Personalbericht 2026

Zahlen, Daten, Fakten

Impressum

Amt der Steiermärkischen Landesregierung | Abteilung 5 Personal
Hofgasse 13, 8010 Graz
Druck: Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Ausgabe: 2026

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

Personalbericht 2026
Land Steiermark

Graz, Dezember 2026

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 2026

LH Mario Kunasek

Landeshauptmann der Steiermark

Vorwort



Dr. Günther Lippitsch

Der vorliegende Personalbericht setzt die gesetzliche Vorgabe um, jährlich die wesentlichen personalstatistischen Kennzahlen des Landesdienstes kompakt darzustellen. Über eine reine Bestandsaufnahme hinaus veranschaulicht er personelle Entwicklungen und schafft eine Grundlage für strategische Entscheidungen.

Diese Analyse zum Stichtag 31. Dezember 2025 umfasst unter anderem Personalstände, Qualifikationsstrukturen, Beschäftigungsverhältnisse und Einkommensverteilung. Von dieser Datenbasis ausgehend gilt es, zentralen Herausforderungen des öffentlichen Dienstes insbesondere vor dem Hintergrund angespannter budgetärer Ressourcen zu begegnen: Demografische Entwicklungen, Wissenstransfer, Nachwuchsförderung oder Chancen und Risiken rasant fortschreitender Digitalisierung bis hin zum Thema KI.

Um die Leistungsfähigkeit und Qualität des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu sichern, sind die Personalstrategie und die Rahmenbedingungen des Landesdienstes an veränderte gesellschaftliche Erwartungen und künftige Anforderungen anzupassen. Der Personalbericht soll dafür eine fundierte Entscheidungsgrundlage bieten und notwendige Weichenstellungen unterstützen.

Graz, im Dezember 2026

Dr. Günther Lippitsch

Leiter Abteilung 5 Personal

Inhaltsverzeichnis

Personalstand ... 1
Entwicklung Altersstruktur ... 3
Entwicklung der Personalstände ... 4
Pragmatisierungspolitik ... 5
Geschlechteranalyse ... 6
Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht ... 6
Frauen in Führungspositionen ... 7
Qualifikationsstruktur nach Geschlecht ... 7
Einkommenstransparenz ... 8
Wirkungsbereiche ... 8
Funktionsgruppen ... 9
Gehaltsklassen ... 9
Überstunden ... 10
Abwesenheiten ... 11
Krankenstand ... 11
Weitere Abwesenheitsarten ... 13
Babymonat ... 13
Karenz ... 13
Pflegefreistellung ... 13
Bildungskarenz ... 14
Sabbatical ... 14
Qualifikationsstruktur ... 15
Ausbildungsverhältnisse ... 16
Lehrlingsausbildung ... 16
Ferialarbeit ... 17
Weitere Ausbildungsverhältnisse ... 18
Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung ... 18
Trainees ... 18
Pflichtpraktikanten und Pflichtpraktikantinnen sowie Praktikanten und Praktikantinnen ... 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
Annex 28
Rechtsgrundlage 28
Bezugszeitraum 28
Datenabgrenzung 28
Berechnung Krankenstände 28
Berechnung Einkommensunterschiede 29
Datenquelle 29
Abbildungsverzeichnis 30
Tabellenverzeichnis 30

Personalstand

Der Personalstand nach Köpfen weist mit Stichtag 31.12.2025 einen Gesamtstand von 7.737 Bediensteten auf, das sind in Vollzeitäquivalenten 7.048. 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	2.926	2.542	5.468
Bezirkshauptmannschaften	339	1.144	1.483
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	50	34	84
Politische Büros	57	58	115
Landtag	60	51	111
Landesverwaltungsgericht Steiermark	27	72	99
Bildungsdirektion für Steiermark	19	75	94
sonstige Organisationseinheiten	25	122	147
ausgegliederte Dienststellen	46	90	136
Gesamt	3.549	4.188	7.737

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

In den acht politischen Büros der steirischen Landesregierung sind 115 Bedienstete tätig.

Zum Bereich Landtag zählen die Landtagsdirektion, die sechs Landtagsklubs sowie der Landesrechnungshof. In diesen Einheiten arbeiten 111 Bedienstete. Im Landesverwaltungsgericht sind 99 Bedienstete tätig.

Die Bildungsdirektion, als eine gemeinsame Einrichtung von Bund und Land, beschäftigt 94 Bedienstete.

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 Pflegeverbänden den Dienst verrichten. Insgesamt handelt es sich hier um 147 Bedienstete.

Zusätzlich sind noch rund 136 Bedienstete 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	2.823	2.193	5.016
Bezirkshauptmannschaften	332	990	1.322
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	48	28	76
Politische Büros	57	55	112
Landtag	55	44	99
Landesverwaltungsgericht Steiermark	27	70	97
Bildungsdirektion für Steiermark	18	69	87
sonstige Organisationseinheiten	24	95	119
ausgegliederte Dienststellen	44	76	120
Gesamt	3.428	3.620	7.048

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

Tabelle 3: Personalstand nach abwesenden Köpfen

	männlich	weiblich	Gesamt
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	28	130	158
Bezirkshauptmannschaften	6	64	70
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	1	-	1
Politische Büros	1	7	8
Landtag	1	3	4
Landesverwaltungsgericht Steiermark	-	4	4
Bildungsdirektion für Steiermark	-	3	3
sonstige Organisationseinheiten	-	4	4
ausgegliederte Dienststellen	-	7	7
Gesamt	37	222	259

In der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGes) sind laut Geschäftsbericht 2025 darüber hinaus noch 19.307 anwesende Bedienstete beschäftigt.

Für die weitere Analyse in den nachfolgenden Kapiteln werden die 7.035 anwesenden Bediensteten im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften sowie der Agrarbezirksbehörde aus Tabelle 1 herangezogen, außer es wurde anders vermerkt.

