

GLEICHBEHANDLUNG STEIERMARK

**BERICHT
DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN**

**BERICHT
DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

2023 – 2025

Impressum

Eigentümer und Herausgeber

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Für den Inhalt verantwortlich

Mag. Dr. Sabine Schulze-Bauer
Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte
8010 Graz, Burgring 4
Tel.: 0316 877 5841
E-Mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at
www.gleichbehandlung.steiermark.at

Grafische Umsetzung & Satz

Jasmina Parcz

Bildlizenzen

Kommunikation Land Steiermark/Binder,
Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten/Lukas

Druck und Verarbeitung

Land Steiermark





Der vorliegende Bericht 2023-2025 über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung im Landes- und Gemeindedienst sowie die Tätigkeit der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten und der Landes-Gleichbehandlungskommission dokumentiert Daten und gemeinsame Anstrengungen für eine gerechtere Gesellschaft und Arbeitswelt.

Er reflektiert Erfolge, Herausforderungen und kontinuierliche Schritte, die notwendig sind, um Chancengleichheit zu gewährleisten und Gleichstellung sichtbar zu machen.

Die tägliche Arbeit als Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte zeigt, wie ein wertschätzender, vorurteilsfreier zwischenmenschlicher Umgang das Verständnis für andere fördert und so zu einem diskriminierungsfreien Miteinander beiträgt.

Mein Dank gilt allen - insbesondere meinem Team - die mit Engagement, Offenheit und Mut zur Stärkung der Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Gleichstellung beitragen und mich so in meiner Tätigkeit unterstützen. Gemeinsam setzen wir uns weiterhin dafür ein, Barrieren abzubauen, Rechte zu schützen und diskriminierungsfreie Bedingungen für alle Menschen in der Steiermark zu gewährleisten.

Nur durch Verantwortung, Dialog und gemeinsames Handeln können wir eine Welt gestalten, in der jede Person - unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität - gleichberechtigt teilhaben kann.

Graz, im März 2026

Mag. Dr. Sabine Schulze-Bauer

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINES.....6

- Rechtliche Grundlagen
- Aufgaben und Zuständigkeiten
- Das Team

KONTAKTPERSONEN FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND GLEICHSTELLUNG.....16

- Kontaktpersonen

ARBEITSSCHWERPUNKTE.....18

- Anfragen und Beschwerden im Bereich dienstrechtliche Gleichbehandlung
- Anfragen und Beschwerden im Bereich Antidiskriminierung
- Interventionen, Mediationen & Schlichtungen
- Stellenausschreibungen & Auswahlverfahren
- Stellungnahmen & Begutachtungen

KOMMUNIKATION UND VERNETZUNG.....30

- Bewusstseinsbildung & Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzung

GLEICHBEHANDLUNG UND GLEICHSTELLUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG.....36

- Allgemeine Landesverwaltung
- Öffentliches Schulwesen
- Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.
- Gemeindeverwaltung

BERICHT DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION.....67

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz
StLGBG 2023, LGBl. Nr. 46/2023 i.d.g.F.

Das derzeit gültige Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz-StLGBG 2023, LGBl. Nr. 46/2023 i.d.g.F., ist mit 1. Juni 2023 in Kraft getreten.

Der Gesetzgeber kam damit einer seit langem von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten empfohlenen Maßnahme nach.

Es wurden Rechtslücken geschlossen, EU-Richtlinien umgesetzt, die Gleichbehandlungskommission neu ausgestaltet und das Gesetz der Rechtspraxis angepasst. Im Sinne der Novelle LGBl. Nr. 68/2025 vom September 2025 gelten personenbezogene Bezeichnungen im StLGBG 2023 für alle Geschlechter gleichermaßen.

Ziel des StLGBG 2023 i.d.g.F. ist, jede Diskriminierung auf Grund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität sowie der sexuellen Orientierung zu vermeiden und durch besondere Förderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst zu erreichen sowie eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen und Männern zu beseitigen.

Das StLGBG 2023 umfasst mehrere Teile.

Im 2. Teil des StLGBG 2023 wird die dienstrechtliche Gleichbehandlung und im 3. Teil die Antidiskriminierung normiert.

Das **Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis - dienstrechtliche Gleichbehandlung**, gilt für alle Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband

stehen sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu diesen bewerben. Das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gilt auch für Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen sowie für Lehrpersonen an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

Das Stmk. Landes-Dienst- und Besoldungsrecht LGBl. Nr. 29/2003 i.d.g.F. bekräftigt in § 3 dieses umfassende Gleichbehandlungsgebot.

Das Verbot der Diskriminierung im 3. Teil des StLGBG 2023, **Antidiskriminierung**, gilt für jede Person, die in der Vollziehung von folgenden Angelegenheiten - soweit sie in die Regelungskompetenz des Landes fallen - diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt wird:

- Gesundheit
- Soziales
- Bildung, einschließlich beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum
- Zugang zu und Erweiterung selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung

Gleichstellungsprogramm des Landes 2024

Mit der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 4. Juli 2024, LGBl. Nr. 71/2024, wurde ein Gleichstellungsprogramm für den Landesdienst erlassen. Dieses trat mit 1. August 2024 in Kraft.

Ziele des Gleichstellungsprogramms 2024 sind die Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf zu verbessern, die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern in allen Entscheidungsstrukturen, die Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Erleichterung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung, Bewusstseinsbildung sowie die Förderung von Aufstiegschancen, Ausgleich sozialer Verantwortung und Prävention von sexueller Belästigung.

Das Gleichstellungsprogramm 2024 gilt für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark stehen sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark bewerben.

Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsprogrammes 2024 kam die Landesregierung einer langjährigen Forderung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten nach. Es wurde von einer alleinigen Frauenförderung abgesehen und es wird nunmehr das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gefördert.

Empfehlung:

Die im Gleichstellungsprogramm 2024 vorgesehenen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind seitens des Dienstgebers zeitnah umzusetzen und den aktuellen Entwicklungen anzupassen.

Verordnung zur Wirkungsorientierung 2020 VOWO 2020, LGBl. Nr. 72/2020 i.d.g.F.

Mit Inkrafttreten der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. August 2020 über die Angaben zur Wirkungsorientierung, das Wirkungscontrolling und die Berichtspflichten der Wirkungsorientierung ist mindestens ein Wirkungsziel je Globalbudget als Gleichstellungsziel festzulegen (§ 4 Abs. 3 VOWO 2020).

Gleichstellungsziel ist gemäß § 3 Z 3 VOWO 2020 ein Wirkungsziel, das der Gleichstellung in unterschiedlichen Dimensionen dient.

Es umfasst die Auswirkung auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Erhöhung der Chancengleichheit, die Aufhebung von Diskriminierungen bestimmter Anspruchsgruppen oder den Abbau regionaler Disparitäten.

In Umsetzung der wirkungsorientierten Haushaltsführung wurden 2023 insgesamt 125 Wirkungsziele und davon **56 Gleichstellungsziele** definiert.

2024 wurden insgesamt 125 Wirkungsziele, davon **55 Gleichstellungsziele** definiert.

2025 wurden 131 Wirkungsziele definiert, davon sind **60 Gleichstellungsziele**, die den unterschiedlichen Dimensionen der Gleichstellung dienen.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

BGBI. Nr. 100/1993 i.d.g.F.

Behinderteneinstellungsgesetz

BGBI. Nr. 22/1970 i.d.g.F.

Das StLGBG 2023 ist für Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen nur eingeschränkt anwendbar. In Bezug auf die dienstrechtliche Gleichbehandlung betreffend Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuellen Orientierung wird auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993 i.d.g.F. verwiesen.

In Bezug auf den Diskriminierungsgrund Behinderung wird auf das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBI. Nr. 22/1970 i.d.g.F. verwiesen.

Artikel 7 Bundes-Verfassungsgesetz

BGBI. Nr. 1/1930 i.d.g.F.

Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

BGBI. Nr. 210/1958 i.d.g.F.

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 15.06.2018, G 77/2018-9, das Recht intersexueller Personen auf Eintragung ihrer Geschlechtskategorie im Personenstandsregister bestätigt.

Für die Eintragung der Geschlechtskategorie stehen die Begriffe „divers“, „inter“ oder „offen“ zur Verfügung. Weiters ist auch eine Streichung des Geschlechtseintrags möglich. Mit Erkenntnis vom 18.2.2025 des VfGH, E-1297/2025, wurde auch Transpersonen und nicht-binären Personen das Recht eingeräumt, ihren Geschlechtereintrag aus dem Personenstandsregister streichen zu lassen.

Empfehlung:

Um dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes Genüge zu tun, wird empfohlen, bei allen Anträgen und Formularen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, der Stmk. Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. sowie der steirischen Gemeinden und Gemeindeverbände die Möglichkeit der Auswahl zumindest einer dritten Option bei Geschlechtsabfragen durchgängig anzubieten bzw. die Geschlechterabfrage, wenn möglich, zu streichen.

Gemäß Artikel 28 des Steiermärkischen Informationsfreiheitsanpassungsgesetzes 2025, LGBl. Nr. 68/2025, wurden mit 1. September alle geltenden Landesgesetze dahingehend geändert, dass in diese ein Paragraph bezüglich personenbezogener Bezeichnungen eingefügt wurde.

In den jeweils betreffenden Landesgesetzen verwendete personenbezogene Bezeichnungen gelten seit 1. September 2025, soweit darin nicht anderes angeordnet ist, für alle Geschlechter gleichermaßen.

Ungeachtet dessen haben die Organe des Landes personenbezogene Bezeichnungen unter Bedachtnahme auf die betroffenen Personen geschlechtergerecht bzw. geschlechtsneutral zu verwenden.

Das Ziel der vorgesehenen Regelung der einfacheren Lesbarkeit und Barrierefreiheit wird grundsätzlich positiv gesehen. Klargestellt wurde durch diese Regelung, dass Gesetze und Normen für alle Personen, unabhängig vom Geschlecht gelten.

Durch die umfassende Anerkennung von Geschlechterdiversität wird sichergestellt, dass

in Rechtsvorschriften nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen mit alternativen Geschlechtsidentitäten Platz finden. Allerdings ist durch die Einführung solcher Generalklauseln die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und alternativen Geschlechtsidentitäten nicht gegeben.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Personen mit alternativen Geschlechtsidentitäten durch eine konsequente Anwendung von geschlechtergerechter Sprache zu stärken. Ungeachtet einer sprachlichen Gleichstellung und Sichtbarkeit aller Geschlechter in Rechtsvorschriften, bedarf es aber vor allem Maßnahmen, um die faktische Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

EU-Richtlinien

- Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117/EWG, (Lohngleichheitsrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, 97/80/EG (Beweislastrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Änderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie)

- Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie)
- Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie)
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- Richtlinie 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie)
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben (Gleichbehandlungsrichtlinie Selbstständige)
- Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmer und -innen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (Freizügigkeitsrichtlinie)
- Richtlinie 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (Web-Accessibility-Richtlinie)
- Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
- Richtlinien 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates
- Richtlinie 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Lohntransparenzrichtlinie)
Zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Umsetzung
- Richtlinie 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG (Standardrichtlinie Gleichstellungsstellen)
Zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Umsetzung
- Richtlinie 2024/1500 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (Standardrichtlinie Gleichstellungsstellen)
Zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Umsetzung

Richtlinien über die Standards der Gleichbehandlungsstellen, RL 2024/1499 und RL 2024/1500

Am 7. Mai 2024 hat der Rat der Europäischen Union zwei neue Richtlinien beschlossen, mit denen verbindliche Mindeststandards für Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen in allen Mitgliedstaaten eingeführt werden.

Ziel dieser Richtlinien ist es, die Unabhängigkeit, Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen nachhaltig zu stärken. Damit stellt die EU erstmals einheitliche rechtliche Anforderungen an Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen und setzt einen wichtigen Schritt zur konsequenten Durchsetzung des EU-Gleichbehandlungsrechts.

Langfristig soll dies dazu beitragen, Diskriminierung wirksam zu bekämpfen und eine gleichberechtigte, inklusive Gesellschaft zu fördern.

Mit 19. Juni 2026 sind die beiden nahezu identen EU-Richtlinien, RL 2024/1499 und RL 2024/1500, über Standards für Gleichstellungsstellen umzusetzen.

Die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist als Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle im Sinne der genannten Richtlinien zentrale Akteurin im Kampf gegen Diskriminierung. Sie unterstützt Betroffene, leistet Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit, fördert Gleichstellung und trägt so zu einem positiven gesellschaftlichen Wandel bei.

Unabhängigkeit/Ressourcenausstattung

Gemäß Art. 3 der Standard-Richtlinien ist die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen sicherzustellen. Damit dies im Sinne der Richtlinien auch tatsächlich gewährleistet ist, bedarf es über die gesetzliche und sachliche Weisungsfreistellung hinaus besonderer Garantien, v.a. hinsichtlich der institutionellen bzw. organisatorischen Unabhängigkeit.

Unabhängigkeit im Sinne der Standard-Richtlinien bedeutet zum einen, dass man frei von Einflussnahme anderer Stellen ist, aber auch im Sinne Art. 4 der Richtlinien mit entsprechenden technischen, personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet ist. Nur so kann eine wirksame Ausübung des Mandats der Gleichbehandlungsstelle gewährleistet werden.

Die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen ist eine zentrale Mindestanforderung der Richtlinien und geht über die derzeit im StLGBG 2023 definierte Weisungsfreiheit hinaus. Sie muss sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch in der täglichen Praxis gewährleistet sein.

Die Aufgaben, Befugnisse, Organisation und Ressourcen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen müssen klar gesetzlich geregelt sein. *Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wird in Zusammenarbeit mit der Fachabteilung Verfassungsdienst, der Abteilung 5 Personal, der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Vorsitzenden der Landes-Gleichbehandlungskommission an der legislativen Umsetzung der Richtlinien gearbeitet.*

Im Sinne der Richtlinien muss die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten auch organisatorisch autonom sein. Sie muss selbst über ihre interne Struktur, Personalentscheidungen, Ressourceneinsatz und strategische Schwerpunkte entscheiden können.

Artikel 4 der Richtlinien verpflichtet die Mitgliedstaaten, Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen mit allen erforderlichen Mitteln auszustatten, die sie zur vollständigen Erfüllung ihres Auftrags benötigen. Diese Vorgabe geht über eine bloß „angemessene“ Finanzierung hinaus und orientiert sich an der tatsächlichen Wirksamkeit der Arbeit.

Dazu gehören vor allem:

- ausreichend qualifiziertes Personal
- ein stabiles und bedarfsgerechtes Budget
- geeignete Räumlichkeiten
- moderne IT- und Arbeitsinfrastruktur

Empfehlungen:

Es wird empfohlen, die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte aktiv in die Bedarfsermittlung und Budgetplanung einzubeziehen. Zudem ist eine langfristig verlässliche und anpassungsfähige Finanzierung erforderlich, damit sie auf neue Herausforderungen reagieren kann.

Es wird empfohlen, das derzeit gültige StLGBG 2023 bis spätestens 19. Juni 2026 den Richtlinien entsprechend zu novellieren und das Aufgaben- und Befugnisprofil der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zu ergänzen.

Es wird weiters empfohlen, die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten den Richtlinien entsprechend mit geeignetem Personal und ausreichend budgetären Mitteln auszustatten und weitere Veranlassungen zu treffen, damit die Standard-Richtlinien, v.a. hinsichtlich der organisatorischen Unabhängigkeit und Ressourcenausstattung, zeitgerecht umgesetzt werden können.

Angemerkt wird, dass zum Zeitpunkt der Berichtslegung an der Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie und den Standardrichtlinien gemeinsam mit der Landesamtsdirektion, der Abteilung 1, Abteilung 2, FA Verfassungsdienst, Abteilung 4 und Abteilung 5 gearbeitet wird.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt zu Entwürfen und Verordnungen des Landes die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung berühren, im Rahmen von Begutachtungsverfahren Stellungnahmen abzugeben.

Im Berichtszeitraum 2023-2025 wurden der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten nicht alle diesbezüglichen Gesetzes und Verordnungsentwürfe zur Kenntnis gebracht.

Artikel 15 der Standard-Richtlinien sieht vor, dass die Gleichbehandlungsstelle zu Rechtsvorschriften, Politik, Verfahren und Programmen im Zusammenhang mit ihren Rechten und Pflichten zu konsultieren ist. Es muss sichergestellt werden, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht hat, Empfehlungen auszusprechen, zu veröffentlichen und Rückmeldung zu den Empfehlungen zu verlangen.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten alle Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung berühren, zur Kenntnis zu bringen und sie im Sinne Art. 15 der Standardrichtlinien rechtzeitig in Begutachtungsverfahren einzubinden.

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Bediensteten des Landes, inkl. jener der KAGes, der steirischen Gemeinden und Gemeindeverbände, für Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen. Sie ist auch Ansprechpartnerin für alle Personen, die sich um eine Anstellung beim Land oder einer Gemeinde bzw. einem Gemeindeverband bewerben, wenn ein im StLGBG 2023 normierter Diskriminierungsgrund, eine Belästigung oder sexuelle Belästigung glaubhaft gemacht werden kann.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist weiters für alle Personen zuständig, die sich in der Vollziehung landesgesetzlich geregelter Angelegenheiten in Bezug auf Gesundheit, Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Soziales, Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich Berufsberatung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt erachten.

Die Aufgaben der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten sind in § 44 und § 46 StLGBG 2023 definiert.

Des Weiteren fungiert die Gleichbehandlungsbeauftragte als:

- Beschwerdestelle gemäß EU-Freizügigkeitsrichtlinie, RL 2014/54/EU
- Beschwerdestelle gemäß § 6 St.Web-Zugangs-Gesetz, LGBl. Nr. 50/2019 i.d.g.F.
- Mitglied der Begutachtungskommission gemäß § 6 Stmk. Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 86/2024 i.d.g.F.
- Mitglied der Begutachtungskommission

bei der Bildungsdirektion gemäß § 26a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 302/1984 i.d.g.F.

- Mitglied der Regionalversammlungen gemäß § 24 Stmk. Landes- und Regionalentwicklungsgesetz, LGBl. Nr. 117/2017 i.d.g.F.
- Expertin in unterschiedlichsten Projekten, Fachbeiräten und Auswahlkommissionen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß § 35 StLGBG 2023 in Ausübung ihres Amtes *weisungsfrei*. Sie ist während ihrer Tätigkeit und nach der Beendigung dieser zur *Verschwiegenheit verpflichtet*.

Budget

Für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben, die Durchführung von Projekten, diverser bewussteinbildender Maßnahmen und Veranstaltungen zu den Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Gleichstellung und Belästigung sowie für regelmäßige Schulungen der Kontaktpersonen stand der Gleichbehandlungsbeauftragten ein **Budget** von durchschnittlich **13.500 Euro** jährlich zur Verfügung.

