Beschäftigten in den näher betrachteten Organisationseinheiten rund 14% in Pension. Wenn man einen Blick bis ins Jahr 2035 wirft, zeigt sich, dass sogar 29% der aktuellen Bediensteten bis zu diesem Zeitpunkt ihr reguläres Pensionsantrittsalter erreichen werden. Aufgrund der aktuellen Altersstruktur im Landesdienst ist in den kommenden Jahren mit keinem nennenswerten Rückgang bei den Neupensionierungen zu rechnen. Diese Entwicklung ergibt sich aus der demografischen Zusammensetzung der Bediensteten und stellt eine absehbare personalwirtschaftliche Herausforderung dar.

Abweichungen von diesem Trend können insbesondere dann beobachtet werden, wenn gesetzliche Anpassungen im Pensionsrecht erfolgen, die das Pensionsantrittsverhalten beeinflussen.

Abbildung 15: Pensionierungspotential bis 2035



Um die sich daraus ergebenden Herausforderungen zu bewältigen, ist es erforderlich, gezielte personalpolitische Maßnahmen sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht zu ergreifen. Dabei gilt es, einerseits die erforderliche personelle Ausstattung sicherzustellen und andererseits die Kompetenz- und Wissensbasis innerhalb der Organisation nachhaltig zu stärken.

Besonderes Augenmerk ist auf den vollständigen und flächendeckenden Wissenstransfer innerhalb der Dienststellen zu legen, um den Erhalt von Fachwissen zu gewährleisten. Gleichzeitig sind alle Maßnahmen unter Bedachtnahme auf die derzeit angespannte budgetäre Situation zu planen und umzusetzen, die insbesondere bei Nachbesetzungen eine restriktive Vorgangsweise erforderlich macht.

Technischer Annex

Bezugszeitraum

Die stichtagsbezogenen Daten beziehen sich auf den 31.12.2024, Ausnahmefälle wurden als solche kenntlich gemacht. Daten zu den Fehlzeiten sowie Stromgrößen beziehen sich jeweils auf das gesamte Jahr 2024. 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 karenzierte Bedienstete ausschließt, außer es wird anders angegeben. Abweichungen vom Stellenplan ergeben sich durch die hier betrachteten Köpfe.

Bei der Darstellung der Altersverteilung werden alle 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.

- $Krankenstandsfälle\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandsfälle\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $Krankenstandstage\ je\ Bediensteten = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl}$
- $durchschnittliche\ Dauer\ eines\ Krankenstands = \frac{Krankenstandstage}{Krankenstandsfälle}$
- $Krankenstandsquote^* = \frac{Krankenstandstage\ gesamt}{durchschnittliche\ Bedienstetenanzahl \cdot Anzahl\ der\ Arbeitstage\ 2024}$

*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 2024 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 2024 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: Altersstruktur Vergleich 2012 zu 2024	3
Abbildung 2: Altersstruktur	4
Abbildung 3: Entwicklung Personalstand (Köpfe) nach Mitarbeitergruppen	5
Abbildung 4: Anteil der Geschlechter	7
Abbildung 5: Krankenstandstage je Bediensteten nach Altersgruppen	12
Abbildung 6: Krankenstandstage je Bediensteten nach Monat	12
Abbildung 7: Qualifikationsstruktur 2012	15
Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2024	15
Abbildung 9: Übersicht Lehrjahre	17
Abbildung 10: Verteilung der Dienstorte	21
Abbildung 11: Verteilung der Wohnorte	21
Abbildung 12: Wohnorte – Dienstorte	22
Abbildung 13: Telearbeitstage nach Geschlecht	23
Abbildung 14: Pensionsantritte und Antrittsalter	25
Abbildung 15: Pensionierungspotential bis 2035	27

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	7
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 2024	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	26
Tabelle 20: Gleitpension und Altersteilzeit	26