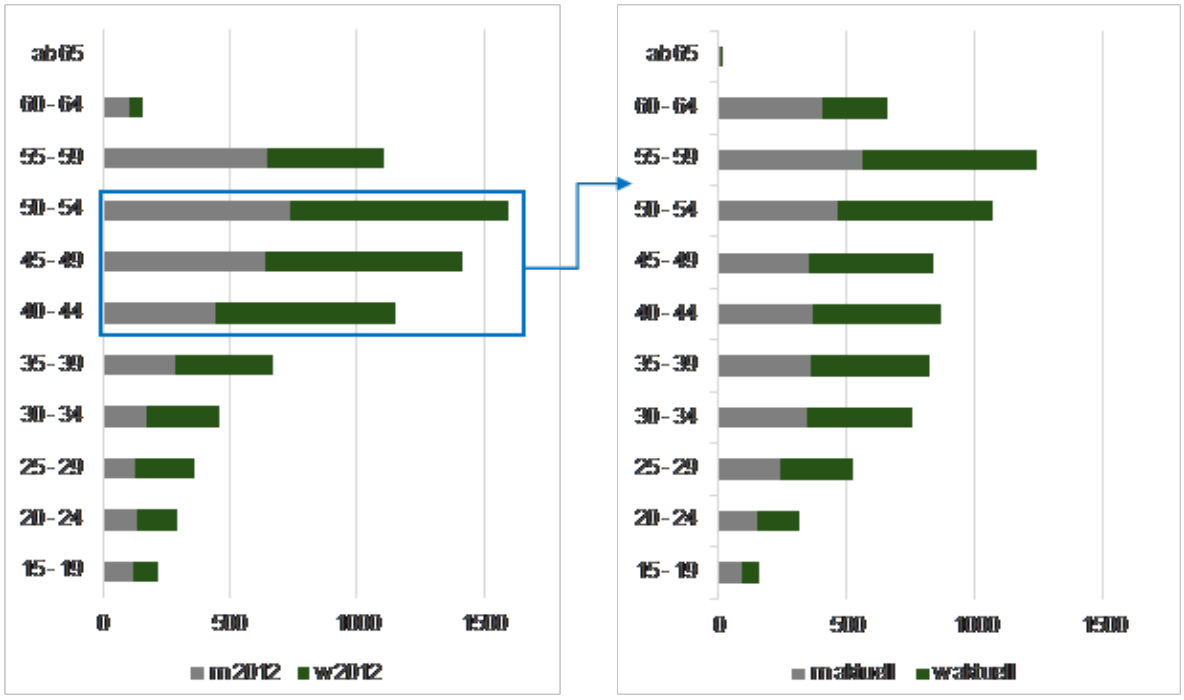
Entwicklung Altersstruktur

Das durchschnittliche Alter der Bediensteten beträgt 44,4 Jahre, womit es im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr minimal um 0,1 Jahre gestiegen ist. Die männlichen Bediensteten sind im Durchschnitt 44,7 Jahre alt, was leicht über dem Durchschnittsalter der weiblichen Bediensteten liegt, die im Schnitt 44,1 Jahre alt sind. Die steirischen Bediensteten sind somit geringfügig älter als Bundesbedienstete (Ø-Alter 44,3 Jahre; 2024), jedoch wesentlich älter als Beschäftigte in der Privatwirtschaft (Ø-Alter 39,5 Jahre; 2023).

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.

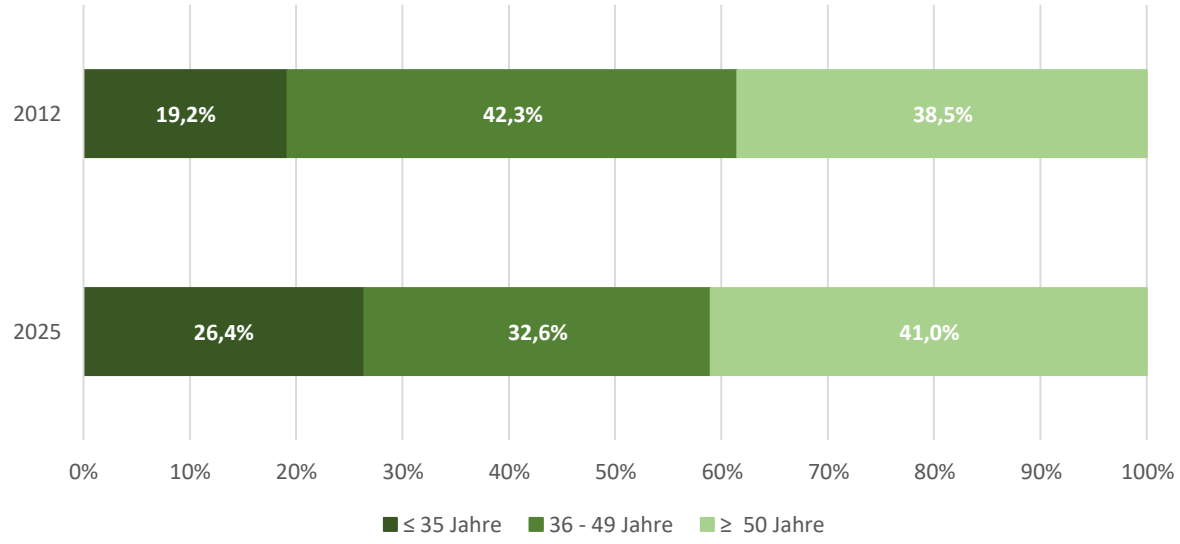
Deutlich sichtbar ist jedoch auch der Anstieg im Bereich der 25- bis 39-Jährigen. Es werden zunehmend Stellen durch Pensionierungen frei, welche nachbesetzt werden können. In den letzten Jahren konnten dadurch vermehrt jüngere, hoch qualifizierte Personen eingestellt werden, was in einer Zunahme in den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

Abbildung 1: Altersstruktur Vergleich 2012 zu 2025



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 36 Jahre alt.

Abbildung 2: Altersstruktur



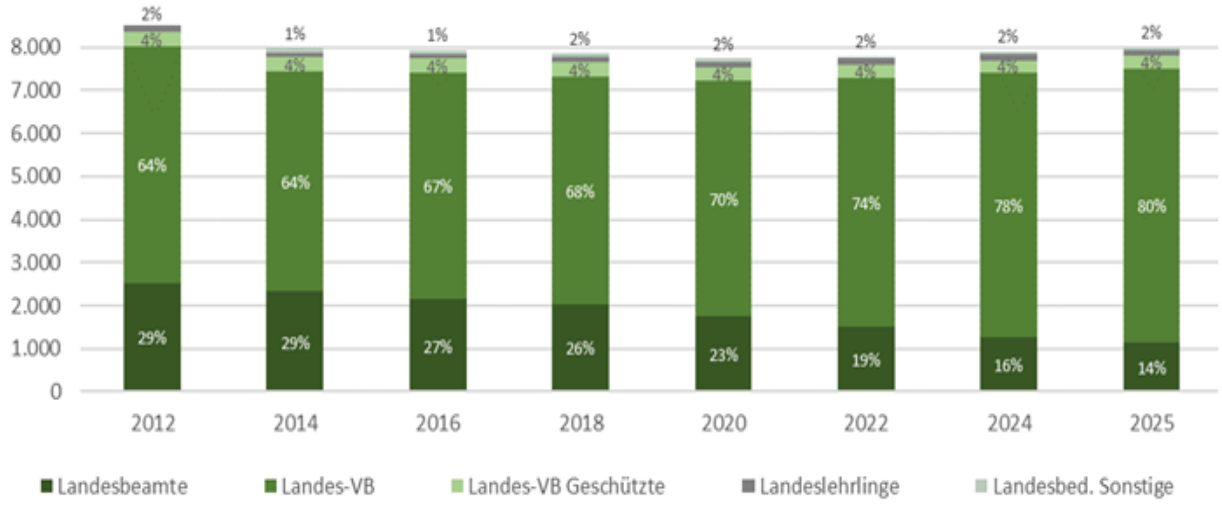
Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand hat sich in den letzten Jahren tendenziell reduziert. Beginnend im Jahr 2012 mit 8.598 Bediensteten (hier wurden alle Personen mit einem aufrechten Dienstvertrag am 31.12.2012 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.