Empfehlung:

Um die im StLGBG 2023, im Objektivierungsgesetz, im St. Web-Zugangs-Gesetz, im Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz sowie dem Regionalentwicklungsgesetz vorgesehenen Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten auch tatsächlich unabhängig ausüben zu können, bedarf es entsprechender Personalressourcen und budgetärer Mittel.

Es wird empfohlen, die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten mit entsprechend qualifiziertem Personal und ausreichendem Budget auszustatten.

Steiermärkisches Web-Zugangs-Gesetz StWZG, LGBl. Nr. 50/2019 i.d.g.F.

Mit Inkrafttreten des Steiermärkischen Web-Zugangs-Gesetzes 2019 wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden als **Beschwerdestelle** betreffend Verletzungen der Web-Barrierefreiheit eingerichtet. Beschwerden betreffend die Verletzung der Bestimmungen der StWZG sind von der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden entgegenzunehmen und zu prüfen. Ist die Beschwerde berechtigt, sind Handlungsempfehlungen auszusprechen und Maßnahmen vorzuschlagen, um die Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen herzustellen.

Anfragen, die an die Beschwerdestelle zum StWZG im Berichtszeitraum gerichtet wurden, betrafen meist die barrierefreie gendergerechte Schreibweise. Im Berichtszeitraum wurde ein Beschwerdefall im Sinne des StWZG eingebracht und ein diesbezügliches Beschwerdeverfahren in Zusammenarbeit mit der Prüfstelle des Landes Steiermark und der Österreichischen Forschungsförderungs-Gesellschaft m.b.H. (FFG) abgehandelt.

Seit April 2024 gibt es im Land Steiermark eine Stelle für digitale Barrierefreiheit. Damit ist die Steiermark das zweite Bundesland in Österreich (nach Tirol), das Kompetenzen für diesen wichtigen und stetig wachsenden Bereich inhouse aufgebaut hat.

Der gesetzliche Auftrag umfasst die Prüfung von 29 Webseiten und einer App auf ihren barrierefreien Zugang gemäß WCAG. Diese Prüfungen werden mithilfe von Software sowie vor allem durch manuelle Testverfahren gemäß den Vorgaben der FFG durchgeführt, dokumentiert und an die FFG gemeldet. Jährlich werden alle österreichischen Ergebnisse an die EU übermittelt und fließen in das gesamteuropäische EU-Monitoring ein. Die Ergebnisse eines dreijährigen Monitoring-Zeitraums werden veröffentlicht und bewertet. Damit wird gewährleistet, dass die barrierefreien Entwicklungen im digitalen Raum beobachtet werden

und bei Bedarf entsprechend darauf eingewirkt werden kann. Die Prüfungsergebnisse werden zudem den geprüften Einrichtungen und Institutionen übermittelt, verbunden mit der Aufforderung zur Behebung der festgestellten technischen Defizite.

Ein wichtiger Meilenstein in der Arbeit für digitale Barrierefreiheit ist die Beratung und Begleitung digitaler Projekte im Land Steiermark. Dadurch kann sichergestellt werden, dass digitale Projekte (Webseiten, Portale und Apps) bereits von Beginn an barrierefrei gestaltet werden. Dies gewährleistet einen verantwortungsvollen Einsatz vorhandener Ressourcen.

Der Austausch mit betroffenen Menschen gibt dem Team der Webbarrierefreiheit einen Überblick darüber, wo derzeit größere Probleme bei der Nutzung digitaler Angebote auftreten. Dadurch können gezielt Prioritäten gesetzt und digitale Hürden abgebaut werden.

In Workshops und Schulungen werden Landesbedienstete über die vielfältigen Wirkungsbereiche digitaler Barrierefreiheit informiert, geschult und für das Thema sensibilisiert. Dadurch wird das Team der Webbarrierefreiheit als Service- und Beratungsstelle wahrgenommen und im Optimalfall bereits vor Projektbeginn fachlich konsultiert.

Nach wie vor zeigt sich, dass sich betroffene Menschen zwar bei einzelnen Abteilungen des Landes über digitale Problemstellungen beschweren, eine offizielle Einmeldung bei der Beschwerdestelle jedoch häufig nicht erfolgt. Aus diesem Grund ist das direkte Feedback betroffener Menschen umso wertvoller, um Barrieren gezielt identifizieren und beseitigen zu können.

Die gute Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch zwischen Beschwerde- und Prüfstelle, Referat Kommunikation Land Steiermark, Bereich Digitale Medien und Webbarrierefreiheit, tragen wesentlich zum Gelingen der Umsetzung der Barrierefreiheit bei und stellen sicher, dass alle gleichberechtigt am digitalen Leben teilnehmen können.

Stmk. Digitalisierungsgesetz 2025 StDigG, LGBl. Nr. 125/2025

Mit 31. Dezember 2025 trat das Steiermärkische Digitalisierungsgesetz 2025 - StDigG, LGBl. Nr. 125/2025, in Kraft. Das StDigG treibt die Digitalisierung der steirischen Verwaltung voran und schafft eine einheitliche Rechtsgrundlage für die Digitalisierung der Landesverwaltung, um Abläufe effizienter zu gestalten. Landesbehörden sollen bevorzugt elektronische Kommunikation nutzen. Das Recht auf analoge Kommunikation bleibt weiterhin bestehen.

Empfehlung:

Bei der Forcierung der Digitalisierung in der Verwaltung sind Aspekte der möglichen Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu beachten.

Empfohlen wird, spezifische Programme und Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Zielgruppen anzubieten, um bestehende Ungleichheiten zu vermindern und den Ausbau digitaler Verwaltungsprozesse schrittweise zu implementieren, ohne dass es zu Benachteiligungen aufgrund des Alters oder einer Behinderung kommt.

Ebenso bedarf es einer klaren Regelung wie digitale Angebote der Verwaltung barrierefrei gestaltet werden können, um Diskriminierungen zu vermeiden und eine gleichberechtigte Teilhabe aller zu gewährleisten. Um barrierefrei und diskriminierungsfrei im Web kommunizieren zu können, bedarf es eines Grundwissens, das zur Barrierefreiheit im Web, zur Gestaltung von barrierefreien Dokumenten, Präsentationen und Websites erforderlich ist. Dies fördert Inklusion und trägt zur Schaffung einer gerechteren Gesellschaft bei.

Es wird empfohlen, entsprechende Ausbildungen, Seminare und Schulungen vermehrt für alle Landes- und Gemeindebediensteten anzubieten.

Steirische Gleichstellungsstrategie

2021 hat die Steirische Landesregierung mit der Verabschiedung der Gleichstellungsstrategie ein klares Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter gesetzt. Die Strategie umfasst insgesamt 9 Handlungsfelder und 26 Ziele – angefangen beim Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern bis hin zu Gleichstellung in den Regionen. Die Umsetzung basiert auf dem Prinzip der Wirkungsorientierung: die Maßnahmen werden in regelmäßigen Berichten auf ihre Wirkung hin überprüft und im darauffolgenden Aktionsplan neu definiert. Als statistische Grundlage dient dabei das statistische Heft „Gleichstellung in Zahlen“, das im Dreijahres-Rhythmus erarbeitet wird.

Im Berichtszeitraum 2023-2025 wurde bereits der zweite Aktionsplan zur Gleichstellungsstrategie umgesetzt. Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat mit zwei wesentlichen Maßnahmen im Handlungsfeld 2 „Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung“ zu Zielerreichung beigetragen: Zum einen mit dem Landes-Gleichstellungsprogramm 2024 und zum anderen mit den Gleichstellungsprogrammen in den Steirischen Gemeinden. Beides sind wichtige strategische Ansätze, um Gleichstellung als Querschnittsmaterie, ressortübergreifend und regional voranzutreiben.

Im Aktionsplan 2023-2025 zur Steirischen Gleichstellungsstrategie stand der Kompetenzaufbau zum Thema Gleichstellung bei Eltern, Fachkräften im Sozialbereich sowie Pädagoginnen*Pädagogen im Fokus. Eine weitere zentrale Maßnahme war der Aufbau einer Expertinnendatenbank, wodurch die Sichtbarkeit und damit auch die Suche nach Expertinnen erhöht wird. Wie bereits im Aktionsplan 2021-2022 wurden im Berichtszeitraum qualitätsvolle Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsorientierung angeboten, die bereits frühzeitig ansetzen. Ebenso stand das Thema Finanzbildung im Fokus - das Projekt „Finanzfrau“ zielte darauf ab, Frauen und Mädchen in der Steiermark zu finanzieller Selbstbestimmung und Unabhängigkeit zu befähigen.

DAS TEAM



v.l.n.r.: Helene Cibinello, Brigitta Semlitsch, Sabine Schulze-Bauer, Fabian Ebner, Jasmina Parcz, Bianca Lukas

Die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung eingerichtet und organisatorisch der Abteilung 2 Zentrale Dienste zugeordnet. Die Räumlichkeiten der Ombudschaft befinden sich in Graz am Burgring 4.

Die **Geschäftsstelle der Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten** des Landes wird von Mag. Dr. Sabine Schulze-Bauer geleitet.

Als **Team** stehen ihr Helene Cibinello mit einem Beschäftigungsausmaß von 60 % als Referentin, Bianca Lukas, Fabian Ebner und Jasmina Parcz mit einem Beschäftigungsausmaß von insgesamt 200% für Sachbearbeitung und Brigitta Semlitsch mit einem Beschäftigungsausmaß von 100 % für Assistenzleistung zur Verfügung.

Die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch mit der **Geschäftsführung der Landes-Gleichbehandlungskommission** betraut. Für administrative Tätigkeiten, Schriftführung und die Organisation von Kommissionssitzungen ist Bianca Lukas verantwortlich, in ihrer Vertretung Helene Cibinello.

KONTAKTPERSONEN

Gemäß § 47 StLGBG 2023 sind für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und die politische Expositur Gröbming, die Agrarbezirksbehörde für Steiermark, das Landesverwaltungsgericht, andere Verwaltungsstellen des Landes, Anstalten und Betriebe des Landes, die Gemeinden und Gemeindeverbände, Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist.

Mit Stand 31.12.2025 waren 226 Kontaktpersonen in den Gemeinden mittels Gemeinderatsbeschluss bestellt.

Anzahl der Kontaktpersonen

Land	109
Gemeinden	226
KAGes	23
Gesamt	358

Insgesamt wurden in den letzten drei Jahren 358 Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen und Gleichstellung bestellt.

Kontaktpersonen detailliert:

Landesdienststellen u. Betriebe	49
Bezirkshauptmannschaften	17
Baubezirksleitungen	7
Agrarbezirksbehörden	3
Landesberufsschulen	6
Jugend(sport)häuser	5
Land- u. forstwirtschaftliche Fachschulen	15
Gesundheits- und Krankenpflegesschulen	7

Eine Auflistung der Kontaktpersonen der Dienststellen des Landes, der KAGes und der Gemeinden sind auf der Website der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unter www.gleichbehandlung.steiermark.at zu finden.



Aufgaben der Kontaktpersonen

Mit Inkrafttreten des StLGBG 2023 hat sich der Aufgabenbereich der Kontaktpersonen erweitert. Diese haben sich nunmehr mit allen im Gesetz genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und mit Fragen der Gleichstellung in ihrem Zuständigkeitsbereich zu befassen.

Im Berichtszeitraum wurden 132 Kontaktpersonen für diverse Dienststellen des Landes und der KAGes mit Regierungssitzungsbeschluss bestellt.

Gemeinden mit mehr als fünfzehn Bediensteten haben auf Vorschlag der Bürgermeisterin* des Bürgermeisters ebenfalls für die Dauer von fünf Jahren mittels Gemeinderatsbeschluss Kontaktpersonen zu bestellen.

Sie sind Bindeglied zwischen Dienststelle und Ombudschaft. Kontaktpersonen nehmen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen, beraten und unterstützen diese.

Zu den Aufgaben der Kontaktpersonen zählt insbesondere, dass diese auf das StLGBG 2023 in geeigneter und leicht zugänglicher Weise hinweisen, Informationen bezüglich Gleichbehandlung und Gleichstellung weitergeben, die Unterstützung bei behaupteter Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund sowie der Informationsaustausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Kontaktpersonen sind auch Ansprechpersonen bei (sexueller) Belästigung.

Kontaktpersonen steht für die Ausübung ihrer Funktion die nötige Zeit zur Verfügung, sofern es der Dienstbetrieb erlaubt. Sie sind in Ausübung ihrer Tätigkeit *weisungsfrei* und unterliegen der *Verschwiegenheitspflicht*. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit.

Einführungstage für Kontaktpersonen

Im Berichtszeitraum fanden laufend Einführungstage für neu bestellte Kontaktpersonen des Landes, der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. und der Gemeinden statt.

Es wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen des im Juni 2023 in Kraft getretenen Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, StLGBG 2023, erläutert und über die Rechte und Pflichten der Funktion informiert.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum **neunzehn Einführungstage** durchgeführt, 246 Kontaktpersonen haben daran teilgenommen.

Fortbildungsangebote 2023-2025 für Kontaktpersonen

2023 3 Einführungstage für Kontaktpersonen

2 Regionaltreffen: Fachlicher Austausch und Fallbesprechungen. Input zum Thema Altersdiskriminierung - Wie können Konflikte am Mehrgenerationen-Arbeitsplatz vermieden werden?

2 Schulungen zum Thema Fokus LGBTIQA*: Basics und Umgang im alltäglichen Miteinander; in Kooperation mit RosaLila PantherInnen

1 Sensibilisierungsworkshop Inklusion am Arbeitsplatz, in Zusammenarbeit mit LebensGroß GmbH

2024 10 Einführungstage für Kontaktpersonen

1 Sensibilisierungsworkshop Inklusion am Arbeitsplatz, in Zusammenarbeit mit LebensGroß GmbH

1 Vertiefungsworkshop Inklusion am Arbeitsplatz, in Zusammenarbeit mit LebensGroß GmbH

2025 6 Einführungstage für Kontaktpersonen

2 Regionaltreffen: Fachlicher Austausch und Fallbesprechungen. Input zum Thema Beratungssituationen gestalten – Grundhaltung, Vertrauensaufbau und Rahmenbedingungen in Beratungssituationen

2 Schulungen zum Thema Mobbing und (sexuelle) Belästigung in Zusammenarbeit mit der GS.A Gewaltschutz AKADEMIE GmbH

ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

Im Berichtszeitraum wurden **1.407 Beratungen** durchgeführt und **89 Interventionen** (mittel- und langfristige Begleitung bzw. Unterstützung in Form von Mediation und Intervention) verzeichnet.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2020-2022 sind dies um 12 Interventionen und 301 Beratungsgespräche mehr.

Das **Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis** und das Gleichstellungsgebot betreffend wurden insgesamt 1.092 Anfragen und Beschwerden bearbeitet.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2020-2022 ist dies **ein Zuwachs von 267 Geschäftsfällen**.

Als Diskriminierungsgrund wird **Geschlecht**, gefolgt von **Alter** und **Behinderung** am häufigsten genannt.

Im Berichtszeitraum haben sich 827 Frauen, 262 Männer und 3 diverse Personen im Zusammenhang mit der dienstrechtlichen Gleichbehandlung und dem Gleichstellungsgebot an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

2023 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **320 Anfragen** zu bearbeiten, davon betrafen 253 Frauen, 65 Männer und 2 diverse Personen.

2024 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **356 Anfragen** zu bearbeiten, davon betrafen 267 Frauen und 89 Männer .

2025 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **416 Anfragen** zu bearbeiten, davon betrafen 307 Frauen, 108 Männer und eine diverse Person.

Im Berichtszeitraum wurden **15 Mehrfachdiskriminierungen** verzeichnet und **44** Anfragen betreffend **sexuelle Belästigung**.

Durch die Dienstbehörde Abteilung 5 Personal wurden im Berichtszeitraum insgesamt 5 und im Bereich der KAGes 16 Beschwerden zu sexueller Belästigung abgehandelt.



Anfragen 2023-2025	2023	2024	2025
Dienstrechtliche Gleichbehandlung	320	356	416
Antidiskriminierung	82	100	133
GESAMT	402	456	549

Die meisten Anfragen und Beschwerden wurden in der Ombudschaft als „sonstige Anfragen und Beschwerden“ verzeichnet. Nach Abklärung der Sachverhalte betrafen diese Anfragen und Beschwerden andere Zuständigkeitsbereiche.

Die betroffenen Personen wurden an die zuständigen Stellen verwiesen.

ANFRAGEN ZUR DIENSTRECHTLICHEN GLEICHBEHANDLUNG

2023

	Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht					
Frauen	23	9	3	3	38
Männer	1	0	0	0	1
Divers	0	0	0	0	0
Ethnische Zugehörigkeit					
Frauen	0	0	0	1	1
Männer	4	0	0	1	5
Divers	0	0	0	0	0
Religion/Weltanschauung					
Frauen	0	1	0	0	1
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Behinderung					
Frauen	2	3	0	0	5
Männer	4	1	0	0	5
Divers	0	0	0	0	0
Alter					
Frauen	9	0	2	0	11
Männer	2	0	0	0	2
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Orientierung					
Frauen	0	0	0	0	0
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Sonstiges					
Frauen	109	54	5	15	183
Männer	30	9	0	3	42
Divers	0	1	0	0	1
Belästigung					
Frauen	5	0	0	0	5
Männer	3	0	0	0	3
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Belästigung					
Frauen	7	0	0	2	9
Männer	6	0	1	0	7
Divers	1	0	0	0	1
GESAMT	206	78	11	25	320

2024

	Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht					
Frauen	26	4	1	6	37
Männer	4	1	0	2	7
Divers	0	0	0	0	0
Ethnische Zugehörigkeit					
Frauen	2	0	0	2	4
Männer	0	0	0	1	1
Divers	0	0	0	0	0
Religion/Weltanschauung					
Frauen	3	0	0	0	3
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Behinderung					
Frauen	5	0	0	0	5
Männer	15	2	0	1	18
Divers	0	0	0	0	0
Alter					
Frauen	2	0	0	1	3
Männer	1	0	0	6	7
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Orientierung					
Frauen	0	0	0	0	0
Männer	0	0	1	1	2
Divers	0	0	0	0	0
Sonstiges					
Frauen	114	56	6	28	204
Männer	29	19	0	6	54
Divers	0	0	0	0	0
Belästigung					
Frauen	3	0	0	0	3
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Belästigung					
Frauen	6	0	2	0	8
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Identität					
Divers	0	0	0	0	0
GESAMT	210	82	10	54	356

2025

	Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht					
Frauen	35	1	1	11	48
Männer	4	0	2	3	9
Divers	0	0	0	0	0
Ethnische Zugehörigkeit					
Frauen	1	0	0	0	1
Männer	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0	0
Religion/Weltanschauung					
Frauen	5	0	0	0	5
Männer	1	0	0	0	1
Divers	0	0	0	0	0
Behinderung					
Frauen	12	5	0	0	17
Männer	6	0	0	1	7
Divers	0	0	0	0	0
Alter					
Frauen	6	2	1	7	16
Männer	3	1	0	6	10
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Orientierung					
Frauen	1	0	0	0	1
Männer	1	0	1	1	3
Divers	0	0	0	0	0
Sonstiges					
Frauen	102	83	3	16	204
Männer	35	28	1	6	70
Divers	0	0	0	0	0
Belästigung					
Frauen	1	0	0	0	1
Männer	3	0	0	0	3
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Belästigung					
Frauen	11	1	0	2	14
Männer	3	1	0	1	5
Divers	0	0	0	0	0
Sexuelle Identität					
Divers	1	0	0	0	1
GESAMT	231	122	9	54	416

2023-2025

**JAHRESVERGLEICH
DER ANFRAGEN ZUR DIENSTRECHTLICHEN GLEICHBEHANDLUNG
NACH TATBESTAND**

	2023-2025	2023	2024	2025
Geschlecht	140	39	44	57
ethnische Zugehörigkeit	12	6	5	1
Religion/Weltanschauung	10	1	3	6
Behinderung	57	10	23	24
Alter	49	13	10	26
sexuelle Orientierung	6	0	2	4
sexuelle Identität	1	0	0	1
sexuelle Belästigung	44	17	8	19
Belästigung	15	8	3	4
Sonstiges	758	226	258	274
GESAMT	1092	320	356	416

ANTIDISKRIMINIERUNG

Niemand darf durch Organe des Landes, Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände, Organe der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften, die mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts im Rahmen dieser Beauftragung sowie sonstige natürliche oder juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, soweit deren Tätigkeit den Angelegenheiten der Regelungskompetenz des Landes unterliegt, mittelbar oder unmittelbar diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt werden (siehe auch § 29 StLGBG 2023).

