Statistik über die dauerhaften Abgänge sowie die Krankenstände im Verwaltungsdienst bei den Justizbehörden in den Ländern

I. Allgemeines

Der **Verwaltungsdienst** ist die größte und zugleich vielfältigste Berufsgruppe im Justizressort und umfasst im Wesentlichen alle Bediensteten mit Ausnahme vor allem der Richter:innen und Staatsanwält:innen sowie der Exekutivbediensteten. Zur Berufsgruppe des allgemeinen Verwaltungsdienstes zählen neben den Mitarbeiter:innen des Supportdienstes (darunter etwa Kanzleikräfte oder Verfahrensmanager:innen) insbesondere Rechtspfleger:innen, Bezirksanwält:innen, Gerichtsvollzieher:innen, juristische Mitarbeiter:innen, aber auch Justizverwaltungsbedienstete und viele mehr.

Die **Justizbehörden in den Ländern** umfassen die Oberlandesgerichte (OLG), Landesgerichte (LG), Bezirksgerichte (BG) sowie die Oberstaatsanwaltschaften (OStA) und Staatsanwaltschaften (StA).

Einmal jährlich wird eine **Statistik über die dauerhaften Abgänge im Verwaltungsdienst bei den Justizbehörden in den Ländern** erstellt, um insbesondere die **Quote der „sonstigen Abgänge“** (Definition siehe Punkt II.) näher beleuchten zu können. Zusätzlich zu den dauerhaften Abgängen wird auch die Häufigkeit und Dauer von **Krankenständen** näher betrachtet.

II. Erläuterungen zu den Auswertungen und Berechnungen:

Die unterschiedlichen Auswertungen (Zählung nach Köpfen) wurden jeweils jahresbezogen erstellt und umfassen alle „ausgabenwirksamen“ Bediensteten (das sind alle aktiven Bedienstete sowie in Karenz und in Vorruhestand befindliche Bedienstete) der Berufsgruppe Verwaltungsdienst bei den Justizbehörden in den Ländern.

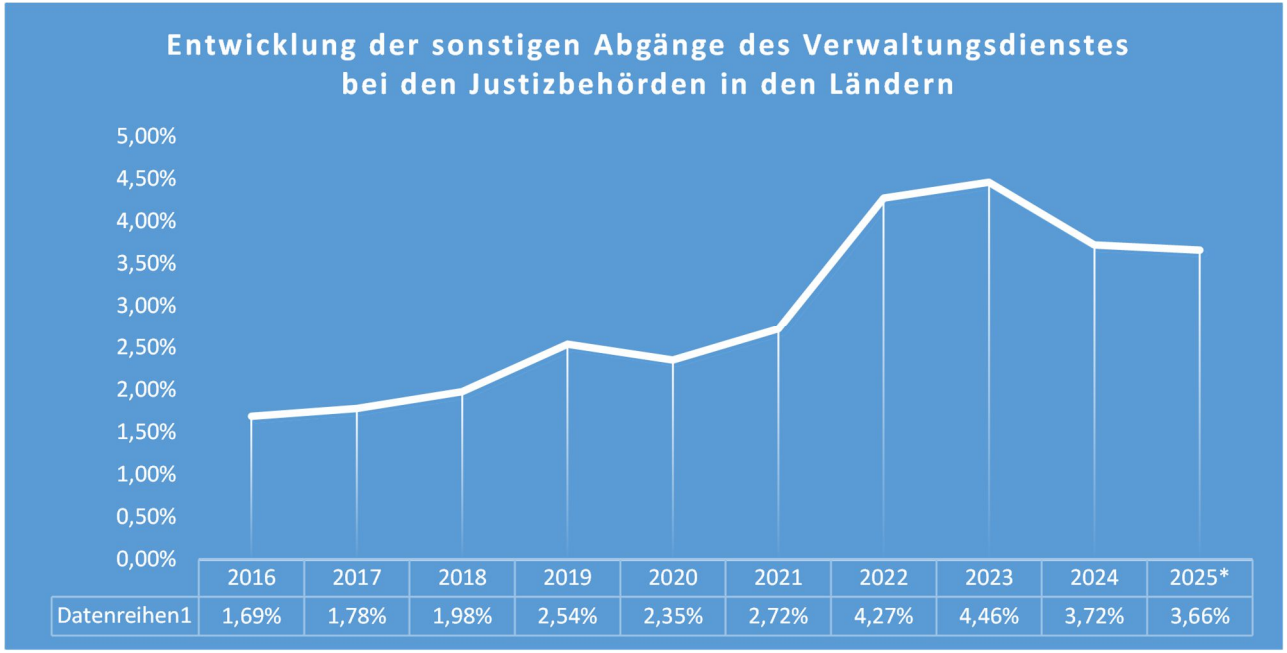
Zu den „sonstigen Abgängen“ werden gezählt:

- **Kündigung durch Dienstnehmer:in/Dienstgeber:in**
- **Entlassung**
- **Austritt**
- **Einvernehmliche Lösung**
- **Fristablauf**
- **Externe Abgänge**
- **Sonstiger Grund** (= vorzeitige Auflösung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. im Probemonat)

Für die **Berechnung der Fluktuationsquote** wurde die unter anderem von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfohlene BDA-Formel (= Abgänge / durchschnittlicher Personalbestand der Periode * 100) herangezogen.