Zum Stichtag des aktuellen Berichtsjahres gab es in sämtlichen Organisationseinheiten des Landes Steiermark (inkl. abwesenden Bediensteten) 1.152 Beamte und Beamtinnen, 6.362 Vertragsbedienstete, 284 Geschützte, 145 Lehrlinge sowie 53 sonstige Bedienstete – 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 ist seit Jahren ebenfalls nahezu unverändert, da jährlich eine ähnliche Anzahl an Ausbildungsplätzen vorgesehen ist.

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 – 105 vormals Vertragsbedienstete (mit einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zum Stichtag) pragmatisiert. Zusätzliche 40 Pragmatisierungen sind der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark zuzurechnen. Das Durchschnittsalter der Bediensteten zum Zeitpunkt ihrer Pragmatisierung beträgt 40,7 Jahre. Bei einer ausschließlichen Betrachtung des Berichtsjahres erlangten in diesem Zeitraum sechs 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 bewegte sich in den letzten Jahren auf einem relativ konstanten Niveau.

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Zum Stichtag befanden sich 40 % der knapp über 3.700 weiblichen Bediensteten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, während bei den männlichen Bediensteten lediglich 9 % nicht vollzeitbeschäftigt waren. Insgesamt arbeiten 75 % aller Bediensteten 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%	113	3%	468	12%	581	8%
über 50% bis unter 75%	67	2%	293	8%	360	5%
75% bis unter 100%	122	4%	741	20%	863	12%
100%	3.013	91%	2.218	60%	5.231	75%
Gesamt	3.315	100%	3.720	100%	7.035	100%

Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten gesunken, dieser lag bei 79 %. Von den am 31.12.2012 im Dienst befindlichen 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.

Die Gründe für ein reduziertes Beschäftigungsausmaß können vielfältig sein; Teilzeitarbeit kann etwa aufgrund der Betreuungspflicht eines Kindes erfolgen. Zum Stichtag 31.12.2025 befanden sich insgesamt 222 Bedienstete in dieser Form der Teilzeit. Diese Art der Arbeitszeitreduktion ist derzeit längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Lediglich vier Männer nahmen diese Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes in Anspruch.

Frauen in Führungspositionen

Ein erheblicher Anteil von 43 % 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

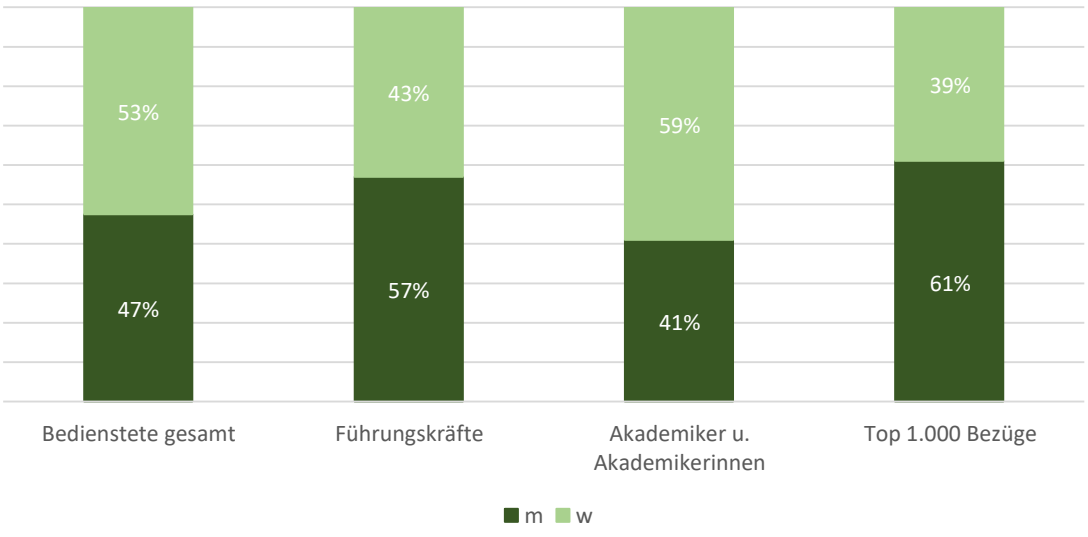
	männlich	weiblich
Amt der Steiermärkischen Landesregierung	60%	40%
Bezirkshauptmannschaften	49%	51%
Agrarbezirksbehörde für Steiermark	73%	27%
Gesamt	57%	43%

Qualifikationsstruktur nach Geschlecht

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur im steirischen Landesdienst nach Geschlecht, dann haben 31 % der weiblichen Bediensteten und 24 % der männlichen Bediensteten einen akademischen Abschluss. Werden nur Bedienstete 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 Bediensteten dargestellt.

Die Entlohnung von Bediensteten erfolgt nach gesetzlich fixierten Besoldungsschemata und nicht nach individuellen Gehaltsvereinbarungen. Die konkrete Entlohnung eines Bediensteten hängt von der Bewertung des Arbeitsplatzes ab und erfolgt durch die Bewertungsgrundsätze gemäß § 7 Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark (Stmk. L-DBR) und berücksichtigt die Faktoren Wissen, Denkleistung und Verantwortung. Dieses sogenannte Besoldungschema 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 2025 durchgängig beschäftigt waren, gemäß Besoldungschema ST entlohnt wurden und im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften oder in der Agrarbezirksbehörde beschäftigt waren. Diesen Kriterien haben 4.881 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 Bediensteten, welche dem Wirkungsbereich Leitung zugeordnet sind, um 1,6 % unter jenem der Männer im identen Wirkungsbereich. In der Allgemeinen Verwaltung beträgt der Unterschied 18,3 % und im Bereich Technik/Handwerk 8,3 %. 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	1,6%
Allgemeine Verwaltung	18,3%
Technik/Handwerk	8,3%
Fachdienste	-1,7%

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 der Gruppe Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management liegt das Brutto-Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten über jenem der Männer, in der Gruppe Fachassistenz 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	5,5%
Qualifizierter Hilfsdienst	3,6%
Fach- und Sachbereich	1,9%
Fachassistenz	0,6%
Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen mittleres Management	1,8%
Top Experten/Expertinnen und Leiter/Leiterinnen gehobenes Management	-5,0%
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 den Gehaltsklassen ST07 und ST08 liegt das Medianeinkommen der Frauen 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 den Gehaltsklassen ST 16 und ST19.