Dieses Diskriminierungsverbot gilt für die Vollziehung folgender Angelegenheiten, soweit diese in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

- Gesundheit
- Soziales
- Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum
- Zugang zu und Erweiterung selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung

Die Anfragen im Bereich der Antidiskriminierung sind verglichen mit dem Berichtszeitraum 2020-2022 gestiegen.

Im Berichtszeitraum haben sich betreffend Antidiskriminierung 208 Frauen, 113 Männer und eine diverse Person an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

Als Diskriminierungsgrund wurde jener der **Behinderung**, gefolgt von **ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht und Alter** am häufigsten genannt.

2023 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **82 Anfragen** zu bearbeiten, diese wurden von 53 Frauen und 29 Männern eingebracht.

2024 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **100 Anfragen** zu bearbeiten, davon betrafen 59 Frauen und 41 Männer.

2025 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte **133 Anfragen** zu bearbeiten, davon betrafen 94 Frauen, 38 Männer und eine diverse Person.

**ANFRAGEN
IM BEREICH ANTIDISKRIMINIERUNG**

2023

2024

Gesundheit

Frauen	4
Männer	3
Divers	0

Soziales

Frauen	1
Männer	1
Divers	0

Güter/Dienstleistungen

Frauen	8
Männer	5
Divers	0

Wohnen

Frauen	0
Männer	0
Divers	0

Bildung

Frauen	5
Männer	2
Divers	0

un-/selbstständige Erwerbs-
tätigkeit

Frauen	5
Männer	0
Divers	0

Sonstiges

Frauen	30
Männer	18
Divers	0

GESAMT

82

Gesundheit

Frauen	4
Männer	2
Divers	0

Soziales

Frauen	9
Männer	6
Divers	0

Güter/Dienstleistungen

Frauen	4
Männer	6
Divers	0

Wohnen

Frauen	0
Männer	0
Divers	0

Bildung

Frauen	4
Männer	0
Divers	0

un-/selbstständige Erwerbs-
tätigkeit

Frauen	1
Männer	5
Divers	0

Sonstiges

Frauen	37
Männer	22
Divers	0

GESAMT

100

2025

2023-2025

Gesundheit

Frauen	4
Männer	0
Divers	0

Soziales

Frauen	4
Männer	2
Divers	0

Güter/Dienstleistungen

Frauen	11
Männer	8
Divers	0

Wohnen

Frauen	2
Männer	0
Divers	0

Bildung

Frauen	6
Männer	0
Divers	1

un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	6
Männer	2
Divers	0

Sonstiges

Frauen	61
Männer	26
Divers	0

GESAMT

133

Gesundheit

Frauen	12
Männer	5
Divers	0

Soziales

Frauen	14
Männer	9
Divers	0

Güter/Dienstleistungen

Frauen	23
Männer	19
Divers	0

Wohnen

Frauen	2
Männer	0
Divers	0

Bildung

Frauen	15
Männer	2
Divers	1

un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	12
Männer	7
Divers	0

Sonstiges

Frauen	128
Männer	66
Divers	0

GESAMT

315

INTERVENTIONEN, MEDIATIONEN, SCHLICHTUNGEN



Im Berichtszeitraum fanden insgesamt **89 Interventionen** in Form von längerfristiger Begleitung, Unterstützung, Mediation und Schlichtung statt.

2023 fanden **22 Verfahren** in Form von Mediation und Intervention statt. Davon wurden 20 positiv erledigt, zwei wurden im Jahr 2024 weitergeführt.

2024 fanden **29 Verfahren** statt und es konnten in allen Fällen positive Lösungen für die Betroffenen erreicht werden.

2025 wurden **38 Verfahren** durchgeführt. 37 konnten positiv erledigt werden, ein Verfahren wird im Jahr 2026 weitergeführt.

Empfehlung:

Um gezielte Maßnahmen im Anlassfall und als Prävention setzen zu können, wird empfohlen die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte auch über jene Diskriminierungen und (sexuellen) Belästigungen zu informieren, die direkt an die jeweiligen Personalverantwortlichen gemeldet werden.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN & AUSWAHLVERFAHREN

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Prüfung der Ausschreibungen von Stellen und Funktionen hinsichtlich der Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Gleichstellungsprogramms für den Landesdienst.

Stellenausschreibungen des Landes, der steirischen Gemeinden sowie der KAGes sind vor Kundmachung der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Überprüfung auf Übereinstimmung mit den Bestimmungen des StLGBG 2023 zu übermitteln. Werden von der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zehn Arbeitstagen keine Einwände erhoben, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **1.802 Stellenausschreibungen** überprüft und an **21 Hearings** teilgenommen.

Mit 15. August 2024 trat das **Steiermärkische Objektivierungsgesetz**, LGBl. Nr. 86/2024, in Kraft. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist **Mitglied** der im Stmk. Objektivierungsgesetz normierten **Begutachtungskommission**.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nahm ab Inkrafttreten des Gesetzes an 9 Sitzungen der Begutachtungskommission und an 3 sonstigen Hearings teil.

Vor Inkrafttreten des Objektivierungsgesetzes nahm die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte an 9 sonstigen Hearings teil.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nahm im Berichtszeitraum an **188 Sitzungen** als beratendes Mitglied, in den bei der Bildungsdirektion eingerichteten **Begutachtungskommissionen, für die Bestellung von Schulleitungen** teil. Im Rahmen dieser Assessmentverfahren wurden die Gender- und Diversitätskompetenzen der Bewerbenden beurteilt.

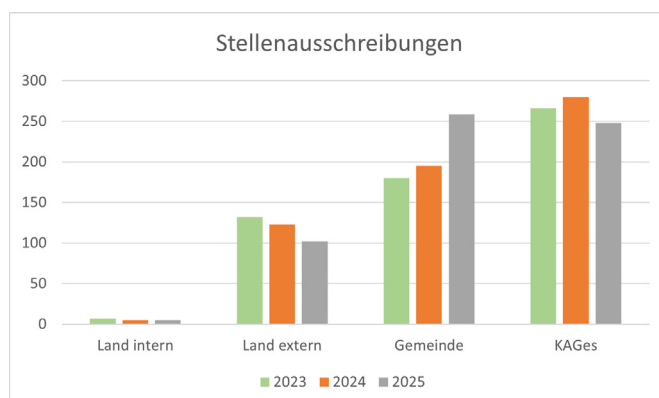
Empfehlung:

Mit Inkrafttreten des Steiermärkischen Objektivierungsgesetzes kam der Gesetzgeber auch einer Empfehlung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten nach, Transparenz bei der Bestellung von höchsten Leitungsfunktionen im Landesdienst zu schaffen.

Objektivierte Auswahlverfahren führen zu mehr Chancengleichheit und berücksichtigen das Gleichstellungsgebot im Sinne § 13 StLGBG 2023.

Es wird empfohlen, alle Stellenbesetzungen transparent zu gestalten und frei gewordene Positionen zumindest intern auszuschreiben, um für Interessierte die Möglichkeit zu bieten an einem objektiven Auswahlverfahren teilzunehmen.

Weiters wird empfohlen, bei allen Auswahlverfahren, Hearings und Assessments, zur Nachvollziehbarkeit der Auswahl, Protokolle zu führen, um im Falle eines Beschwerdeverfahrens die Nachvollziehbarkeit und Transparenz gewährleisten zu können.



STELLUNGNAHMEN & BEGUTACHTUNGEN

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung berühren im Rahmen des Begutachtungsverfahrens Stellungnahmen abzugeben. Nicht alle betreffenden Begutachtungsentwürfe werden der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis gebracht.

2023 Stellungnahmen

Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 - StLGBG 2023

2. Staatenbericht zur Umsetzung der Istanbul Konvention; Fragebogen

Gesetz, mit dem das Steiermärkische Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004 und das Steiermärkische Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000 geändert werden (Schulrechtsänderungsgesetz 2023)

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Begutachtungen

Entwurf einer Novelle, mit dem das Steiermärkische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz 2019 (StKBBG2019) geändert wird

Entwurf einer Novelle, mit dem das Steiermärkische Kinderbetreuungsförderungsgesetz 2019 (StKBFG2019) geändert wird

Gesetz, mit dem ein Gesetz über die Schulassistenten (Steiermärkisches Schulassistentengesetz 2023 – StSchAG 2023) erlassen und das Steiermärkische Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004 sowie das Steiermärkische Behindertengesetz geändert werden

Land- und forstwirtschaftliche Zeugnisformular- und Aufzeichnungenverordnung, Novelle 2023

Entwurf der Verordnung, mit der die StKBFG-Durchführungsverordnung 2023 geändert wird

Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 geändert wird

2024 Stellungnahmen

Bericht zur Peking Deklaration und Aktionsplattform - 30jähriges Jubiläum; Fragebogen

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung (CERD); Entwurf Staatenbericht

RL über Standards für Gleichbehandlungsstellen; Fragebogen EK Umsetzungsgruppe

Internationale Arbeitsorganisation (IAO);

Berichte über nicht ratifizierte Übereinkommen: Empfehlung Nr. 205 (Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz); Fragebogen

Begutachtungen

Entwurf einer Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission nach dem Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2022 – K-LGIBG 2022 (Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission)

Stmk. Pflege- und Betreuungsgesetz; Begutachtung

Verordnung über die Aufgaben und Organe der Fachaufsicht über Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen (StKBBG-Aufsichtsverordnung)

Novellierung LEVO - StBHG 2015

Steiermärkische Pflegewohnheimverordnung - StPWHVO

StPBG- Rahmenbedingungs-Verordnung - StPBG-RbVO

Stmk. Pflegebetten-Bedarfs-Verordnung - StPbB-VO

Stmk. Personalausstattungsverordnung - StPAVO

StPBG-Einkommens- und Vermögens-Verordnung

StPBG-Tagsatz-Verordnung - StPBG-TSVO

StPBG-Ab- und Verrechnungsverordnung - StPBG-AVVO

2025 Stellungnahmen

ECRI 7. Prüfzyklus; Fragebogen

ICCPR; Vorbereitung des 6. Österreichischen Staatenberichts

ECRI Vorbereitung des ECRI-Besuchs

Gesetz, mit dem das Landes-Verfassungsgesetz 2010 und das Volksrechtegesetz geändert werden

UPR Prüfung Österreichs; 4. Staatenbericht

Steiermärkisches Digitalisierungsgesetz 2025 – StDigG 2025

10. CEDAW-Staatenbericht (Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)

Novelle zum Steiermärkischen Wohnunterstützungsgesetz

Umsetzung der EU-Richtlinien zu Standards der Gleichstellungsstellen im Land Steiermark

Begutachtungen

Stmk. Kinderbetreuungsförderungsgesetz Novelle 2025

Stmk. Sozialbetreuungsberufegesetz, Novelle 2025

Novelle zum Steiermärkischen Anstellungserfordernisgesetz 2008

Änderung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017

Verordnung mit der die Tourismusinteressentenbeiträge festgesetzt werden; TIB-VO 2026

Schulassistentengesetz-Durchführungsverordnung (StSchAG-DVO); Novellierung

Novelle des Steiermärkischen Schulassistentengesetzes 2023 (StSchAG 2023)

BEWUSSTSEINSBILDUNG & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Der Mut, Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen, bedarf der Kenntnis und des Bewusstseins über die unterschiedlichsten Formen der Diskriminierung und über vorhandene Beratungsangebote.

Durch bewusstseinsbildende Maßnahmen können die Themen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung Menschen sensibilisieren und durch gezielte Information zum Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung beitragen.

Kontaktpersonen und Interessierte werden halbjährlich über „**Neues aus der Ombudschaft**“ informiert.

Im Downloadbereich der Website der Ombudschaft werden diverse Informationsmaterialien online zur Verfügung gestellt.

Im Berichtszeitraum fanden jährlich **Sprech-tage** der Gleichbehandlungsbeauftragten in den Bezirken statt.

PRESSESPIEGEL

2023	Antenne Steiermark	Weltfrauentag Podcast
	Newsletter Kommunikation Land Steiermark	Mehr Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung
	Panther Intern	Mehr weibliche Führungskräfte
	Panther Intern	Neue Kommission
	Panther Intern	Vertrauliche Beratung in den Bezirken
	Newsletter Kommunikation Land Steiermark	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Facebook Kommunikation Land Steiermark	Vertrauliche Beratung in den Bezirken
	Websites div. Gemeinden und Bezirkshauptmannschaften	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten

2024	Wandzeitung Kommunikation Land Steiermark	Neues Landes-Gleichstellungsprogramm
	Panther Intern	Neues Landes-Gleichstellungsprogramm
	Instagram Kommunikation Land Steiermark	Wege zur Gleichbehandlung
	Newsletter Kommunikation Land Steiermark	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Newsletter Bildungsdirektion Steiermark	Bezirkssprechtage 2024
	5min.at	Beratung in den steirischen Bezirken
	Websites div. Gemeinden und Bezirkshauptmannschaften	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Land Steiermark APP	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Newsletter Kommunikation Land Steiermark	Nächste Woche starten die Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Mein Bezirk Leibnitz	Persönliche Beratung in der Bezirkshauptmannschaft
	Instagram Kommunikation Land Steiermark	Heute geht's gleich weiter mit einem Austausch der Gleichbehandlungsstellen Österreichs zu den neuen EU-Richtlinien
2025	Panther Intern	Gleiche Chancen für alle
	Websites div. Gemeinden und Bezirkshauptmannschaften	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Newsletter Kommunikation Land Steiermark	Vertrauliche Beratung im Juli in den steirischen Bezirken
	Panther Intern	Beratung gegen Diskriminierung
	Panther Intern	Für ein starkes Miteinander

VERNETZUNG

Teilnahme der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten an Veranstaltungen:

BESUCH DER UN-SONDERBOTSCHAFTERIN

Am 4. Dezember 2025 fand ein Austausch mit der UN-Sonderberichterstatterin für zeitgenössische Formen des Rassismus, rassistischer Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz, Dr. Ashwini K.P. und verschiedenen steirischen Gleichstellungsstellen statt. Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte erläuterte dabei u.a. die rechtlichen Bestimmungen im StLGBG 2023 betreffend Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Rassismus.

REGIONALVERSAMMLUNG OSTSTEIERMARK

Im Rahmen der Informationsveranstaltung der Regionalversammlung Oststeiermark am 25. Juni 2025 zum Thema „Entwicklung der Region - Was in Zukunft wichtig ist?“ konnte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte im Schloss Pöllau das Thema Gleichbehandlung ins Bewusstsein rücken.

WORKSHOP „AKTIONSPLAN 2026 – 2028“

Das Land Steiermark hat sich mit der Gleichstellungsstrategie im Jahr 2021 dazu bekannt, dass am Weg zur Gleichstellung und Chancengleichheit kooperativ und synergetisch gearbeitet wird. Der abteilungsübergreifende Workshop am 17. Juni 2025 diente dem Austausch und der Kooperation zum Thema Gleichstellungsarbeit in der Steiermark.

ECRI LÄNDERBESUCH

Am 20. Mai 2025 war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte beim „round table“ des ECRI Länderbesuches in Wien vertreten. Es fanden Gespräche mit der Delegation von ECRI und Vertretungen der Behörden und Institutionen des Bundes und der Bundesländer zum Thema „Gleichbehandlung und Inklusion im Bildungsbereich“ statt.

EQUAL CARE DAY – KONFERENZ

Die Konferenz der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft fand im Februar 2025 in Graz statt. Der Aktionstag für mehr Sichtbarkeit, Wertschätzung und eine faire Verteilung von Sorgearbeit stand unter dem Titel „Care-Arbeit im Wandel: Herausforderungen und Lösungen für eine zukunftsfähige Gesellschaft“.

PARLAMENTARISCHES SYMPOSIUM

Im Rahmen des parlamentarischen Symposiums im September 2024 wurde über eine offene und inklusive Gesellschaft sowie die dabei wichtige Rolle und den Auftrag der Gleichbehandlungsstellen diskutiert.

25 JAHRE WAST

Im Rahmen einer großen internationalen Fachkonferenz und eines Festempfanges wurde das 25-jährige Bestehen der Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WAS) gefeiert.

RASSISMUS QUO VADIS? KONFERENZ DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte nahm im März 2024 an der Konferenz der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, bei der über Möglichkeiten und Mechanismen von Rassismus und Menschenrechten informiert und diskutiert wurde, teil.

VERANSTALTUNG ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG

Zum internationalen Frauentag, veranstaltete Felin_female leaders initiative am 6. März 2024 eine Podiumsdiskussion mit anschließenden Mini-Workshops und Vernetzungstreffen für Frauen.

ENQUETE „WOHNEN FÜR ALLE! DISKRIMINIERUNGSFREIER ZUGANG ZU WOHNRAUM“

Im Rahmen der Ausstellung „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichstellung“ der Gleichbehandlungsanwaltschaft war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Enquete „Wohnen für alle! Diskriminierungsfreier Zugang zu Wohnen“ am 21. Jänner 2024 vertreten.

15 JAHRE UN-BEHINDERTENKONVENTION ZUKUNFT OHNE BARRIEREN

Der Landtag Steiermark lud am 12. Oktober 2023 zur Jubiläumsveranstaltung 15 Jahre UN-Behindertenkonvention in die Landstube des Landeshauses zu einem Fachvortrag und anschließender Diskussion über eine Zukunft ohne Barrieren.