Tabelle 8: Unterschiede im Medianeinkommen nach Gehaltsklassen

	Medianeinkommen der Frauen liegt um …% unter dem der Männer
ST01	0,2%
ST02	-0,6%
ST03	n.a.
ST04	n.a.
ST05	2,3%
ST06	0,0%
ST07	4,6%
ST08	4,5%
ST09	1,6%
ST10	-1,1%
ST11	2,9%
ST12	0,8%
ST13	0,0%
ST14	1,8%
ST15	1,8%
ST16	-1,3%
ST17	n.a.
ST18	n.a.
ST19	-1,8%
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 50 % 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 82 % 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 drei Tagen auf. Die Berechnung ohne Kurzzeitkrankenstände bedeutet somit, dass nur Krankenstände einfließen, welche länger als drei Tage angedauert haben.

In Tabelle 9 sind die Krankenstände der Bediensteten für das Jahr 2025 ersichtlich. Zusätzlich erfolgt eine grafische Darstellung der Veränderungen im Vergleich zu 2024. Im Berichtszeitraum konnte ein minimaler Anstieg der gesamten Krankenstandsfälle je Bediensteten festgestellt werden, jedoch reduzierte sich die Anzahl der Krankenstandsfälle ohne Berücksichtigung der Kurzzeitkrankenstände.

Tabelle 9: Krankenstände 2025

	insgesamt	ohne Kurzzeit
Krankenstandsfälle je Bediensteten	↑ 3,12	↓ 0,96
Krankenstandstage je Bediensteten	↑ 17,16	↑ 13,51
ø-Dauer eines Krankenstands	↑ 5,51	↑ 14,08

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

Tabelle 10: Krankenstandskennzahlen

	2024	2025
Anteil der Kurzzeit- an den Gesamtkrankenstandsfällen in %	68,6%	69,2%
Krankenstandsquote	6,6%	6,9%

In Tabelle 11 sind die Krankenstandskennzahlen nach den einzelnen Krankenstandsarten dargestellt. Bei den Krankenstandsfällen und -tagen je Bediensteten 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 jene aufgrund von Krankheit oder Kuraufenthalt.

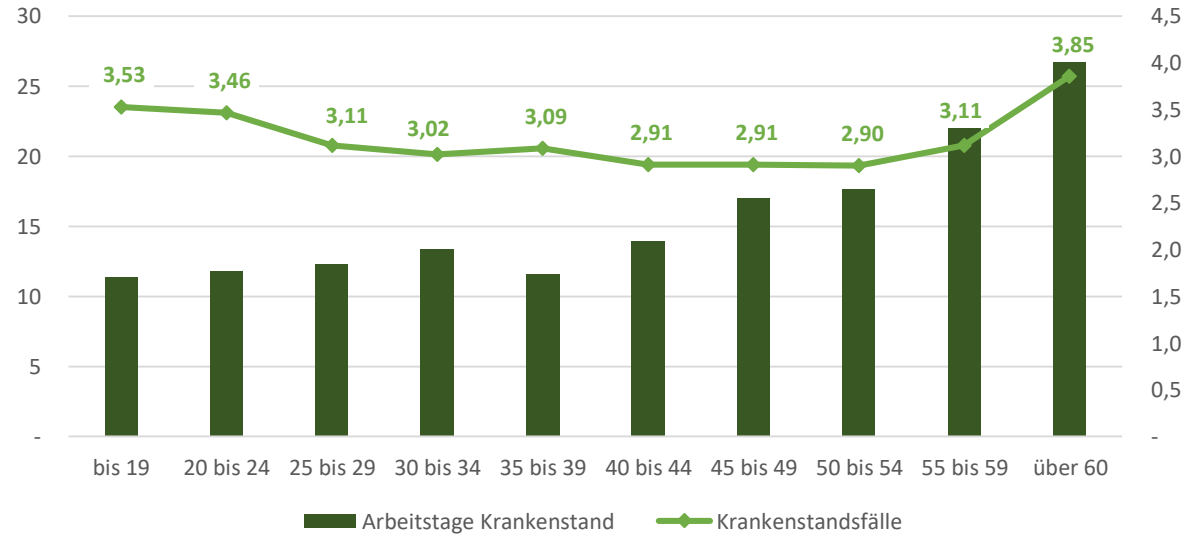
Tabelle 11: Krankenstandsarten

	Krankheit	Arbeitsunfall	Kuraufenthalt
Krankenstandsfälle je Bediensteten	3,04	0,02	0,05
Krankenstandstage je Bediensteten	16,03	0,38	0,75
ø-Dauer eines Krankenstands	5,27	18,12	14,39

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 55 Jahren deutlich an. Etwa 55 % 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.

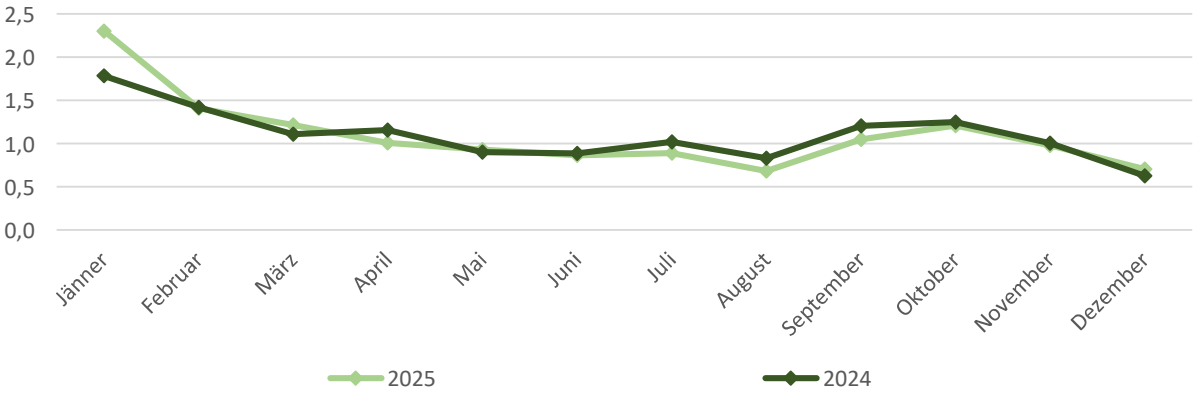
Werden die Krankenstandsfälle betrachtet, sind erhöhte Werte an den beiden Enden der Kurve zu verzeichnen. Dadurch lässt sich feststellen, dass die jüngeren Altersgruppen zwar häufiger krankheitsbedingt ausfallen, jedoch eine kürzere Dauer der Krankenstände aufweisen.

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 Berichtsjahr haben 49 Männer die Option Babymonat gewählt. Diese waren im Durchschnitt 21,6 Arbeitstage vom Dienst abwesend. Zwei Führungskräfte nutzten im Berichtszeitraum diese Option.

Karenz

Im Berichtsjahr waren insgesamt 229 Bedienstete in Karenz im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes (St. MSchKG), der Männeranteil liegt bei 10 % und unterliegt leichten Schwankungen. Die Karenzierungsdauer von Männern und Frauen stieg im Vergleich zu 2024 leicht an. Bei Männern beträgt sie 65 Arbeitstage, Frauen sind dagegen im Schnitt 276 Arbeitstage in Karenz.

Zusätzlich nahmen 51 weibliche Bedienstete und sechs männliche Bedienstete einen Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes gemäß § 70 Abs. 4 Stmk. 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 291 Arbeitstagen.

Hinzu kommen weitere 46 Bedienstete, die einen Karenzurlaub gemäß § 70 Abs. 1 Stmk. L-DBR aus privaten Gründen in Anspruch genommen haben, hiervon waren rund die Hälfte männliche Bedienstete. Im Durchschnitt beträgt die Abwesenheitsdauer 682 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 1,2 Tagen auf. Von den 2.190 Bediensteten, welche diese Freistellung 2025 in Anspruch genommen haben, waren 59 % Frauen. Die insgesamt dadurch entstandenen Abwesenheitstage entfallen im gleichen Verhältnis auf Frauen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum sind 83 Vertragsbedienstete in Bildungskarenz gewesen, um sich weiter fortzubilden. Im Durchschnitt waren sie dafür 226 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 2025 bei 95 %. Eine Bildungskarenz ist für Beamte und Beamtinnen gesetzlich nicht vorgesehen. Diese haben jedoch die Möglichkeit, einen Karenzurlaub aus privaten Gründen gemäß § 70 Abs. 1 Stmk. L-DBR zu nehmen.

Sabbatical

Sechs Bedienstete, davon fünf Frauen, haben im Berichtsjahr das Freijahr im Zuge eines Sabbaticals in Anspruch genommen.

Mit der Dienstrechtsnovelle 2024 wurde erstmals die Möglichkeit eines „Mini-Sabbaticals“ als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt. Gemäß § 48 Abs. 2 Stmk. L-DBR wird eine Freistellung von zwei bis acht vollen Monaten innerhalb einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Monaten ermöglicht. Im Berichtsjahr machten sieben Bedienstete, davon sechs Männer, von dieser Option erstmalig Gebrauch.

Qualifikationsstruktur

Die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten ist von hoher Bedeutung. So unterhält das Land Steiermark mit der steirischen Landesverwaltungsakademie eine eigene Ausbildungsstätte, in welcher die verpflichtende interne Grundausbildung der Bediensteten 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 Bedienstete vertreten, die unter anderem über einen Pflichtschulabschluss, eine B-Aufstiegsprüfung, einen Handelsschulabschluss oder andere hier nicht erfasste Qualifikationen verfügen.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur 2012

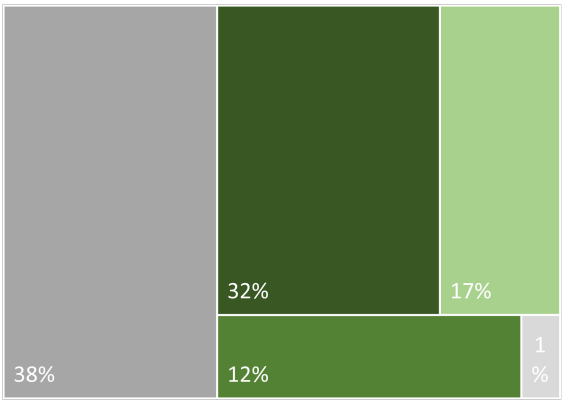
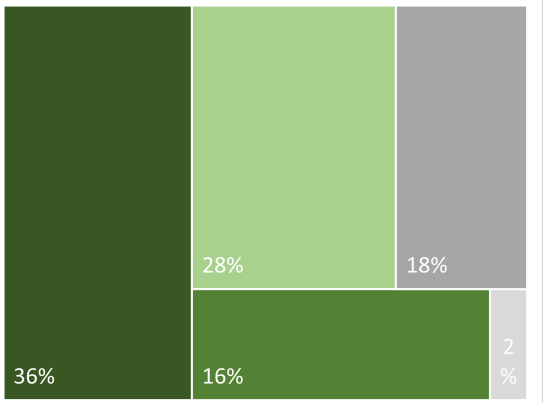


Abbildung 8: Qualifikationsstruktur 2025





Die Höherqualifizierung des Landesdienstes zeigt sich auch bei den Neueinstellungen. Bei den in den letzten fünf Jahren neu eingestellten Personen, die mit Stichtag 31.12.2025 nach wie vor im Dienst waren, hatten 34 % ein abgeschlossenes Hochschulstudium als höchste Qualifikation. Der Anteil der Frauen unter den neu eingestellten Akademikern und Akademikerinnen in diesem Zeitraum beträgt nahezu zwei Drittel. Bemerkenswert ist, dass insbesondere bei den neu eingestellten weiblichen Bediensteten ein höherer Bildungsgrad festzustellen ist.

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 Schüler und Schülerinnen der letzten Pflichtschulklasse die Möglichkeit, zum einen das Land Steiermark als Dienstgeber und zum anderen die vom Land Steiermark angebotenen Lehrberufe näher kennenzulernen.