11 JAHRE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

Repräsentation der Ombudschaft beim 11-jährigen Jubiläum der Antidiskriminierungsstelle Steiermark am 12. Juli 2023 in der Aula der Karl-Franzens-Universität Graz.

VORSTELLUNG DER OMBUDSCHAFT BEIM BEIRAT DER STADT GRAZ FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Auf Einladung des Beirates der Stadt Graz für Menschen mit Behinderungen konnten die Aufgaben und der Zuständigkeitsbereich der Ombudschaft am 21. Juni 2023 vorgestellt werden.

FACHTAGUNG DER ANWALTSCHAFT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Im Rahmen einer hybriden Fachtagung der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung und des Monitoringausschusses des Landes Kärnten wurde am 13. April 2023 über das Thema „Selbstbestimmte Sexualität und Behinderung“ informiert und über sexuelle Gewalt diskutiert.

VERANSTALTUNG ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG

Im Rahmen der von Felin_female leaders initiative organisierten Veranstaltung zum internationalen Frauentag im Grazer Kunsthaus zum Thema „Sichtbarkeit von Frauen in der Steiermark“ nahm die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte am 8. März 2023 an der Podiumsdiskussion und diversen Miniworkshops teil.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte nahm an unterschiedlichsten Vernetzungstreffen, Konferenzen und Veranstaltungen teil und konnte so durch ihre Expertise zur Bewusstseinsbildung beitragen.

2023	23. Länderkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Wien: „Gleichstellungsprogramme und Frauenförderungspläne“; „Umverteilung/Care – Analyse des Status quo und konkrete Ansätze“; „EU-Richtlinien Standards der Gleichstellungsstellen“
	15. Länderkonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten in Wien: „EU-Richtlinien Standards für Gleichstellungsstellen“; Austausch zu aktuellen Fällen in den Bundesländern
	Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark: „Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung“
	1 Treffen der ARGE Ost in Wien: EU-Richtlinien, Falldiskussion, Aktuelle Maßnahmen zu Gleichstellung- bzw. Frauenförderungsprogrammen
2024	24. Länderkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Oberösterreich: „Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung“; E-Learning Tool „Für ein respektvolles Miteinander“; Austausch zu aktuellen Themen in den Bundesländern; Expertinnenvortrag zu „EU-Richtlinien Standards für Gleichstellungsstellen“;
	16. Länderkonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten in Oberösterreich: Expertinnenvortrag zu „EU-Richtlinien Standards für Gleichstellungsstellen“; „Unterstützungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen von Bediensteten, welche unmittelbar mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten“; Austausch zu aktuellen Themen in den Bundesländern
2025	1 Treffen der ARGE Ost in Graz: Wiedereinstiegsmanagement und Erhöhung der Väterbeteiligung, Führen in Teilzeit
	25. Länderkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten und 17. Länderkonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten in Kärnten: Austausch zur Umsetzung der EU-Richtlinien zu Lohntransparenz, Standards der Gleichbehandlungsstellen; Austausch zur Umsetzung des Informationsfreiheitsgesetzes in den einzelnen Bundesländern
	3 Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark
	1 Treffen mit dem Steirischen Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt: „Äußere Grenzen, die zu inneren werden. Adoleszente Gewaltphänomene und die Verantwortung der Erwachsenen“
	2 Vernetzungstreffen Behindertenanwaltschaft Regionalbüro Süd: „Offener Dialog und Erfahrungsaustausch zu aktuellen Herausforderungen der Netzwerkpartner*innen“
Juristischer Austausch: 3 Treffen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer	
1 Treffen der ARGE Ost in Linz: EU-Richtlinien, Lohntransparenz, Informationsfreiheitsgesetz	

DIVERSE VERANSTALTUNGEN

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte wird immer wieder als Expertin bzw. Referentin zu den Themen Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz eingeladen.

Zum Beispiel wurde sie als Referentin von der Gleichbehandlungsbeauftragten der **Stadt Graz** zu einer Fortbildungsveranstaltung für **Kontaktpersonen** für Gleichbehandlungsfragen miteinbezogen.

Auch im **Basislehrgang der Gemeindeverwaltungsakademie** sind die Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung fixer Bestandteil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist regelmäßig in diesem Lehrgang als Vortragende tätig.

Am 10. Dezember 2025 lud die Zentralbehindertenvertrauensperson des Landes Steiermark zu einer Informationsveranstaltung ein. Die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten konnte sich im Rahmen eines **Informationsstandes** präsentieren und ihre Zuständigkeitsbereiche vorstellen.

TEILNAHME AN PROJEKTEN

In folgende Projekte war die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes inhaltlich miteinbezogen:

- Abteilung 9 Kultur, Europa, Sport
Projekt gegen Antisemitismus - Mut, Toleranz und Menschlichkeit 2023
- Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft
LLL-Strategie Land Steiermark - Zukunft der Erwachsenenbildung Steiermark, Aktionsplan
- Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft
Steirische Gleichstellungsstrategie - Aktionsplan 2025
- Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft
Steirische Jugendstrategie - Aktionsplan 2024-2026

ALLGEMEINE LANDESVERWALTUNG

Das im StLGBG 2023 normierte Gleichstellungsgebot verpflichtet das Land Steiermark als Dienstgeber auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Aufgrund des mit 1. August 2024 in Kraft getretenen Gleichbehandlungsprogrammes für den Landesdienst liegt eine Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen dann vor, wenn der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppe sowie bei der Betrauung mit Funktionen gleich groß ist. Um dieses Ziel zu erreichen wird in Stellenausschreibungen, das jeweils unterre-

präsenzierte Geschlecht besonders eingeladen sich zu bewerben.

In einigen Gehaltsklassen und Verwendungs-/Entlohnungsgruppen liegt bereits eine Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern vor.

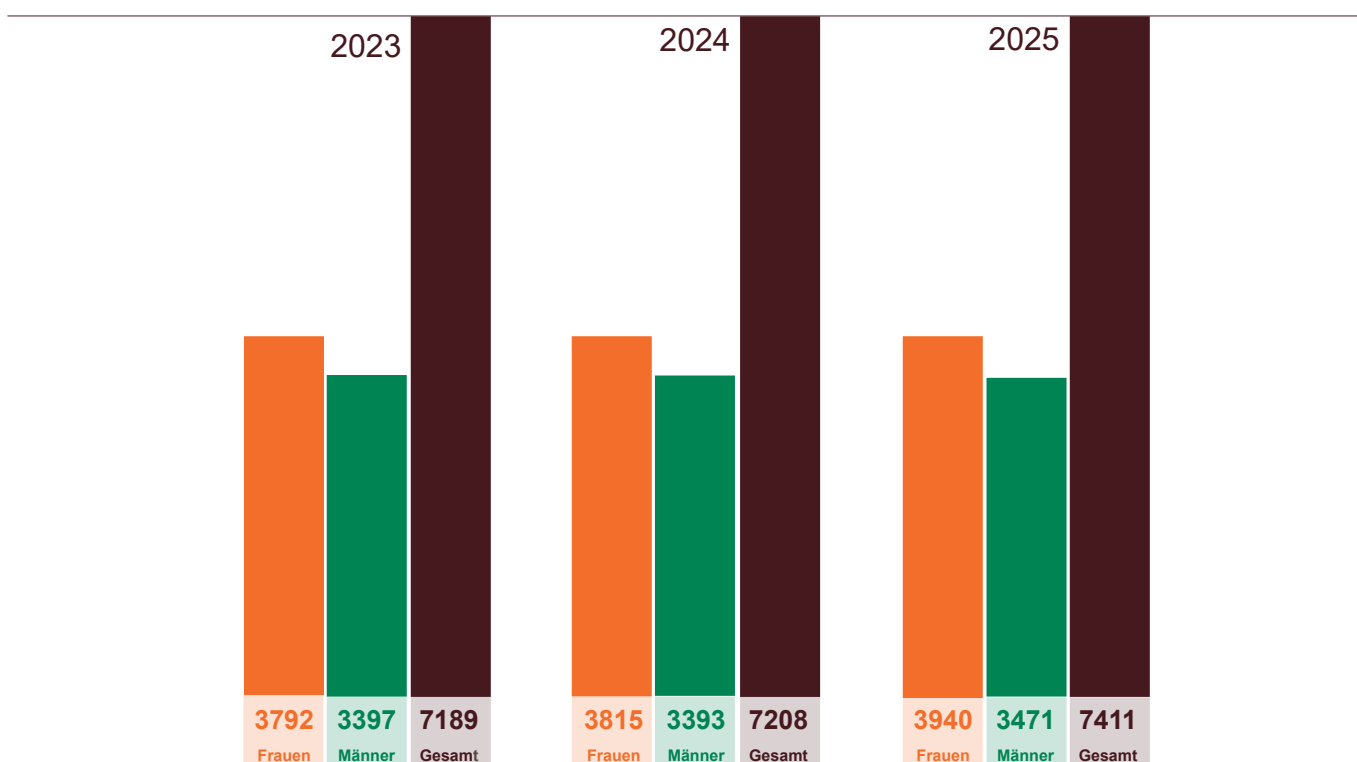
Mit Stichtag 31.12.2025 waren mehr als doppelt so viele Männer als Frauen (17 Frauen, 44 Männer) in den Tarifgruppen ST18 – ST24 tätig.

In den niedrigen Tarifgruppen ST01 – ST06 waren hingegen zum selben Stichtag um 129 Frauen mehr als Männer (432 Frauen, 303 Männer) beschäftigt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 682 Männer und 999 Frauen neu in den Landesdienst aufgenommen.

ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE, BEAMTINNEN & BEAMTE IM BERICHTSZEITRAUM

ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



Der jährlich seit 2021 erscheinende Personalbericht mit seinen nach Geschlecht differenzierenden Personalstatistiken sowie die Rahmenvereinbarungsgespräche sind wesentliche Instrumente für eine transparente, nachvollziehbare strategische Personalplanung und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Gleichbehandlung seitens des Dienstgebers.

Sie dienen als Hilfe bei Personalentscheidungen, die auch gemäß der Zielsetzungen nach Stmk. L-DBR, StLGBG 2023, Gleichstellungsprogramm sowie der Gleichstellungsziele laut Haushaltsgesetz unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung, Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit zu treffen sind.

BESCHÄFTIGTE BEIM AMT DER LANDESREGIERUNG UND AN DEN BEZIRKSHAUPTMANNSCHAFTEN

	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Amt der Landesregierung	5.329	5.357	5.469
weiblich	2.475	2.480	2.542
männlich	2.854	2.877	2.927
Bezirkshauptmannschaften	1.422	1.436	1.483
weiblich	1.071	1.101	1.143
männlich	351	335	340
Gesamt	6.751	6.793	6.952

Beim Amt der Stmk. Landesregierung ist das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten nahezu ausgewogen.

An den Bezirkshauptmannschaften liegt keine Ausgewogenheit im Verhältnis von Frauen und Männern vor. Mit Stichtag 31.12.2025 lag der Frauenanteil der Bediensteten an den Bezirkshauptmannschaften bei 77 %.

ALTERSSTRUKTUR

Mit Stichtag 31.12.2025 waren rund 23 % der Bediensteten älter als 55 Jahre (837 Frauen und 894 Männer).

Zum Stichtag 31.12.2025 befanden sich 39 Frauen und 32 Männer in **Gleitpenson**; **Altersteilzeit** nahmen 57 Frauen und 54 Männer in Anspruch.

Empfehlung:

Um die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu erhalten wird empfohlen, vermehrt themenspezifische Seminare an der Stmk. Landesverwaltungsakademie anzubieten und gezielte Maßnahmen seitens des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu setzen.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, im Sinne § 13 StLGBG 2023 i.V.m. § 3 Abs. 3 Landes- Gleichstellungsprogramm bei Reduktion von Stellen und Funktionen auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten hinzuwirken und auf die Ausgewogenheit von Frauen und Männern in den betreffenden Gehaltsklassen oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sowie der Betrauung mit Funktionen Bedacht zu nehmen.

Im Rahmen der **Stellenkonsolidierung 2026** und Nichtnachbesetzung bei Pensionierungen wird auf das Gleichstellungsgebot und die Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes hingewiesen.

BEDIENSTETE ÜBER 55 JAHRE

	2023	2024	2025
Frauen	749	785	837
Männer	874	863	894

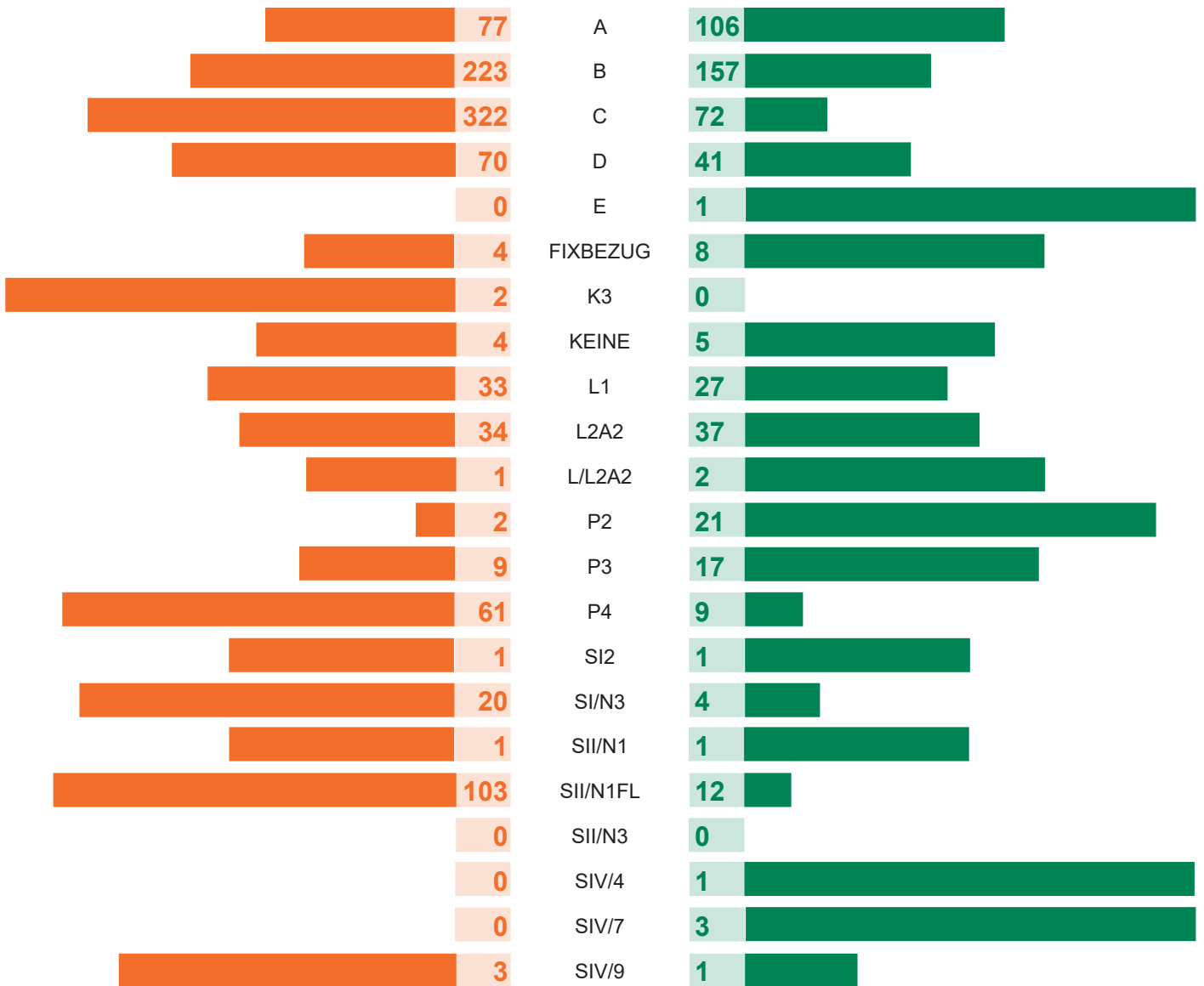
ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE, BEAMTINNEN & BEAMTE IN DEN TARIFGRUPPEN

Personalstand 31.12.2025



FRAUEN

MÄNNER



FÜHRUNGSKRÄFTE

Abteilungs- und Fachabteilungsleitung, Stabstellenleitung, Referatsleitung, Bereichsleitung

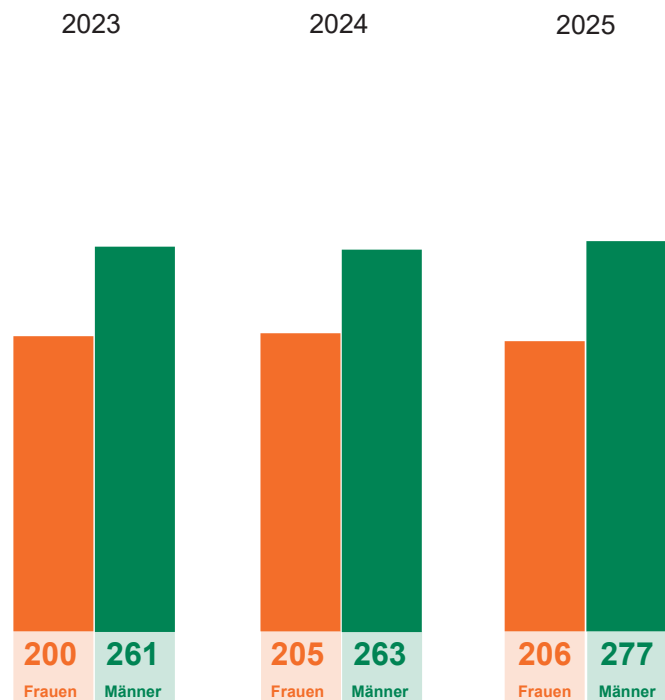
Mit Stichtag 31.12.2025 lag der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen (Abteilung, Fachabteilung, Referats-, Bereichs- und Stabstellenleitung) bei 43 %. Fünf Frauen und sieben Männer waren mit der Leitung einer Bezirkshauptmannschaft betraut.

Im Berichtszeitraum wurden 2 Abteilungen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung mit Männern und 1 Abteilung mit einer Frau besetzt sowie 2 Männer und 2 Frauen mit der Leitung einer Bezirkshauptmannschaft betraut. Angemerkt wird, dass mit 01.01.2026 eine weitere Abteilung männlich nachbesetzt wurde.

Empfehlung:

Um eine tatsächliche Gleichstellung und Ausgewogenheit von Frauen und Männern, insbesondere auch auf höchster Führungsebene zu erreichen, wird empfohlen betreffende Frauenfördermaßnahmen im Sinne § 13 Abs. 3 StLGBG 2023 zu setzen und bei der Besetzung von Leitungspositionen darauf Bedacht zu nehmen.