145 junge Frauen und Männer erlernen einen von 17 unterschiedlichen Berufen in 76 verschiedenen Dienststellen. Für die fachgerechte Ausbildung der Lehrlinge ist der Ausbildner oder die Ausbildnerin in der Dienststelle verantwortlich. Zum Stichtag stehen 181 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

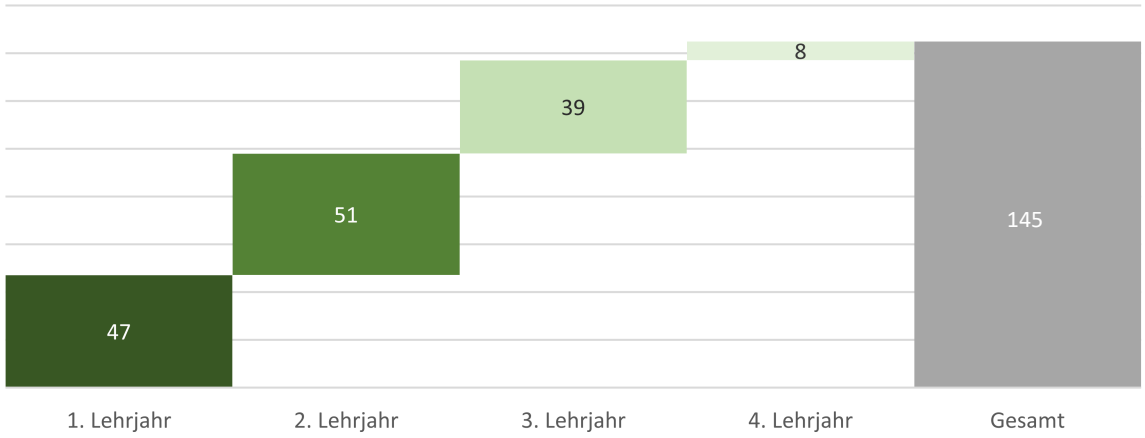
Lehrberuf	männlich	weiblich	Gesamt
Archiv und Bibliotheksassistenz	3	1	4
Bautechnisches Zeichnen	1		1
Buchbindetechnik und Postpresstechnologie	1		1
Chemielaborant und Chemielaborantin	1	2	3
Fleischer und Fleischerin	3		3
Gartenbau	3	2	5
IT-Systemtechnik	5		5
KFZ-Technik	4		4
Koch und Köchin	1	1	2
Land- und Baumaschinentechnik	1		1
Landwirtschaft	2		2
Obstbau	2	1	3
Straßenerhaltungsfachkraft	33	2	35
Tischler und Tischlerin	2		2
Vermessungstechnik	3	1	4
Verwaltungsassistenz	9	60	69
Weinbau und Kellerwirtschaft	1		1
Gesamt	75	70	145

Als Vergleich gab es zum Stichtag 31.12.2012 157 Lehrlinge. Die Anzahl bewegt sich somit auf einem konstanten Niveau. Bemerkenswert ist, dass rund 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 Jahr 2025 konnten 47 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 absolvierten acht Lehrlinge eine Integrationslehre und wurden dabei von qualifizierten Bediensteten 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 131 Ferialarbeiter und Ferialarbeiterinnen beim Land Steiermark beschäftigt, davon 125 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 Studierende von Interesse ist.

Weitere Ausbildungsverhältnisse

Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung

Im Berichtsjahr waren keine Personen als sogenannte Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung beschäftigt.

Trainees

39 Personen befanden sich im Jahr 2025 in einem Traineeprogramm. Zwei Trainees absolvierten das Programm nach der Matura, während die übrigen 37 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 Berichtsjahr 23 Personen in einem Pflichtpraktikum beschäftigt. Das sind Schüler und Schülerinnen oder Studierende, die im Zuge der schulischen oder universitären Ausbildung ein verpflichtendes 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. 54 Personen konnten diese Möglichkeit im vergangenen Jahr nutzen.

In Tabelle 13 sind die verschiedenen Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2025 nach Geschlecht gelistet.

Tabelle 13: Personen mit Ausbildungsverhältnis

	männlich	weiblich	Gesamt
Akademiker und Akademikerinnen in Ausbildung	0	0	0
Trainees	15	24	39
Pflichtpraktikanten und Pflichtpraktikantinnen	15	8	23
Praktikanten und Praktikantinnen	20	34	54
Gesamt	50	66	116

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Die gesetzliche Grundlage für das Behindertenrecht bilden das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das Bundesbehindertengesetz (BBG) und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG).

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 Bedienstete mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 % laut Bescheid des Sozialministeriumservice.

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

Darüber hinaus muss es gemäß BEinStG 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	202	203	405
Bezirkshauptmannschaften	34	65	99
ABB für Steiermark	3	3	6
Politische Büros	1	2	3
Landtag	3	5	8
Landesverwaltungsgericht Steiermark	2	4	6
Bildungsdirektion für Steiermark	1	3	4
sonstige Organisationseinheiten	5	15	20
ausgegliederte Dienststellen	8	9	17
Gesamt	259	309	568

Setzt man die Anzahl an begünstigt Behinderten beim Land Steiermark in Relation zur Gesamtbedienstetenanzahl, so wird ersichtlich, dass die erforderliche Quote gemäß § 1 Abs. 1 BEinStG erfüllt wird. Demnach sollten mindestens 320 begünstigt Behinderte beschäftigt sein – tatsächlich wird im steirischen Landesdienst eine Anzahl von 568 begünstigt Behinderten 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 257 Bedienstete in den Bereichen Amt, Bezirkshauptmannschaften und Agrarbezirksbehörde sowie auf weitere 26 Bedienstete in der erweiterten organisationalen Sphäre des Landes Steiermark.

Insgesamt erbringt eine Bedienstete mit geschütztem Arbeitsplatz im Erhebungszeitraum keine Dienstleistung wegen Abwesenheit.

Das durchschnittliche Alter der Bediensteten auf einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei rund 45,3 Jahren, also geringfügig über dem der gesamten Bediensteten. Der Frauenanteil der Bediensteten mit einem geschützten Arbeitsplatz liegt bei 46 %.

Rund 7 % der Bediensteten 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	113	90	203
Bezirkshauptmannschaften u. Agrarbezirksbehörde	25	29	54
Gesamt	138	119	257

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

Geographische Verteilung

Die Steiermark ist mit einer Fläche von 16.399 km^2 – neben Graz als Stadt mit eigenem Statut – in 12 politische Bezirke gegliedert. Das Amt 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 Bediensteten in der Landeshauptstadt. Die restlichen 45 % der Bediensteten verteilen sich auf die verbleibenden 12 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

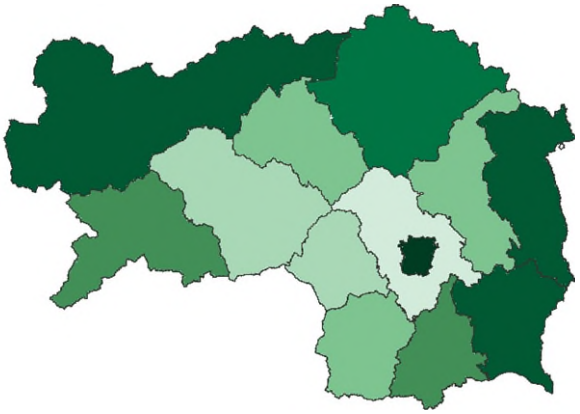
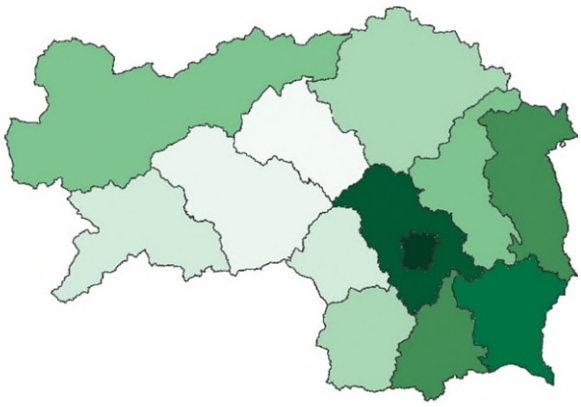


Abbildung 11: Verteilung der Wohnorte



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.