Weiters wird empfohlen, unbesetzte Stabstellen-, Referats- und Bereichsleitungen intern auszuschreiben, um allen Interessierten die Möglichkeit einer Bewerbung zu bieten.



STELLENAUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN, AUSWAHLVERFAHREN

ANZAHL VERÖFFENTLICHTER STELLENAUSSCHREIBUNGEN

	Extern	Intern	Gesamt
2023	236	5	241
2024	255	7	262
2025	184	6	190
Gesamt	675	18	693

ANZAHL DER BEWERBUNGEN

	weiblich	männlich	divers	keine Angabe	Gesamt
2023	2.371	1.039	2	163	3.575
2024	2.757	1.446	2	226	4.431
2025	3.178	1.818	1	66	5.063
Gesamt	8.306	4.303	5	455	13.069

ANZAHL DER AUSWAHLVERFAHREN

	Test/Fachtest	Arbeitsproben	Gespräche	Gesamt
2023	672	25	686	1.383
2024	713	83	603	1.399
2025	842	3	624	1.469
Gesamt	2.227	111	1.913	4.251

ANZAHL DER NEUEINSTELLUNGEN

	weiblich	männlich	Lehrlinge weiblich	Lehrlinge männlich
2023	369	224	20	27
2024	311	220	26	28
2025	319	238	26	21
Gesamt	999	682	72	76

BEDIENSTETE MIT NICHT ÖSTERREICHISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT

Im Berichtszeitraum sind Bedienstete aus insgesamt 32 verschiedenen Nationen vertreten, diese betrafen mit Stichtag 31.12.2025 171 Personen.

Armenien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, China, Deutschland, Finnland, Frankreich, Iran, Irland, Italien, Kanada, Kolumbien, Kosovo, Kroatien, Lettland, Luxemburg,

Niederlande, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Syrien, Tschechien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Usbekistan, Vereinigtes Königreich.

Die Bediensteten kommen am häufigsten aus Deutschland, Kroatien, Slowenien und Ungarn.

BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG

Der Dienstgeber Land Steiermark ist aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes verpflichtet auf je 25 Bedienstete eine begünstigt behinderte Person einzustellen.

Mit Stichtag 31.12.2025 waren 680 Bedienstete mit einer Behinderung beschäftigt, 268 Bedienstete (124 Frauen und 144 Männer) übten ihre Tätigkeit im Rahmen der geschützten Arbeit aus. In einer Integrationslehre befanden sich mit Stichtag 31.12.2025 vier Frauen und vier Männer.

BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG UNTER 50 %

	2023	2024	2025
Frauen	109	96	102
Männer	71	70	64

Empfehlung:

Der Dienstgeber Land Steiermark ist Vorbild bei der Integration von Menschen mit Behinderung. Dennoch bedarf es gezielter bewusstsensibildender Maßnahmen sowie die barrierefreie Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, um Diskriminierung zu vermeiden und diese Menschen im Arbeitsprozess zu halten. Es wird empfohlen, Betroffene in die Erarbeitung des individuellen Bedarfes der Ausgestaltung des barrierefreien Arbeitsplatzes mit einzubeziehen und Sensibilisierungsmaßnahmen im unmittelbaren Arbeitsumfeld zu setzen.

Weiters wird empfohlen, bei fortschreitender Digitalisierung der Landesverwaltung auf die Integration von Bediensteten mit Behinderung besonders Rücksicht zu nehmen.

BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG ÜBER 50 %

Frauen	270	282	274
Männer	234	225	240

BEDIENSTETE IM RAHMEN DER GESCHÜTZTEN ARBEIT

Frauen	126	121	124
Männer	154	152	144

VEREINBARKEIT BERUF & FAMILIE

BEDIENSTETE MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN

	2023	2024	2025
Frauen	966	1.003	1.064
Männer	998	1.019	1.024

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ist Bediensteten aller Hierarchieebenen wichtig und stellt vor allem jene mit Betreuungspflichten vor große Herausforderungen.

Mit Stichtag 31.12.2025 waren 2.088 Personen (1.064 Frauen und 1.024 Männer) mit Kindern unter 15 Jahren im Landesdienst beschäftigt.

KARENZ

Zum Stichtag 31.12.2025 nahmen 92 Frauen und 38 Männer Karenz nach § 70 Stmk. L-DBR in Anspruch; 241 Mütter waren in Karenz gegen Entfall des Entgeltes nach dem Stmk. Mutterschutz Karenzgesetz, LGBl. Nr. 52/2002 i.d.g.F.

31 Väter haben sich mit Stichtag 31.12.2025 die Karenz mit der Mutter geteilt.

Empfehlung:

Der Wunsch nach einer geringfügigen Beschäftigung in der Karenz wird verstärkt geäußert. Damit der Wiedereinstieg nach einer Karenz gut gelingen kann und Knowhow im Landesdienst gebunden wird, ist es wichtig, dass Bedienstete fachlich am neuesten Stand bleiben.

Es wird empfohlen, die Möglichkeit des Zuverdienstes und einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz auch im Landesdienst zu ermöglichen.

VÄTERFRÜHKARENZ

Im Berichtszeitraum wurde 117-mal Väterfrühkarenz in Anspruch genommen. Dies ist eine Verdoppelung seit dem letzten Berichtszeitraum.

Seitens des Dienstgebers wurden gezielte rechtliche und organisatorische Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, im Allgemeinen und zur Förderung der Väterbeteiligung im Speziellen, wie etwa der Rechtsanspruch auf Väterfrühkarenz und Elternteilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle, gesetzt.

Hier zeigt der Personalbericht 2025 einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeit- und Telearbeitsquote auch bei männlichen Bediensteten, dies lässt eine erhöhte Akzeptanz der flexiblen Arbeitszeitmodelle erkennen.

KARENZ ZUR PFLEGE EINES BEHINDERTEN KINDES

2023-2025 wurde Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes 18-mal von Frauen und 2-mal von Männern in Anspruch genommen.

Empfehlung:

Die Rückkehr nach einer Elternkarenz auf den ursprünglichen Dienstposten bei gleicher Verwendung wird häufig aufgrund der Inanspruchnahme einer Teilbeschäftigung vereitelt. Es wird empfohlen, Bedienstete bei Rückkehr aus der Elternkarenz in Teilzeit grundsätzlich auch in ihrer ursprünglichen Verwendung einzusetzen; ist dies nicht möglich sollte die weitere Verwendung in Teilbeschäftigung ohne Rücküberstellung ermöglicht bzw. das Gehalt aufsaugend gestellt werden.

HERABSETZUNG DER WOCHENDIENSTZEIT TELEARBEIT

Eine Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Pflege eines noch nicht schulpflichtigen Kindes nach § 46 Stmk. L-DBR wurde zum Stichtag 31.12.2025 von zwei Frauen in Anspruch genommen. **Teilzeitbeschäftigung** bis zum Ablauf des achten Lebensjahres bzw. Schuleintritt des Kindes gemäß § 25, 28 und 29 St. MSchKG wurde mit Stichtag 31.12.2025 von 235 Frauen und fünf Männern in Anspruch genommen.

Die **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass** (§ 47 Stmk. L-DBR) wurde zum Stichtag 31.12.2025, 115 Frauen und 17 Männern gewährt. Die Zahlen zeigen, dass dienstrechtliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Teilzeit, Karenz, Pflegefreistellung, Telearbeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden:

Empfehlung:

Eine Teilbeschäftigung unter 50 % wird derzeit aus organisatorischen Gründen im Landesdienst nicht gewährt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Betreuungspflichten gewährleisten zu können, wird empfohlen, Bediensteten mit Betreuungspflichten die Herabsetzung ihres Beschäftigungsausmaßes auch unter 50 % ihres Beschäftigungsausmaßes zu ermöglichen. Dies führt zu einem besseren Wissensmanagement und kann Spitzen an Personalbedarf schließen.

Zum Stichtag 31.12.2025 nahmen 80 Frauen und 5 Männer **Bildungskarenz** in Anspruch, **Bildungsteilzeit** je 2 Frauen und 2 Männer.

Die Möglichkeit des **Sabbaticals** wurde im Berichtszeitraum 9-mal, nur von Frauen in Anspruch genommen.

In **Wiedereingliederungsteilzeit** nach Krankheit befanden sich mit Stichtag 31.12.2025 acht weibliche und vier männliche Bedienstete.

Familienhospiz im Sinne § 74 Stmk. L-DBR wurde im Berichtszeitraum nicht in Anspruch genommen.

Das Stmk. Landes-Dienst- und Besoldungsrecht ermöglicht Bediensteten grundsätzlich Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Die Richtlinie zur Telearbeit gibt den Rahmen vor, innerhalb dessen Dienststellenleitungen mit Bediensteten Telearbeit vereinbaren können.

Zum Stichtag 31.12.2025 waren insgesamt 2.989 Telearbeitsplätze für 1.986 Frauen und 1.003 Männer genehmigt.

Empfehlung:

Grundsätzlich kann Telearbeit unabhängig vom Beschäftigungsausmaß in Anspruch genommen werden und ist auf die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften Bedacht zu nehmen. Dennoch wird Teilbeschäftigten die Möglichkeit der Telearbeit seitens der Dienststellenleitungen oftmals verwehrt.

Es wird empfohlen, bei Vorliegen der in den Richtlinien genannten Voraussetzungen für Telearbeit, diese grundsätzlich Teilbeschäftigten zu genehmigen.

PFLEGEFREISTELLUNG

Care-Arbeit ist nach wie vor weiblich.

Mit Stichtag 31.12.2025 nahmen 1.341 Frauen und 916 Männer Pflegefreistellung in Anspruch.

Mit der Novelle 2023 zum Stmk. L-DBR, LGBl. Nr. 65/2023, wurde es ermöglicht, dass unabhängig vom gemeinsamen Wohnsitz die Pflegefreistellung auch für Eltern, Ehepartnerinnen*Ehepartnern und Großeltern in Anspruch genommen werden kann.

Empfehlung:

Empfohlen wird, zur Unterstützung berufstätiger Eltern und aufgrund des demographischen Wandels sowie des höheren Alters der Landesbediensteten, dass es auch Großeltern ermöglicht wird, unabhängig vom gemeinsamen Wohnsitz, Pflegefreistellung für ihre Enkelkinder in Anspruch zu nehmen.

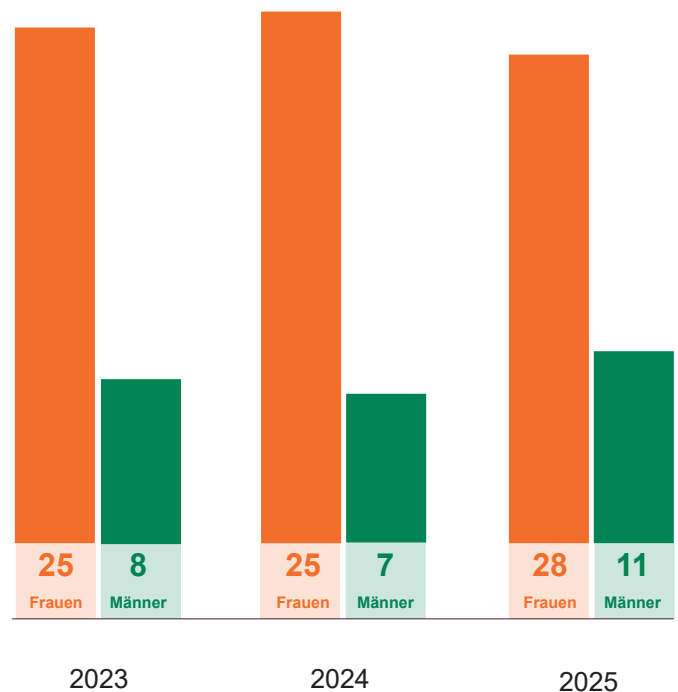
FÜHREN IN TEILZEIT

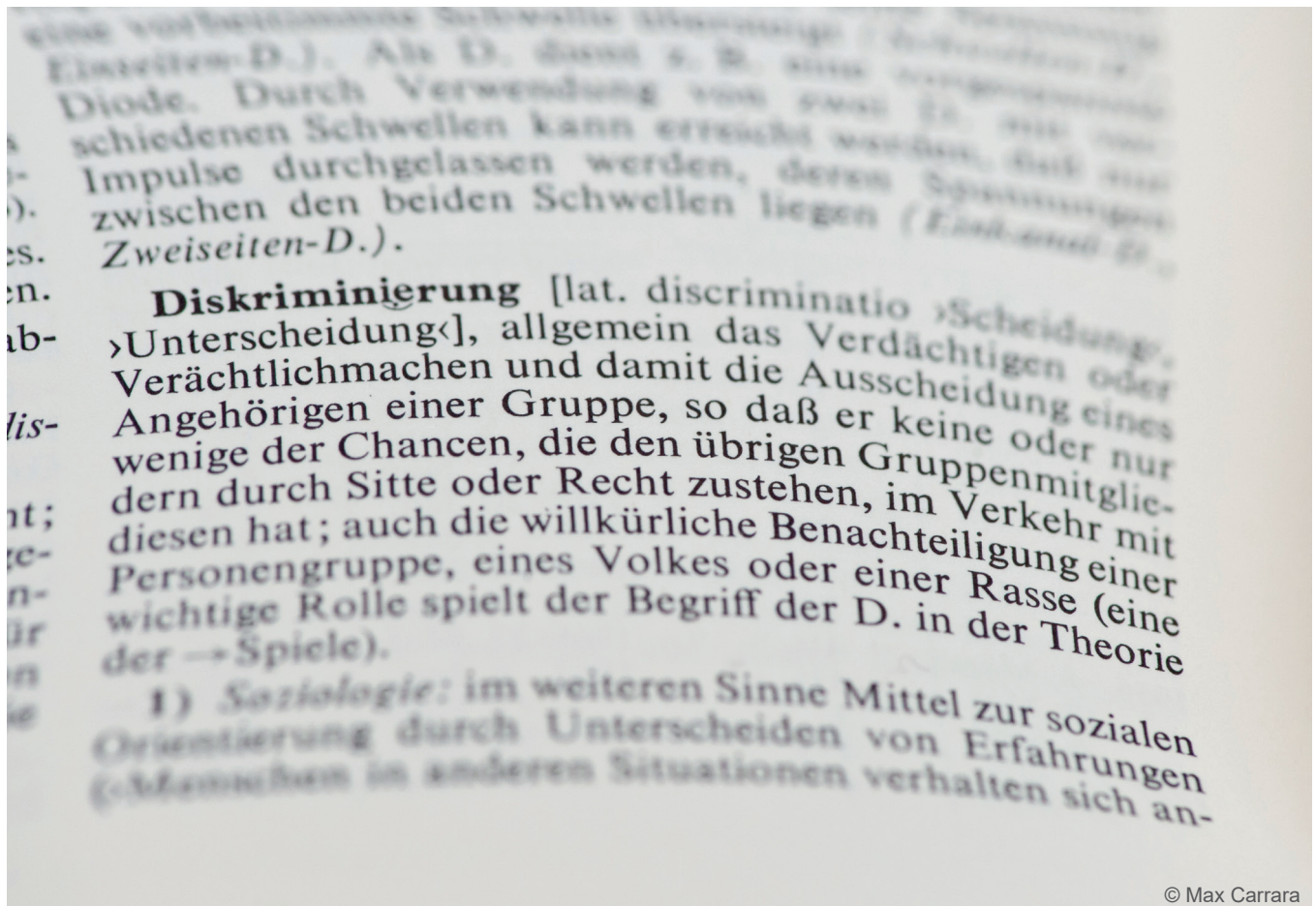
Mit Stichtag 31.12.2025 übten von 483 Führungskräften (von Bereichsleitung aufwärts) 39 ihre Funktion in Teilzeit aus, davon 28 Frauen und 11 Männer. Das Gleichstellungsprogramm 2024 sieht gemäß § 7 vor, dass die Ausübung leitender Funktionen mit herabgesetzter Wochendienstzeit nach Möglichkeit unterstützt werden soll.

Empfehlung:

Im Sinne des Gleichstellungsgebotes und des Gleichstellungsprogrammes wird empfohlen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um auch leitende Funktionen, zumindest auf Bereichs-, Referats- und Stabstellenleitungsebene, teilbeschäftigt ausüben zu können.

Für Führungskräfte mit Betreuungspflichten bedarf es Rahmenbedingungen, wie die unkomplizierte Inanspruchnahme von Telearbeit, Teilzeit und Gleitzeit. Es wird daher empfohlen, die Regelung 8.3 des derzeit gültigen Gleitzeiterlasses für Dienststellenleitungen entsprechend anzupassen und die Mitnahme von Überzeiten in das Folgemonat zu gewähren.





© Max Carrara

MASSNAHMEN VEREINBARKEIT

Novelle LGBl. Nr. 46/2023 zum Stmk. L-DBR

Mit der Novelle wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt. Ein Ziel sind flexible Arbeitszeitregelungen.

Bediensteten mit einem Kind bis zum vollendeten achten Lebensjahr oder mit pflegebedürftigen Angehörigen darf Telearbeit nur aufgrund einer schriftlichen Begründung des Dienstgebers verwehrt werden.

Dieselbe Regelung gilt auch bei Nichtgewährung von Pfl egeteilzeit, auch hier ist eine Ablehnung schriftlich zu begründen.

Der Anspruch auf die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zur Pflege eines noch nicht schul-

pflichtigen Kindes wird bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes verlängert.

Die Regelungen zur Pflegefreistellung wurden mit der Novelle LGBl. Nr. 46/2023 erweitert. Der Anspruch auf Pflegefreistellung wurde – bei Vorliegen der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen – auf alle im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen erweitert.

Darüber hinaus steht die Pflegefreistellung unabhängig vom gemeinsamen Haushalt auch für die Pflege von Ehepartnerinnen*Ehepartnern und eingetragenen Partner*innen zu.

Novelle LGBl. Nr. 65/2024 zum Stmk. L-DBR

Mit der Novelle LGBl. Nr. 65/2024 wurde die Pflegefreistellung neuerlich erweitert. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden folgende Verbesserungen vorgenommen:

- Die Krankenpflegefreistellung steht unabhängig vom gemeinsamen Haushalt auch für die Pflege von erkrankten und pflegebedürftigen Großeltern zu.
- Bei stationären Aufenthalten in einer Heil- oder Pflegeanstalt ist die Pflegefreistellung zur Begleitung von Kindern künftig bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes möglich.
- Der Anspruch auf die erweiterte Pflegefreistellung zur Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren bzw. eines erkrankten behinderten Kindes, für das die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, unabhängig vom Alter des behinderten Kindes, wird auf zwei Wochen erhöht.

Eine weitere Verbesserung betrifft die Einführung einer Karenz zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt. Mit dieser Bestimmung erhalten Bedienstete einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst gegen Entfall des Entgelts zum Zweck der notwendigen Begleitung eines Kindes bei einem vom Sozialversicherungsträger bewilligten, stationären Rehabilitationsaufenthalt.