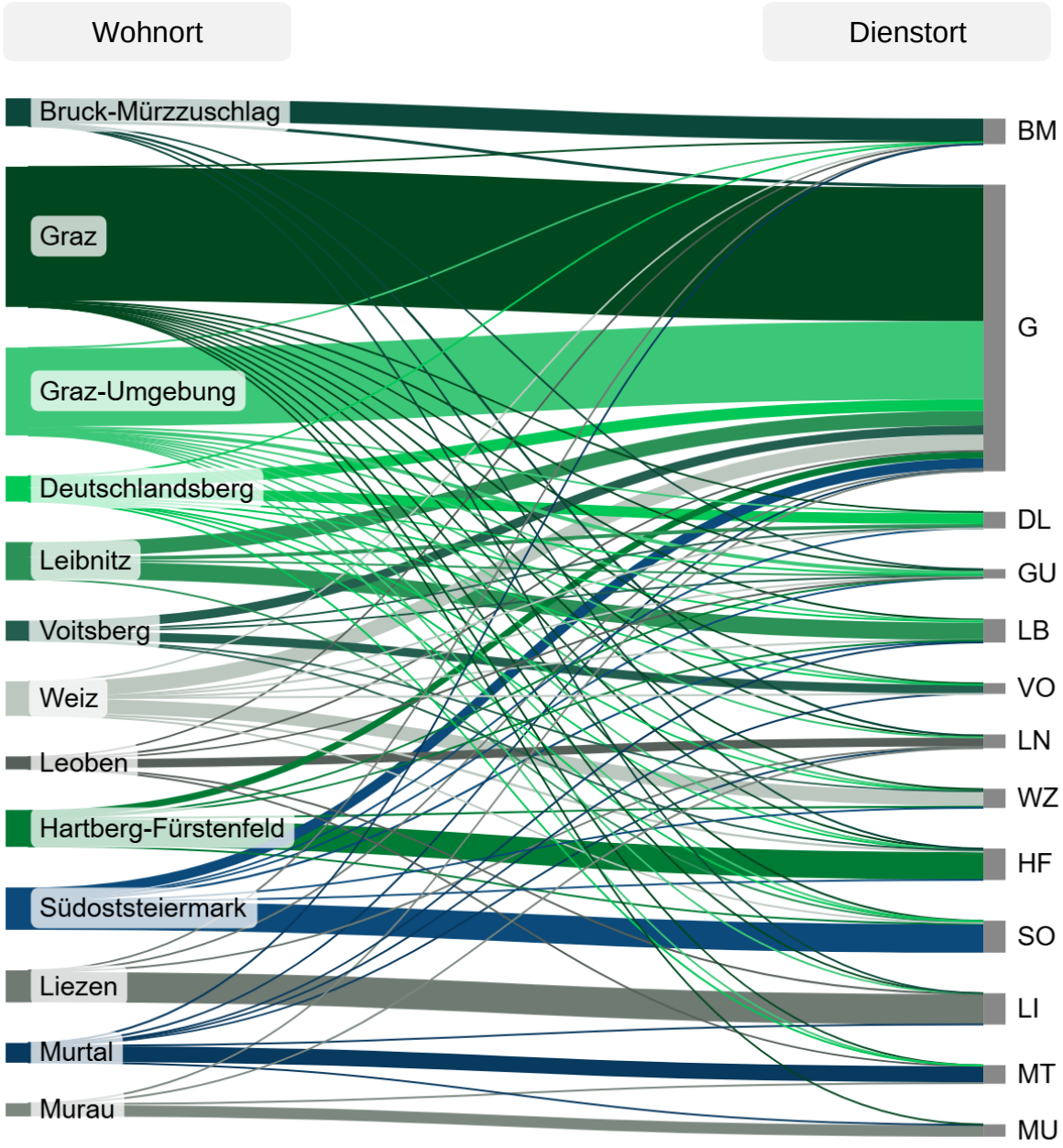
Tabelle 16: Verteilung der Landesbediensteten über die Bezirke

in %	G	GU	SO	HF	LB	WZ	LI	BM	DL	VO	MT	MU	LN
Wohnort	27	16	8	7	8	6	6	5	5	4	4	2	2
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 Bediensteten, die in Graz arbeiten, auch im Ballungsraum wohnen. Zudem pendelt ein nicht unbeachtlicher Anteil der Bediensteten 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, wodurch die Arbeit im Homeoffice ein fixer Bestandteil des Arbeitsalltags geworden ist.

Tabelle 17: Aufrechte Telearbeitsanträge

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
männlich	104	439	589	691	832	874	1.000
weiblich	300	769	1.138	1.301	1.517	1.685	1.981
Gesamt	404	1.208	1.727	1.992	2.349	2.559	2.981

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2025 rund 127.000 Telearbeitstage verzeichnet. Allerdings entfielen diese Tage auch auf Bedienstete, die am 31.12.2025 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 67 % 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 anteilsmäßig 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 CO_2-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 Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) – ein einheitliches Regelpensionsrecht für Männer und Frauen bereits umgesetzt. Ab dem 01.01.1959 geborene Beamte und Beamtinnen 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 2025 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.
- Schwerarbeitspension: 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.

Neupensionierungen

Im Folgenden werden die Pensionsantritte der Beamten und Beamtinnen als auch der Vertragsbediensteten seit dem Jahr 2019 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, Bezirkshauptmannschaften und Agrarbezirksbehörde, sondern auch innerhalb des erweiterten organisatorischen Umfelds.