Dieser Anspruch steht pro Kind im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr für die notwendige Begleitung von minderjährigen eigenen Kindern, Wahl- oder Pflegekindern zu.

Darüber hinaus kann diese Dienstfreistellung auch für die Kinder der Ehepartnerin *des Ehepartners, der eingetragenen Partnerin

des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin des Lebensgefährten, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Eltern- teil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, beansprucht werden.

Mit der Novelle LGBl. Nr. 65/2024 wurde auch ein Mini-Sabbatical eingeführt, um die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes mit Freistellung noch flexibler ausgestalten zu können.

Beim „Mini-Sabbatical“ besteht die Möglichkeit einer Freistellung von zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben oder acht vollen Monaten innerhalb einer Rahmenzeit von vier bis zwölf vollen Dienstmonaten.

Novelle LGBl. Nr. 72/2025 zum St. MSchKG

Im Mutterschutzgesetz wird – nach Vorbild des Bundes – ein Anspruch auf Karenz für Pflegeeltern eingeführt.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Steirische Landesverwaltungsakademie bietet mit ihrem Seminarprogramm zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Spezielle Seminare für Frauen, Wiedereinsteiger*innen, Führungskräfte sowie für Bedienstete mit Behinderungen fördern die Gleichstellung und das Bewusstsein dazu.

Insgesamt nahmen im Berichtszeitraum doppelt so viele weibliche Bedienstete wie männliche das Seminarprogramm der Steirischen Landesverwaltungsakademie in Anspruch (13.871 Frauen und 6.637 Männer).

Der Frauenanteil der Vortragenden liegt in den letzten Jahren konstant bei rund der Hälfte. Eine genaue Auswertung dazu ist mit dem im Einsatz befindlichen Seminarverwaltungsprogramm Success Factors Learning (SFL) nicht möglich.

Grundsätzlich steht das Seminarprogramm allen Geschlechtern gleichermaßen zur Verfügung.

SEMINARE FÜR FRAUEN

2023 wurden acht speziell für Frauen ausgerichtete Seminare angeboten, welche von 87 Teilnehmerinnen besucht wurden.

2024 waren es sieben Seminare, an denen 71 Kolleginnen teilgenommen haben.

2025 fanden sechs Frauenseminare statt, die von 46 Mitarbeiterinnen besucht wurden.

Spezielle Seminare nur für Männer wurden nicht veranstaltet.

SEMINARTEILNAHMEN

2023

371 Veranstaltungen	Frauen	3.426
	Männer	1.688
		5.114

2024

367 Veranstaltungen	Frauen	4.133
	Männer	2.028
		6.161

2025

407 Veranstaltungen	Frauen	6.312
	Männer	2.921
		9.233

VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE

Im Berichtszeitraum fanden jährlich zwei Wiedereinstiegsseminare statt, an denen durchschnittlich 10 Personen teilgenommen haben.

Im Rahmen der Initiative „Ich komme wieder“ wurde ein Servicepaket für (werdende) Eltern entwickelt, in dem auch auf das Seminarangebot der LAVAK hingewiesen wird.

Grundsätzlich kann das Seminarprogramm der LAVAK auch in der Karenzzeit in Anspruch genommen werden.

Informationen über Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Karenzurlaub und Teilzeitmöglichkeiten erhalten Bedienstete im Zuge der Allgemeinen Grundausbildung, bei speziellen Dienstrechtsseminaren und seitens der Personalentwicklung durch eine „Elternmappe“.

INFORMATIONSTAGE FÜR NEUE MITARBEITENDE

Im Zuge der verpflichtenden Informationstage für neu eingetretene Mitarbeitende wird dem Thema Gleichbehandlungsrecht ein geeigneter Rahmen zur Verfügung gestellt, den die Gleichbehandlungsbeauftragte zur Informationsweitergabe nutzt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 16 Informationstage stattgefunden, an denen insgesamt 1.328 Personen teilgenommen haben.

SEMINARE ZUM THEMA BEHINDERUNG

2023 drei Seminare, 55 Teilnehmende.

2024 drei Seminare, 49 Teilnehmende.

2025 drei Seminare, 54 Teilnehmende.

SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Themen Gleichstellung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, das Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie der Umgang mit Mitarbeitenden werden in allen Führungskräfte-seminaren sowie in den jeweiligen Führungskräftelehrgängen behandelt.

Spezielle Schulungen für Führungskräfte

2023: 49 Seminare, 430 Teilnehmende

2024: 56 Seminare, 800 Teilnehmende

2025: 26 Seminare, 829 Teilnehmende

Bildungspass für Führungskräfte

Anzahl der Personen die den Bildungspass beantragt haben:

2023: 18 Frauen und 15 Männer

2024: 22 Frauen und 20 Männer

2025: 22 Frauen und 20 Männer

Führungskräfte - Ihre Rechte und Pflichten im Führungsalltag

2023: 3 Seminare, 23 Frauen und 20 Männer

2024: 2 Seminare, 19 Frauen und 18 Männer

2025: 2 Seminare, 15 Frauen und 18 Männer

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

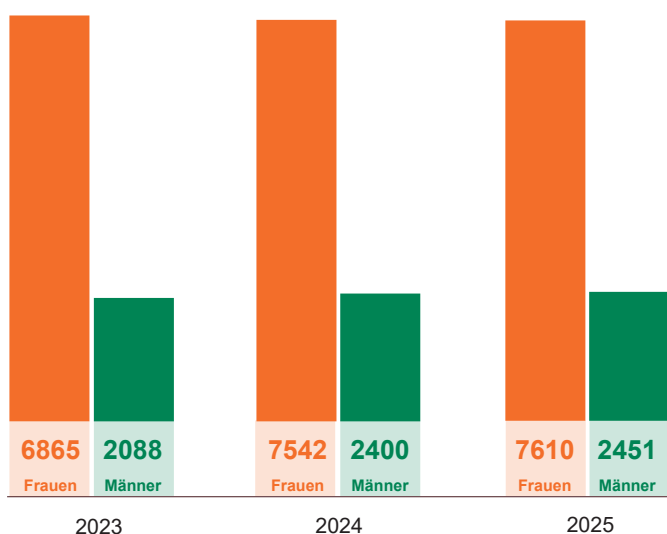
Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist fester Bestandteil der Einführungsstage neuer Landesbediensteter im Rahmen der Grundausbildung. Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte wird hier als zentrale Anlaufstelle vorgestellt.

Für neu bestellte Führungskräfte gibt es zu diesem Thema Sensibilisierungsschulungen an der Steirischen Landesverwaltungsakademie.

ÖFFENTLICHES SCHULWESEN

Das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis sowie das Gleichstellungsgebot ist für Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, unter Verweis auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz, anzuwenden.

LEHRKRÄFTE

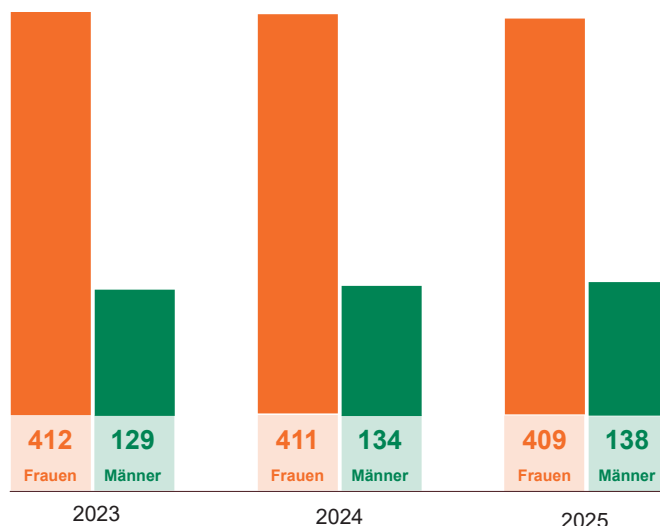


PFLICHTSCHULEN

Mit Stichtag 31.12.2025 gab es in der Steiermark 419 Volksschulen, 155 Mittelschulen, 28 Polytechnische Schulen und 18 Allgemeine Sonderschulen.

Im Berichtszeitraum wurden an den allgemein bildenden Pflichtschulen 2.765 weibliche und 743 männliche Lehrpersonen neu angestellt.

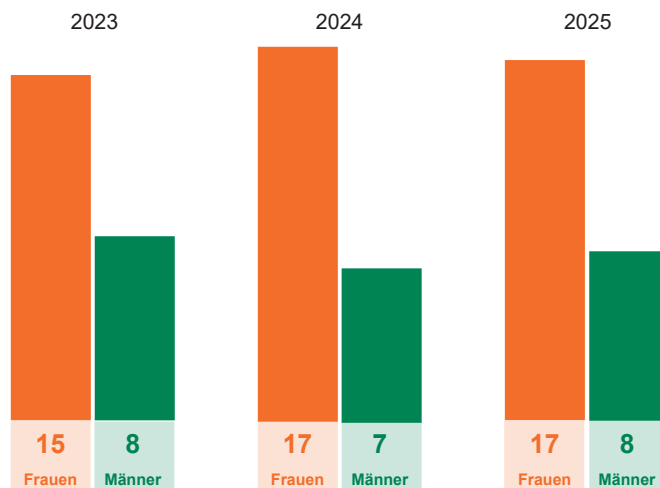
SCHULLEITUNGEN



Empfehlung:

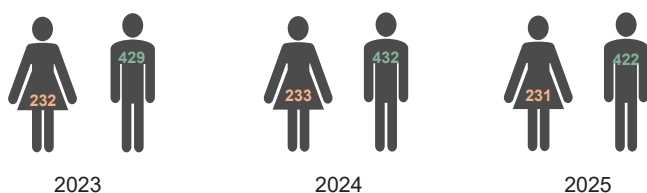
Sowohl der allgemeine Lehrkörper als auch die Schulleitungen sind überwiegend weiblich besetzt. Es wird empfohlen, gezielte Maßnahmen zur Förderung von Männern im Bereich des öffentlichen Pflichtschulwesens zu setzen, um eine Ausgewogenheit der Geschlechter im Bildungsbereich zu erreichen.

LEITUNGEN - PFLICHTSCHULCLUSTER



LANDESBERUFSSCHULEN

Durchschnittlich waren 659 Lehrkräfte pro Jahr im Berufsschulwesen tätig.



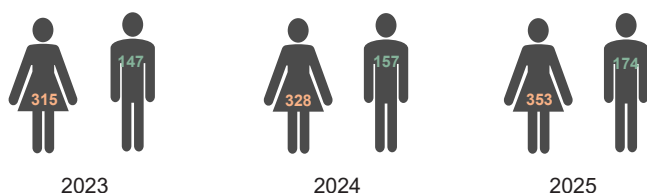
2025 wurden die 16 Landesberufsschulen von 5 Frauen und 11 Männern geleitet. Neu bestellt wurden 2025 vier Schulleitungen, davon eine weiblich und drei männlich.

Empfehlung:

Um eine Ausgewogenheit der Geschlechter an den Berufsschulen zu erreichen, wird empfohlen gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu setzen.

LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHE BERUFS- UND FACHSCHULEN

Im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen waren im Berichtszeitraum durchschnittlich 491 Lehrkräfte pro Jahr an 20 Standorten tätig.



Im Berichtszeitraum wurden 104 Personen neu aufgenommen, davon sind 72 Frauen und 32 Männer.

Der hohe Frauenanteil spiegelt sich auch in den Schulleitungen wider. 2025 wurden die Schulen von 12 Frauen bzw. 8 Männern geleitet.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter zu achten.

Weiters wird empfohlen, die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte in Auswahlverfahren für die Leitungsbesetzung an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen miteinzubeziehen.

STEIERMÄRKISCHE KRANKENANSTALTEN-GESELLSCHAFT m.b.H.

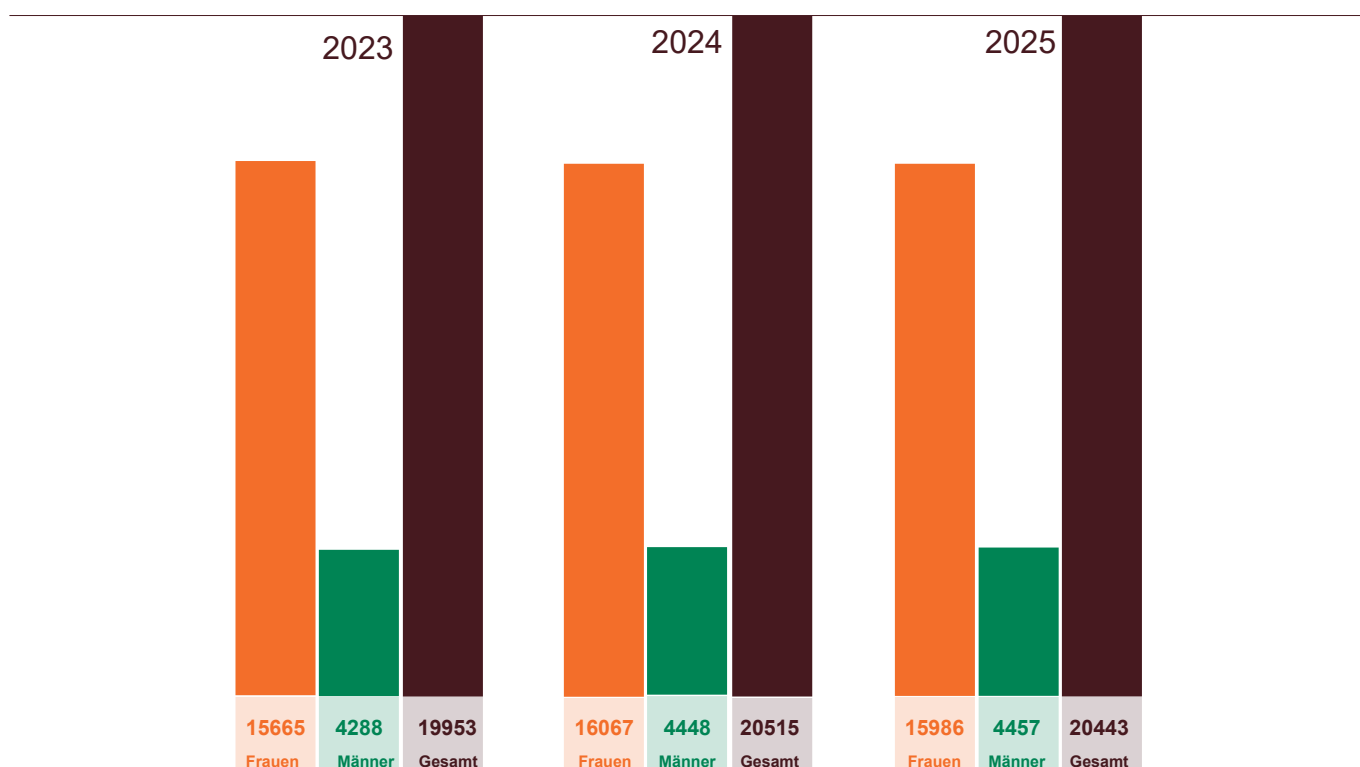
Das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, das Gleichstellungsgebot sowie das Gleichstellungsprogramm 2024 für den Landesdienst gelten auch für Landesbedienstete an der Steiermärkischen Krankenanstalten Ges. m.b.H.

Der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Bediensteten ist gleichbleibend niedrig und liegt mit Stichtag 31.12.2025 bei rund 22 %.

Der hohe Frauenanteil erklärt sich aus dem überwiegend weiblich besetzten Pflegedienst und dem medizinisch-technischen Dienst.

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INKL. LEHRLINGE

ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



ALTERSSTRUKTUR ALLER BESCHÄFTIGTEN

INKL. LEHRLINGE UND ABWESENDE, STICHTAG 31.12.2025

Lebensalter	gesamt	weiblich	männlich
bis 20	191	158	33
bis 25	1.342	1.101	241
bis 30	2.317	1.823	494
bis 35	2.507	1.915	592
bis 40	2.465	1.965	500
bis 45	2.635	2.079	556
bis 50	2.748	2.235	513
bis 55	2.857	2.314	543
bis 60	2.773	2.156	617
ab 61	608	240	368

Mit Stichtag 31.12.2025 waren rund 17 % der Bediensteten älter als 55 Jahre (2.396 Frauen und 985 Männer).

481 Frauen und 100 Männer befanden sich zum Stichtag 31.12.2025 in Altersteilzeit.

Empfehlung:

Um die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu erhalten wird empfohlen, vermehrt themenspezifische Seminare im Bildungskalender der Akademie der Stmk. KAGes und Pflegebildung anzubieten und gezielte Maßnahmen im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu setzen.

LEHRLINGE

ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.

Lehrlinge	gesamt	weiblich	männlich	davon Nicht-Österreichische Staatsbürgerschaft	Integrationslehre
2023	79	58	21	5	2
2024	86	65	21	8	3
2025	93	64	29	12	2

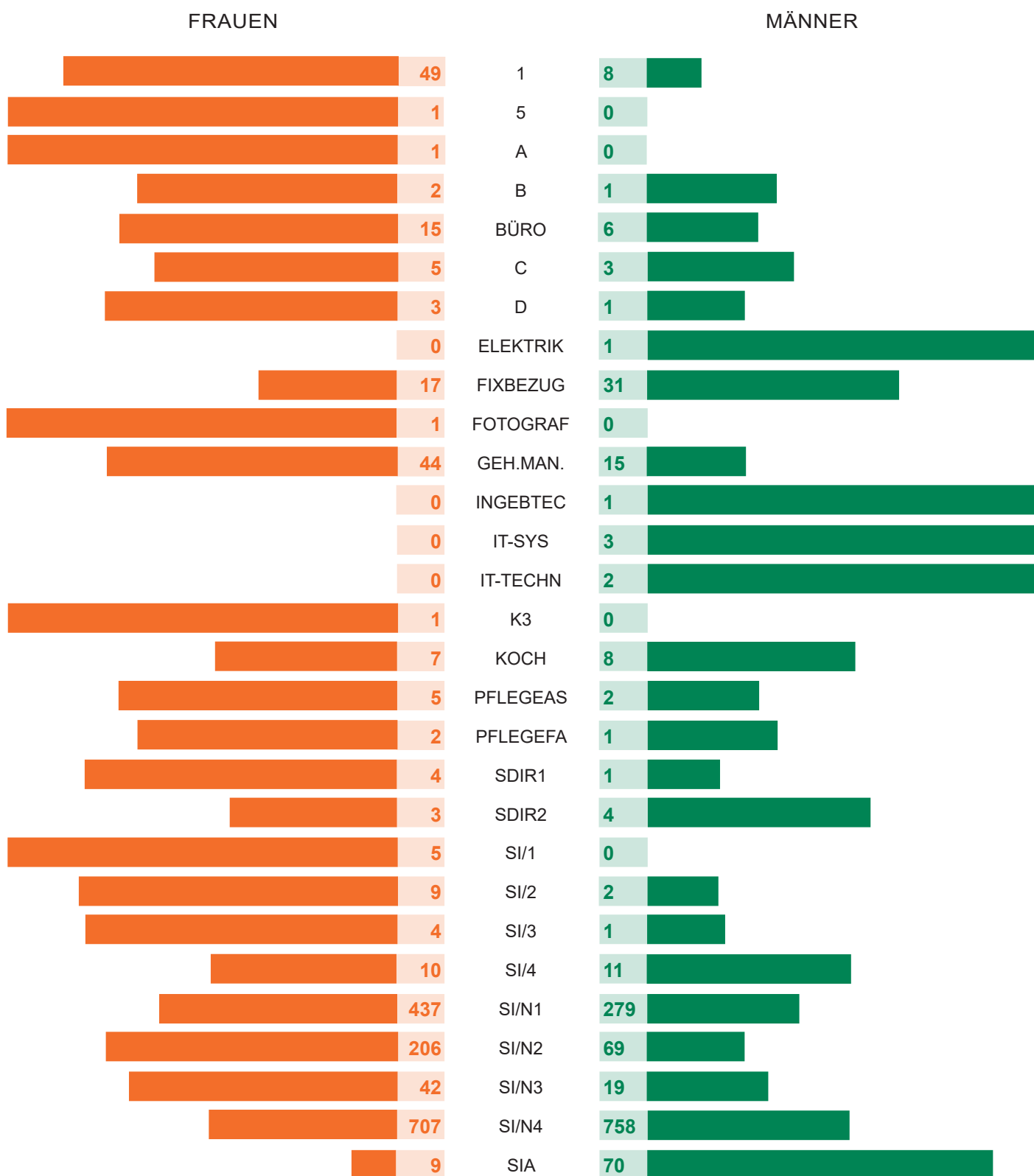
BEDIENSTETE MIT NICHT-ÖSTERREICHISCHER STAATSBÜRGERSCHAFT

ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.

Bedienstete anderer Nationen	gesamt	weiblich	männlich	neu eingestellt
2023	1.449	1.058	391	456
2024	1.713	1.246	467	528
2025	1.887	1.375	512	478

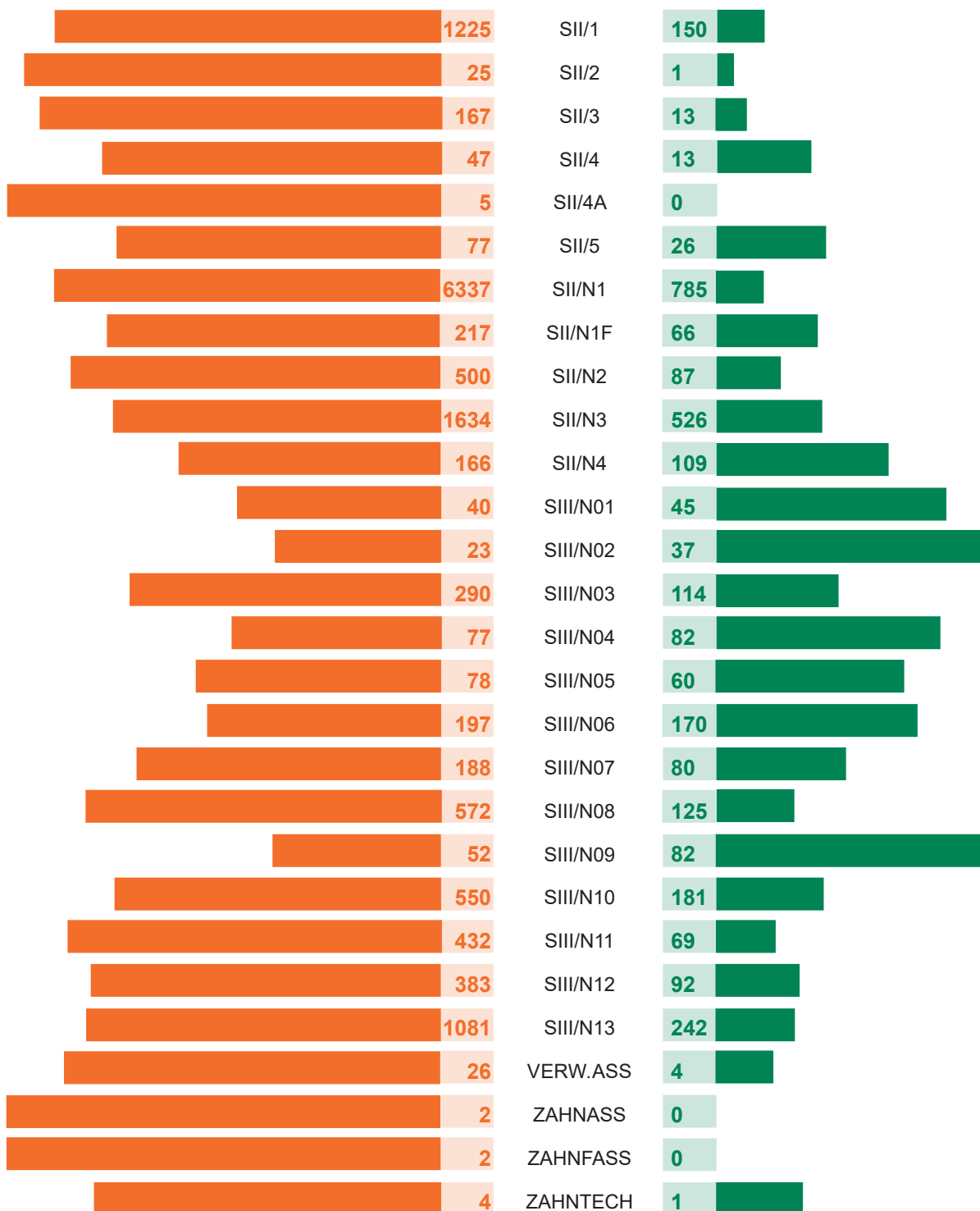
LANDESBEDIENSTETE DER STEIERMÄRKISCHEN KRANKENANSTALTENGESSELLSCHAFT m.b.H.

Personalstand zum 31.12.2025 in den jeweiligen Tarif-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen
inkl Lehrlinge und Abwesende



FRAUEN

MÄNNER



Ärztlicher Dienst inkl. Abwesende		2023		2024		2025	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ärztliche Direktionen	Vollzeit	0	12	1	9	0	9
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Primariate	Vollzeit	8	56	7	58	8	58
	Teilzeit	1	1	1	1	1	2
Departmentleitungen und ärztliche Leitungen	Vollzeit	0	8	0	5	0	6
	Teilzeit	0	2	0	2	0	1
Geschäftsführende und 1. Oberärztinnen & -ärzte	Vollzeit	20	40	18	45	20	50
	Teilzeit	3	7	4	6	3	3
Ausbildungs- und Funktions- oberärztinnen & -ärzte	Vollzeit	57	152	68	160	61	149
	Teilzeit	27	16	34	13	41	17
Oberärztinnen & Oberärzte	Vollzeit	182	299	175	273	201	341
	Teilzeit	212	107	216	122	245	132
Fachärztinnen & Fachärzte	Vollzeit	76	101	76	97	93	107
	Teilzeit	84	32	95	29	106	42
Stations- und Zahnärztinnen & -ärzte	Vollzeit	54	22	45	23	38	23
	Teilzeit	130	27	126	24	131	21
Ärztinnen & Ärzte in Ausbil- dung	Vollzeit	339	267	377	312	400	295
	Teilzeit	148	35	149	41	146	54
Sonstige Ärztinnen & Ärzte	Vollzeit	13	3	11	2	9	5
	Teilzeit	12	3	7	5	6	3
Gesamt Vollzeit		749	960	778	984	830	1.043
Gesamt Teilzeit		617	230	632	243	673	275
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.366	1.190	1.410	1.227	1.509	1.318

Die ärztlichen Direktionen waren bis auf 2024 ausschließlich männlich besetzt.

Der Anteil der weiblich besetzten Primariate ist seit dem letzten Berichtszeitraum gleichbleibend niedrig und liegt mit Stichtag 31.12.2025 bei rund 13 %. Am 1.1.2026 wurden 3 Primarärztinnen und 1 Primararzt neu ernannt.

Bei den Geschäftsführenden und 1. Oberärzten und Oberärztinnen lag der Frauenanteil mit Stichtag 31.12.2025 bei rund 30 %.

Auch bei den Ausbildungs- und Funktionsoberärzten und -ärztinnen ist das Geschlechterverhältnis noch nicht ausgewogen (Frauenanteil bei rund 36 %).

Nahezu ausgewogen ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei Oberärztinnen und Oberärzten.

Im fachärztlichen Bereich sind mittlerweile mehr Frauen tätig, allerdings üben diese überwiegend ihre Tätigkeit in Teilzeit aus. 53 % der Fachärztinnen und 28 % der Fachärzte waren zum Stichtag 31.12.2025 in Teilbeschäftigung. Im Bereich Stations- und Zahnärztinnen und -ärzte lag der Frauenanteil bei 79 %.

Der Anteil der Frauen im Bereich der Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung lag zum Stichtag 31.12.2025 bei 61%. Es zeigt sich, dass die Zukunft der Medizin weiblich ist.

Teilzeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, Rahmenbedingungen zu forcieren um angehenden Ärztinnen Ärzten die Vereinbarung von Ausbildung und Familie bei gleichzeitigen Aufstiegschancen zu ermöglichen.*

Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste inkl. Abwesende		2023		2024		2025	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Pflegedirektorinnen & Pflegedirektoren	Vollzeit	7	3	5	3	5	2
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Pflegedienstleitungen, Pfl- geleitungen, stv. Pflegedir.	Vollzeit	30	0	34	5	32	6
	Teilzeit	2	4	3	0	4	0
Stationsleitungen	Vollzeit	197	67	189	66	181	65
	Teilzeit	63	1	61	0	68	3
DGKP (ohne Leitungsfunktion)	Vollzeit	2.737	523	2.654	506	2.563	522
	Teilzeit	3.212	98	3.340	120	3.418	129
Mittlerer Sanitätsdienst & Sonstige Med. Dienste	Vollzeit	1.441	670	1.474	704	1.444	687
	Teilzeit	1.698	191	1.726	227	1.737	250
Gesamt Vollzeit		4.412	1.263	4.356	1.284	4.225	1.282
Gesamt Teilzeit		4.975	294	5.130	347	5.227	382
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		9.387	1.557	9.486	1.631	9.452	1.664

Im Bereich Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste ist der Anteil der Männer seit dem letzten Berichtszeitraum gleichbleibend niedrig und lag zum Stichtag 31.12.2025 bei 15 %. Auch die Leitungsfunktionen sind im Bereich Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste überwiegend weiblich besetzt, wobei 3 % der im Pflegedienst und sonstigen medizinischen Diensten tätigen Frauen und rund 5 % der Männer eine Leitungsfunktion ausübten.

Empfehlung:

Empfohlen wird, auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter auch im Bereich des Pflegedienstes hinzuwirken und spezielle Maßnahmen zur Förderung von Männern in diesem Bereich zu entwickeln. Zu achten ist v.a. auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter in Leitungsfunktionen im Verhältnis zur Gesamtanzahl des jeweiligen Geschlechts in diesem Bereich.

Medizinisch-technischer Dienst inkl. Abwesende		2023		2024		2025	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Leitung Medizinisch- technischer Dienst	Vollzeit	47	20	49	20	51	18
	Teilzeit	46	3	47	2	45	3
Medizinisch-technischer Dienst	Vollzeit	647	209	665	197	689	200
	Teilzeit	943	70	998	78	1.011	79
Gesamt Vollzeit		694	229	714	217	740	218
Gesamt Teilzeit		989	73	1.045	80	1.056	82
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.683	302	1.759	297	1.796	300

Im medizinisch-technischen Dienst waren zum Stichtag 31.12.2025 rund 86 % Frauen tätig. Der Anteil der Männer in diesem Bereich lag bei 14 %.

5 % der Frauen und 7 % der Männer hatten in diesem Bereich eine Leitungsfunktion inne. Teilzeitarbeit ist im medizinisch technischen Dienst überwiegend weiblich.

Empfehlung:

Empfohlen wird, auch für diesen Bereich auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken und spezielle Maßnahmen zur Förderung von Männern zu entwickeln. Zu achten ist auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter in Leitungsfunktionen im Verhältnis zur Gesamtanzahl des jeweiligen Geschlechts.

Leitungsfunktionen in Verwaltung, Wirtschaft und Technik		2023		2024		2025	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vorstand	Vollzeit	0	2	0	2	0	2
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Betriebsdirektionen	Vollzeit	3	8	3	6	3	5
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Direktionen, Stabstellen- leitungen d. Zentraldirektion	Vollzeit	4	4	5	3	6	3
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Fachabteilungen, Teamleitungen der Zentraldirektion	Vollzeit	16	34	19	36	15	33
	Teilzeit	3	1	2	1	3	0
Leitungen Verwaltung/Wirtschaft/ Technik an den Standorten	Vollzeit	91	137	93	134	88	119
	Teilzeit	31	9	32	6	26	2
Gesamt Vollzeit		114	185	120	181	112	162
Gesamt Teilzeit		34	10	34	7	29	2
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		148	195	154	188	141	164

Das Verhältnis Frauen und Männer ist in der Führung und Leitung der Verwaltung der Stmk. Krankenanstalten Ges.m.b.H. auf mittlerer Ebene (Leitung Verwaltung/Wirtschaft/Technik) nahezu ausgeglichen. Der Anteil der Frauen lag mit Stichtag 31.12.2025 bei 46 %.

Auf Ebene der Betriebsdirektionen und im Vorstand überwiegt der Anteil der Männer.

Die Leitungen der Fachabteilungen sowie die Teamleitungen der Zentraldirektion sind überwiegend männlich besetzt, der Frauenanteil lag mit Stichtag 31.12.2025 bei 35 %.

Empfehlung:

Empfohlen wird, auf allen Hierarchieebenen auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter zu achten.

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 8.865 Personen Fortbildungen im Rahmen des Bildungskalenders an der Akademie der Stmk. KAGes und der Pflegebildung besucht.

Der Frauenanteil bei den Vortragenden liegt bei ca. 48 %.

Insgesamt wurden 56 spezielle Schulungen für Führungskräfte angeboten, diese wurden von insgesamt 749 Personen besucht.

Angebote speziell für Frauen und Männer sowie für Bedienstete mit Behinderungen fanden im Berichtszeitraum nicht statt.

Im Berichtszeitraum gab es keine Veranstaltungen für Führungskräfte bei denen gemäß § 12 Gleichstellungsprogramm 2024, Themen wie Gleichbehandlung, Gleichstellung, belastungsfreier Arbeitsplatz und das StLGBG 2023 behandelt wurden.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, zukünftig diese Themen im Fortbildungsangebot für Führungskräfte zu berücksichtigen und die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte miteinzubeziehen. Weiters wird empfohlen, Fortbildungen speziell für Frauen, Männer und Bedienstete mit Behinderungen in das Weiterbildungsprogramm zu implementieren.

PERSONEN MIT BEHINDERUNG

Zum Stichtag 31.12.2025 waren bei der Stmk. Krankenanstalten Ges.m.b.H. 1.638 Frauen und 490 Männer mit einer Behinderung beschäftigt.

99 Personen waren im Rahmen der geschützten Arbeit tätig.

In einer Integrationslehre befanden sich zum Stichtag 31.12.2025 zwei Lehrlinge.

Empfehlung:

Die Stmk. Krankenanstalten Ges.m.b.H. als Dienstgeber erfüllt damit die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes. Es bedarf dennoch gezielter Sensibilisierungsmaßnahmen, um Diskriminierung zu vermeiden. Es wird empfohlen, gezielte Schulungen im Bildungskalender der Akademie der Stmk. KAGes und Pflegebildung aufzunehmen.

BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG UNTER 50 %

	2023	2024	2025
Frauen	619	643	644
Männer	172	169	164

BEDIENSTETE MIT BEHINDERUNG ÜBER 50 %

Frauen	949	976	994
Männer	333	332	326

BEDIENSTETE IM RAHMEN DER GESCHÜTZTEN ARBEIT

Frauen	48	43	70
Männer	30	27	29

VEREINBARKEIT BERUF UND PRIVATLEBEN

Im Zeitraum zwischen 1.1.2025 und 31.12.2025 haben 1.306 Frauen und 193 Männer unterschiedliche Formen der Karenz angetreten.

BESCHÄFTIGTE MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN

33 % der Bediensteten der Stmk. Krankenanstalten Ges.m.b.H. waren im Jahr 2025 Eltern von Kindern unter 15 Jahren.

	2023	2024	2025
Frauen	5.438	5.509	5.306
Männer	1.335	1.352	1.355

ANTRITT KARENZ

	2023		2024		2025	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BildungsKU §72 L-DBR	377	10	300	15	112	9
Fam.hosp. §74 L-DBR	24	0	20	1	9	1
FrühKU o. KBG (Babyonat)	0	73	2	73	2	75
Karenz MSchKG	1.021	3	892	2	971	0
Karenz VKG	1	70	0	55	3	50
KU §70 L-DBR unbezahlt	272	53	246	41	200	58
Pflege-KU §71 L-DBR, Pflege-KU §71 L-DBR/Reha, Kind-KU §71b L-DBR	9	0	7	1	9	0
	1.704	209	1.467	188	1.306	193

INANSPRUCHNAHME VON TEILZEIT

	2023		2024		2025	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Altersteilzeit	460	91	427	92	481	100
Bildungsteilzeit §48c L-DBR	85	14	62	15	31	3
Elternteilzeit §15h/§15i MSchKG	782	2	826	6	873	8
Elternteilzeit §8/§8a VKG	10	14	14	14	17	23
Familienhospiz §74 L-DBR	0	0	0	0	1	0
Gleitpension	0	1	1	1	2	1
Wiedereingliederungsteilzeit	56	9	42	8	37	10
	1.393	131	1.372	136	1.442	145

Teilzeitarbeit aus familiären und gesundheitlichen Gründen wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. 1.587 der Bediensteten waren mit Stichtag 31.12.2025 in Teilzeit, davon 90 % Frauen.

Alle Betreuungsmaßnahmen wie Babyonat, Elternkarenz, Teilzeitmodelle etc. sind für alle Geschlechter gleichermaßen zugänglich.

Diesbezügliche Informationen sind im Intranet aufbereitet und für alle Mitarbeitenden einsehbar.

Es wird ein eigenes Homecomer-Frühstück für Karenz-Rückkehrer*innen angeboten, um sich zu vernetzen und mit anderen Homecomern auszutauschen und die neuesten Informationen zu erhalten.

Empfehlung:

Empfohlen wird, Bediensteten trotz Teilzeitarbeit Aufstiegsmöglichkeiten zu gewähren. Weiters sollen alle Bediensteten bei der Inanspruchnahme von Teilzeit über mögliche pensionsrechtliche Folgen informiert werden.