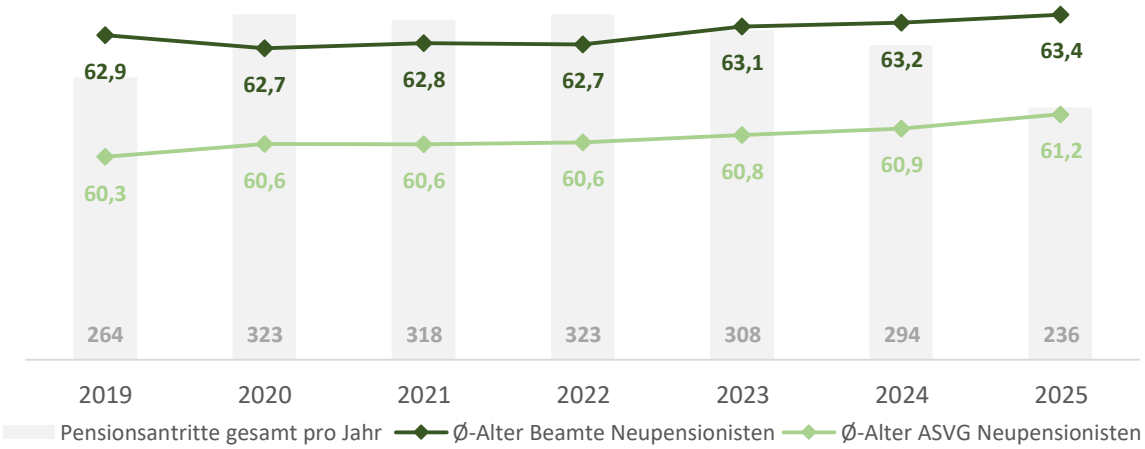
Tabelle 18: Neupensionierungen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Regelpensionsantritt	27	32	24	25	23	36	38
Dienstunfähigkeitspension	7	13	15	16	5	8	7
Korridorpension	28	33	57	67	88	90	62
Langzeitversichertenpension	31	69	26	28	13	0	0
Schwerarbeitspension	1	2	1	1	0	1	1
ASVG-Pension	170	174	195	186	179	159	128
Gesamt	264	323	318	323	308	294	236

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 0,6 Jahre über dem des Bundes (Ø°Pensionsantrittsalter 62,8 Jahre; 2025).

Abbildung 14: Pensionsantritte und Antrittsalter



Das Pensionsantrittsalter für Frauen in Österreich (ASVG-Pensionen) wird seit dem 01.01.2024 schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben und bis 2033 an das der Männer angepasst. Dies führt dazu, dass weibliche Landesbedienstete zunehmend länger im aktiven Dienst verbleiben. Infolgedessen können sich sowohl die Altersstruktur des Landesdienstes als auch der Zeitpunkt pensionierungsbedingter Personalabgänge verändern. Dieser Effekt ist bereits bei den Pensionsantritten der Jahre 2024 und 2025 erkennbar.

Pension der Beamten und Beamtinnen

Das Land Steiermark sorgt für die Pensionszahlungen der Beamten und Beamtinnen sowie deren anspruchsberechtigten Hinterbliebenen. Insgesamt sind 5.379 Personen wie folgt anspruchsberechtigt:

Tabelle 19: Pensionsarten

	2023	2024	2025
Ruhegenüsse	2.868	2.886	2.925
Witwen-/Witwerpensionen	1.104	1.099	1.108
Waisenpensionen	38	33	29
sonstige Pensionen	1.423	1.372	1.317
Gesamt	5.433	5.390	5.379

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 111 Bedienstete in Teilzeit aufgrund von Altersteilzeitvereinbarungen. 50 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 den Bediensteten und dem Dienstgeber. Zum Berichtsstichtag nutzten 70 Beamte und Beamtinnen diese Möglichkeit, 34 davon haben diese im Berichtsjahr angetreten.

Tabelle 20: Gleitpension und Altersteilzeit

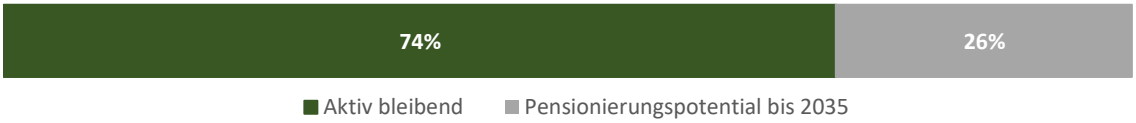
	2023	2024	2025
Gleitpension zum Stichtag 31.12.	76	56	70
davon Beginn im Jahr	30	16	34
Altersteilzeit zum Stichtag 31.12.	93	90	111
davon Beginn im Jahr	29	29	50

Zukünftige Entwicklungen

Die Altersstruktur und das damit einhergehende relativ hohe Durchschnittsalter der Bediensteten von 44,4 Jahren spiegelt sich auch bei den zukünftigen Entwicklungen der Pensionierungen wider. Bis zum Jahr 2030 gehen von den derzeitigen Bediensteten in den näher betrachteten Organisationseinheiten rund 11 % in Pension. Wenn man einen Blick bis ins Jahr 2035 wirft, zeigt sich, dass sogar 26 % der aktuellen Bediensteten bis zu diesem Zeitpunkt ihr reguläres Pensionsantrittsalter erreichen werden. Der prozentuale Anteil der Männer, die bis 2035 in Pension gehen, ist mit 29,2 % spürbar höher als bei den Frauen (23,7 %).

Obwohl die Gesamtzahl der Neupensionierungen im Berichtsjahr 2025 spürbar zurückgegangen ist, darf dies nicht als dauerhafter Trend interpretiert werden, da demographische Entwicklungen und gesetzliche Anpassungen im Pensionsrecht das Pensionsverhalten 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 und zu erhalten.

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.

Annex

Rechtsgrundlage

Gemäß § 4 Abs. 4 Stmk. L-DBR ist dem Landtag einmal jährlich ein Personalbericht vorzulegen, der bestimmte personalstatistische Daten zu enthalten und auch geschlechtsspezifische Entgeltgefälle abzubilden hat.

Bezugszeitraum

Die stichtagsbezogenen Daten beziehen sich auf den 31.12.2025, Ausnahmefälle wurden als solche kenntlich gemacht. Daten zu den Fehlzeiten sowie Stromgrößen beziehen sich jeweils auf das gesamte Jahr 2025. 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.

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

Die Krankenstandsquote ist der prozentuelle Anteil der Bediensteten, die an jedem Arbeitstag des Berichtsjahres im Krankenstand sind.

Berechnung Einkommensunterschiede

Die Berechnung der Einkommensunterschiede bezieht sich auf Bedienstete, welche im Jahr 2025 durchgängig beschäftigt waren und gemäß Besoldungschema 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 Stmk. L-DBR herangezogen. Davon ausgenommen wurden der Fahrtkostenzuschuss sowie 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 2025 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.

Die Bezugnahme auf Daten des Bundes und Vergleichswerte aus der Privatwirtschaft stammen aus den letztgültigen Berichten „Das Personal des Bundes 2025“ sowie „Monitoring der Pensionen der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst 2026“, des Bundeskanzleramtes, Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur Vergleich 2012 zu 2025 ... 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 2025 ... 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 ... 10
Tabelle 9: Krankenstände 2025 ... 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