TELEARBEIT

Mit Stichtag 31.12.2025 waren 700 Frauen und 296 Männer in Telearbeit tätig. Gerade im Bereich der Verwaltung ist Telearbeit eine Möglichkeit, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, Telearbeit in jenen Bereichen, die es organisatorisch und vom Aufgabengebiet zulassen, als eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu forcieren.

MASSNAHMEN DER KAGES ZUR FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG UND GLEICHBEHANDLUNG:

- 2023 Auszeichnung als familienfreundlichster Betrieb der Steiermark in der Kategorie „öffentlich-rechtliche Unternehmen/ Institutionen“
- Partnerin des Netzwerks „Unternehmen für Familien“
- Umstellung aller internen Serviceunterlagen und Richtlinien auf den Genderstern, laufende Umstellung aller Schriftstücke, Adaptierung der Ausschreibungstexte
- Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsprogramm 2023“ der Ombudsstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten
- Übernahme der Kinderbetreuungskosten für Kinder von Turnusärztinnen*ärzten in Krippe und Kindergarten des LKH-Univ. Klinikums Graz
- vielseitiges Programm in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- BGF-Gütesiegel 2025 fürs LKH Graz II
- flexible Arbeitszeitmodelle (z.B.: Gleitzeit, Teleworking, verschiedene Teilzeitmodelle, etc)
- Altersteilzeit und Wiedereingliederungsteilzeit werden weiterhin angeboten und gerne angenommen
- umfassende Betreuung von Ärztinnen*Ärzten in Ausbildung durch die Ärzteservicestelle
- Information der Mitarbeitenden zu allen relevanten Themen im Intranet
- laufend bewusstseinsbildende Maßnahmen (z.B.: im Rahmen der Führungskräfte-schulung und in div. Publikationen)
- Schwerpunkt „Angehörigenpflege“ in Kooperation mit den Grazer Universitäten MUG und TUG sowie der Alpe-Adria Universität Klagenfurt mit laufendem Informationsangebot (Broschüre, Informationsveranstaltungen, Workshops etc.) für alle Bediensteten
- regelmäßiger virtueller Pflegestammtisch
- Gleichbehandlungs-Kontaktpersonen informieren zu Gleichbehandlungsthemen und stehen für Fragen, Gespräche und Beratungen persönlich zur Verfügung

PRÄVENTIVE MASSNAHMEN DER KAGES HINSICHTLICH (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG

Im „KAGes-Kodex“ wird auf die Würde des Menschen und ein respektvolles Miteinander, Achtung, Toleranz, Vertrauen und teamorientierte Zusammenarbeit Wert gelegt.

Bewusstseinsbildung durch diverse Schulungen und Publikationen.

Folgende interne Beratungsangebote stehen den Mitarbeitenden auch bei sexueller Belästigung zur Verfügung:

- Anonymes Hinweisgebersystem
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Betriebsrat
- Interne Psychosoziale Servicestelle

Vielfältige präventive Maßnahmen wurden und werden an den jeweiligen Standorten der KAGes eingesetzt.

Diese Maßnahmen betreffen:

technische Vorkehrungen, wie beispielsweise Videokameras an Hot Spots, elektronische Schließsysteme, Alarmerungssysteme, sichere Fluchtwege

organisatorische Angebote, wie z.B.: rasche Erreichbarkeit befugter Ärztinnen*Ärzte, Sicherheitsdienst, regelmäßige Abstimmung mit Polizei und Sicherheitsdienst sowie Justizwache, Meldesystem für Aggressionsergebnisse

auf persönlicher Ebene beispielsweise Schulungen zur Deeskalation.

MELDUNGEN SEXUELLER, VERBALER UND KÖRPERLICHER ÜBERGRIFFE

	2023	2024	2025
sexuelle Belästigungen	6	5	5
Aggressionsereignisse	320	377	573

GEMEINDEVERWALTUNG

Sowohl das Gleichbehandlungs- als auch das Gleichstellungsgebot des StLGBG 2023 findet für Bedienstete der steirischen Gemeinden Anwendung.

Im Berichtszeitraum gingen **282 Anfragen und Beschwerden** seitens Gemeindebediensteter in der Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ein.

Das StLGBG 2023 war für die meisten Anfragen nicht anwendbar, weshalb diese unter „Sonstiges“ in die Statistik eingeflossen sind. Die betroffenen Personen wurden an die zuständigen Stellen verwiesen.

Als Grund für die Anfragen von Gemeindebediensteten, die im Berichtszeitraum in den Zuständigkeitsbereich des StLGBG 2023 fielen, wurden **am häufigsten Geschlecht und Behinderung** genannt.

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM

Gemäß § 16 Abs. 4 StLGBG 2023 haben Gemeinden und Gemeindeverbände **Gleichstellungsprogramme** zu erlassen und Maßnahmen durchzuführen, um eine bestehende Unterrepräsentation oder bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen.

Insbesondere hat das Gleichstellungsprogramm Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern, Fortbildungsmöglichkeiten während Karenzzeiten und unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

Zur Unterstützung der Gemeinden wurden diese 2024 seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zu einer **Informationsveranstaltung zur Erarbeitung eines Gleichstellungsprogramms** eingeladen.

Die Stadtgemeinden Bruck an der Mur, Kapfenberg und Weiz hatten bereits Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsprogramme. 2025 hat auch die Gemeinde Proleb ein Gleichstellungsprogramm erlassen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt die Gemeinden auf Nachfrage bei der Erstellung von Gleichstellungsprogrammen.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, dass sich alle steirischen Gemeinden mit den Themen Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung auseinandersetzen, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter setzen und dem StLGBG 2023 entsprechend, Gleichstellungsprogramme erlassen.

KONTAKTPERSONEN IN GEMEINDEN

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin*des Bürgermeisters eine Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung ist der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen.

Mit Stichtag 31.12.2025 waren **226 Kontaktpersonen mit Gemeinderatsbeschluss** bestellt; 59 Gemeinden hatten keine Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen bestellt.

Empfehlung:

Die Gleichbehandlungsbeauftragte weist jene Gemeinden, die keine Kontaktperson bestellt haben, auf die gesetzliche Verpflichtung regelmäßig hin. Es wird empfohlen, dass Gemeinden mit mehr als 15 Bediensteten dieser gesetzlichen Verpflichtung nachkommen und mit Gemeinderatsbeschluss für die Dauer von fünf Jahren Kontaktpersonen bestellen.

RESÜMEE - AUSBLICK

Der vorliegende Bericht zeigt, dass Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung weiterhin zentrale gesellschaftliche Aufgaben bleiben. Trotz erkennbarer Fortschritte bestehen strukturelle Ungleichheiten fort – insbesondere im Hinblick auf Entgeltgerechtigkeit, Ausgewogenheit der Geschlechter in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie beim Schutz vor Diskriminierung und Belästigung.

Der Bericht zeigt auch, dass Frauen – trotz steigender Beschäftigungszahlen – in höheren Besoldungs- und Leitungsfunktionen weiterhin unterrepräsentiert sind, weshalb verbindliche Zielvorgaben, transparente Auswahlverfahren und eine konsequente Evaluation bestehender Maßnahmen notwendig sind.

Positiv hervorzuheben ist, dass in vielen Bereichen konkrete Maßnahmen wie, Sensibilisierungsprogramme, Fortbildungsangebote für Führungskräfte, Umsetzungsmaßnahmen im Stmk. Landes-Dienst- und Besoldungsrecht zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten, gesetzliche Rahmenbedingungen für Personalauswahlverfahren sowie die Stärkung von Beschwerde- und Beratungsstrukturen durch die EU-Standard-Richtlinien initiiert und umgesetzt wurden.

Die steigende Anzahl der Beschwerden in der Ombudschaft macht aber auch deutlich, dass rechtliche Rahmenbedingungen allein nicht ausreichen. Nachhaltige Veränderung erfordert einen kulturellen Wandel innerhalb des Landes- sowie des Gemeindedienstes und darüber hinaus.

Für die kommenden Jahre wird entscheidend sein, begonnene Prozesse konsequent fortzuführen, Wirksamkeit systematisch zu evaluieren und neue gesellschaftliche Entwicklungen – etwa im Bereich Diversität und intersektionaler Diskriminierung – stärker zu berücksichtigen.

Insgesamt unterstreicht der Bericht, dass Gleichbehandlung kein abgeschlossener Zustand, sondern ein fortlaufender Prozess ist, der kontinuierliches Engagement auf allen Ebenen erfordert.

GLEICHBEHANDLUNGS- KOMMISSION

BERICHT DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

2023 – 2025

Der vorliegende Bericht wurde in der Sitzung vom 22.01.2026 einstimmig von den
Kommissionsmitgliedern beschlossen und umfasst den Berichtszeitraum
01.01.2023 bis 31.12.2025

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION



v.l.n.r.: Mag. Manuela Rappold, Mag. Stefan Börger, HR Dr. Gerhard Buchinger

Beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten.

Die mit Beschluss der Stmk. Landesregierung vom 12.12.2019 bestellte Landes-Gleichbehandlungskommission wurde aufgrund der Neufassung des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes abbestellt.

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 06.07.2023 wurde die Landes-Gleichbehandlungskommission gemäß § 37 StLGBG ab 01.08.2023 für fünf Jahre mit einer Verwaltungsrichterin, einem Verwaltungsrichter und einem Landesbediensteten aus dem Kreis des psychologisch-therapeutischen Dienstes des Amtes der Landesregierung von der Stmk. Landesregierung neu bestellt. Für jedes Mitglied wurde auch ein Ersatzmitglied bestellt.

In der konstituierenden Sitzung am 19.07.2023 wurden Mag. Stefan Börger als Vorsitzender und Mag. Manuela Rappold als Stellvertreterin gewählt:

Mag. Stefan Börger LL.M, Vorsitzender

Mag. Dr. Matthias Scharfe, Ersatzmitglied

Mag. Manuela Rappold, Stv. Vorsitzende

Mag. Sarah Schweiger, Ersatzmitglied

HR Dr. Gerhard Buchinger, Mitglied

Mag. Andrea Traußnigg, Ersatzmitglied

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte gehört der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme an.

Die Landes-Gleichbehandlungskommission hat sich mit Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung zu befassen, hat Gutachten zu erstatten und Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung im öffentlichen Dienst berühren sowie Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung abzugeben.

Die Landes-Gleichbehandlungskommission hat gemäß § 51 Abs. 1 StLGBG der Landesregierung bis zum 31. März jeden dritten Jahres über ihre Tätigkeit in den jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

Im Berichtszeitraum fanden **5 Sitzungen** statt.

Es ergingen **drei Stellungnahmen** im Rahmen von Gesetzesbegutachtungsverfahren:

- Entwurf eines Gesetzes vom [...] über die Gleichbehandlung, Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung (Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 –StLGBG 2023)
- Gesetz mit dem das Landes-Verfassungsgesetz 2010 und das Volksrechtegesetz geändert werden
- Stmk. Digitalisierungsgesetz 2025 - StDigG 2025

Im Berichtszeitraum wurden **11 Anträge auf Gutachtenerstellung** und eine Initiativbewerbung bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, sechs Anträge wurden aufgrund von Unzuständigkeit zurückgewiesen, drei wurden nach Beratung mit der Gleichbehandlungskommission zurückgezogen. Es erging ein Gutachten. Ein Gutachtensverfahren ist zum Ende des Berichtszeitraumes anhängig.

	Falldarstellung	Dienstgeber	Ergebnis
1	Weltanschauung gemäß § 5 (1) Z 6 StLGBG <i>Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung</i>	Land	Die Kommission stellt mittels Gutachten fest, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt.
2	Alter, Geschlecht, Weltanschauung, Gleichstellung gemäß § 13 Abs. 2 StLGBG §§ 5 Abs. 1 Z. 6 i.V.m. § 3 Z 1, 1., 4. und 5 StLGBG	Land	Laufendes Verfahren
3	Geschlecht gemäß § 13 Abs. 2 StLGBG	Land	Antrag wurde zurückgezogen
4	Sexuelle Identität gemäß § 5 Abs. 1 StLGBG	Land	Antrag wurde zurückgezogen
5	Sexuelle Orientierung gemäß § 2 Abs. 3 und § 41 StLGBG § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	Bildungs- direktion	Antrag wurde zurückgezogen

Geschäftsstelle

Die Aufgaben der Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungskommission werden von der Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 29 Abs. 5 StLGBG wahrgenommen. Bianca Lukas wurde mit der Schriftführung betraut, Helene Cibilello mit der Vertretung der Schriftführung.

EMPFEHLUNGEN

Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen

Gemäß § 38 Abs. 2 StLGGB kann die Gleichbehandlungskommission Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die die Gleichbehandlung und Gleichstellung im öffentlichen Dienst berühren, erstatten. Zu diesem Zweck sind Begutachtungsentwürfe der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln.

Es werden nicht alle betreffenden Begutachtungsentwürfe an die Gleichbehandlungskommission übermittelt.

Es wird empfohlen, die Gleichbehandlungskommission in alle Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungsverfahren, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung im öffentlichen Dienst berühren einzubeziehen und die Begutachtungsentwürfe direkt an die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln.

§ 13 Abs. 2 StLGGB Verletzung des Gleichstellungsgebots

Diese Bestimmung verweist ausdrücklich auf „Dienstzweig“ bzw. „Funktionsgruppe“ als relevanten Vergleichsmaßstab. Beide Begriffe sind im Landesdienst- und Besoldungsrecht ausgeführt bzw. definiert (§ 5 Abs 3 L-DBR bzw. Dienstzweigeverordnung zum L-DBR).

Es ist weder aus dem Gesetz, noch aus den Erläuterungen ableitbar, wie das Gesetz zu verstehen ist, wenn das Verhältnis der Geschlechter in den beiden Vergleichskategorien unterschiedlich ausfällt. Eine Gesamtsicht durch einfache Addition der beiden möglichen Vergleichsmaßstäbe scheidet schon aufgrund des Gesetzeswortlauts („oder“) aus.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt, die Bestimmung des § 13 Abs. 2 StLGGB klarer zu fassen und den jeweiligen Vergleichsmaßstab in einer aussagekräftigen Form zu bestimmen sowie klarzustellen, welcher von mehreren möglichen Maßstäben heranzuziehen ist.

Umsetzung der Standard Richtlinien, RL 2024 /1499 und RL 2024/1500

Die Gleichbehandlungskommission ist Gleichstellungsstelle im Sinne der Standardrichtlinien für Gleichstellungsstellen, RL 2024/1499 und RL 2024/1500.

Die Ausstattung mit Ressourcen im Sinne Art. 4 der genannten Richtlinien ist ein wesentlicher Teil, um tatsächlich unabhängig alle gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können.

Es wird empfohlen, die Gleichbehandlungskommission sowie die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission mit entsprechenden Personalressourcen und Sachmitteln auszustatten.



Besuch der UN-Sonderberichtsteratterin

Am 4. Dezember 2025 besuchte die UN-Sonderberichtsteratterin für

- zeitgenössische Formen des Rassismus
- rassistische Diskriminierung
- Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz

Dr. Ashwini K.P. im Rahmen eines Österreich Besuches, die Steiermark.

Der Vorsitzende der Landes-Gleichbehandlungskommission vertrat die Gleichbehandlungs-kommission im Rahmen eines Austausches mit der UN-Sonderberichtsteratterin und den steirischen Gleichstellungsstellen. Es wurden insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen betreffend Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Rassismus erläutert.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs. – Absatz	LAVAK – Landesverwaltungsakademie
ARGE – Arbeitsgemeinschaft	LEVO – Leistungs- und Entgeltverordnung
Art. – Artikel	LGBTIQ – Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex & Queers (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* & Queers)
B-GIBG – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	LGBL – Landesgesetzblatt
BGF – Betriebliche Gesundheitsförderung	LKH – Landeskrankenhaus
BEinstG – Behinderteneinstellungsgesetz	LLL – Lebenslanges Lernen
BGBL – Bundesgesetzblatt	LPV – Landespersonalvertretung
bzw. – beziehungsweise	Mag. – Magister/Magistra
CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women Staatenbericht (Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)	MUG – Medizinische Universität Graz
CERD – Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung)	NÖ – Niederösterreich
div. – divers	Nr. – Nummer
Dr. – Doktor/Doktorin	RL – Richtlinie
ECRI – European Commission against Racism and Intolerance (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz)	SFL – Success Factors Learning
EK – Europäische Kommission	St. L-DBR – Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht
etc. – et cetera	StDigG – Steiermärkisches Digitalisierungsgesetz
EU – Europäische Union	StKBGG2019 – Steiermärkisches Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz 2019
FA – Fachabteilung	StKBFG2019 – Steiermärkisches Kinderbetreuungsförderungsgesetz 2019
FELIN – female leaders initiative	StLGBG – Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz
FFG – Forschungsförderungsgesellschaft m.b.H.	St. MSchKG – Steiermärkisches Mutterschutz- und Karenzgesetz
GS.A - Gewaltschutz AKADEMIE GmbH	Stmk. – Steiermärkisch
IAO – Internationale Arbeitsorganisation	StPAVO – Stmk. Personalausstattungsverordnung
ICCPR – International Covenant on Civil and Political Rights (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte – Zivilpakt)	StPbB-VO – Stmk. Pflegebetten-Bedarfs-Verordnung
i.d.g.F. – in der geltenden Fassung	StPBG-AVVO – StPBG-Ab- und Verrechnungsverordnung
i.V.m. – in Verbindung mit	StPBG-Einkommens- und Vermögens-Verordnung
inkl. – inklusive	StPBG-RbVO – StPBG-Rahmenbedingungs-Verordnung
IT – Informationstechnologie	StPBG-TSVO – StPBG-Tagsatz-Verordnung
Ges.m.b.H. – Gesellschaft mit beschränkter Haftung	StPWHVO – Steiermärkische Pflegewohnheimverordnung
HR – Hofrat/Höfrätin	StSchAG 2023 – Steiermärkisches Schulassistentengesetz 2023
KAGes – Krankenanstaltengesellschaft	StSchAG-DVO – Schulassistentengesetz-Durchführungsverordnung
K-LGIBG – Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz	StWZG – Steiermärkisches Web-Zugangs-Gesetz
KU – Karenzurlaub	

Stv. - Stellvertretung

TIB-VO 2026 – Verordnung mit der die Tourismusinteressentenbeiträge festgesetzt werden

TUG – Technische Universität Graz

u.a. – unter anderem

UN – United Nations (Vereinte Nationen)

Univ. – Universitäts

UPR – Universal Periodic Review
(Universeller Überprüfungsmechanismus)

v.a. – vor allem

VfGH – Verfassungsgerichtshof

v.l.n.r. – von links nach rechts

VOWO – Verordnung zur Wirkungsorientierung

WCAG – Web Content Accessibility Guidelines

z.B. – zum Beispiel