Die **Krankenstandsquote** stellt den prozentuellen Anteil der Beschäftigten, die im Durchschnitt an jedem Kalendertag eines Jahres im Krankenstand sind, dar (= Summe der Krankenstandstage im Jahr / (Anzahl der Ø-Beschäftigten * Kalendertage im Jahr)).

III. Entwicklung der sonstigen Abgänge sowie der Krankenstände im Allgemeinen Verwaltungsdienst der Justiz von 2020 bis 2024 (inkl. erstes Halbjahr 2025)



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Datenreihen1	1,69%	1,78%	1,98%	2,54%	2,35%	2,72%	4,27%	4,46%	3,72%	3,66%

* Hochrechnung auf Basis der Zahlen des ersten Halbjahres 2025

Eine Gesamtbetrachtung der Werte der Justizbehörden in den Ländern zeigt einen Anstieg der Fluktuationsquote von 2,35% im Jahr 2020 auf 4,46% im Jahr 2023; im Jahr 2024 kam es erstmals zu einem Rückgang der Fluktuationsquote (auf 3,72%). Basierend auf der Anzahl der sonstigen Abgänge im ersten Halbjahr ist eine Quote von 3,66% für das gesamte Jahr 2025 und damit eine etwas niedrigere oder im Vergleich zum Vorjahr annähernd gleichbleibende Fluktuationsquote zu erwarten.

Die Krankenstandsquote stieg nach einem (pandemiebedingten) Rückgang im Jahr 2020 seither wieder an und erreichte im Jahr 2022 mit 4,78% ihren bisherigen Höchstwert. Seit dem Jahr 2023 ist jedoch wieder ein leichter Rückgang auf 4,70% und zuletzt im Jahr 2024 auf 4,55% zu

verzeichnen. Im Vergleich dazu wird im Bericht des Bundeskanzleramtes „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2024 im Bundesdienst“ für den gesamten Bundesdienst (alle Bedienstetengruppen) eine Krankenstandsquote von 4,5% ausgewiesen.

In der nachstehenden Tabelle wird die **Entwicklung der sonstigen Abgänge in %** (= sonstige Abgänge in Fällen / Personalstand jahresbezogen) **und der Krankenstandsquote** auf Ebene der Oberlandesgerichts- bzw. der Oberstaatsanwaltschaftssprengel in den letzten fünf Jahren dargestellt.

Für die Sprengelübersicht wurden die Daten des ersten Halbjahres 2025 zur besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahren auf das ganze Jahr hochgerechnet.

	sonstige Abgänge in %						Krankenstandsquote					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (Hochrechnung)	2020	2021	2022	2023	2024	1. Hj. 2025
OLG-Sprengel Wien	2,84%	2,81%	3,89%	4,34%	3,41%	3,11%	4,36%	4,43%	5,17%	5,55%	5,33%	5,41%
OLG-Sprengel Graz	1,14%	1,80%	2,23%	2,55%	3,23%	2,95%	3,29%	3,41%	4,74%	4,62%	4,50%	4,20%
OLG-Sprengel Linz	0,96%	1,78%	4,08%	4,43%	4,65%	5,26%	3,22%	3,45%	4,71%	3,75%	3,00%	2,81%
OLG-Sprengel Innsbruck	2,92%	2,75%	7,44%	5,12%	4,46%	5,10%	2,84%	2,73%	3,13%	3,46%	5,19%	5,64%
OStA-Sprengel Wien	4,61%	3,79%	6,99%	3,45%	2,36%	2,68%	4,44%	5,85%	5,75%	6,10%	1,37%	3,39%
OStA-Sprengel Graz	3,53%	4,36%	3,15%	8,54%	1,05%	2,08%	3,97%	6,22%	5,32%	2,89%	3,35%	2,97%
OStA-Sprengel Linz	3,48%	8,74%	7,46%	14,42%	5,15%	2,06%	3,65%	4,30%	4,94%	3,28%	0,94%	0,52%
OStA-Sprengel Innsbruck	4,46%	10,42%	2,99%	13,33%	7,63%	3,12%	1,90%	2,34%	3,77%	2,59%	3,69%	2,45%
Gesamt	**2,35%**	**2,72%**	**4,27%**	**4,46%**	**3,72%**	**3,66%**	**3,73%**	**3,95%**	**4,78%**	**4,70%**	**4,55%**	**4,55%**

Die in der Tabelle dargestellten Fluktuationsquote im Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zeigt, dass auch die österreichische Justiz – wie viele andere öffentliche und private Arbeitgeber:innen – mit den Herausforderungen eines angespannten Arbeitsmarkts konfrontiert ist.

Um diesen Rahmenbedingungen aktiv zu begegnen, hat das Justizressort bereits vor einigen Jahren das **Projekt „Personaloffensive“** ins Leben gerufen. Ziel des Projektes ist es, sowohl kurzfristige als auch langfristige Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um einerseits neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen, andererseits aber auch die langfristige Bindung der bestehenden Mitarbeiter:innen an die Justiz zu stärken. Darunter fallen auch zahlreiche Maßnahmen, die zur Attraktivierung der Justiz als Arbeitgeberin beitragen.

Einige dieser Maßnahmen sind:

- dienstliche Attraktivierungsmaßnahmen (wie etwa der Ausbau von Telearbeit und zunehmend flexible Dienstzeitmodelle);
- die Schaffung neuer attraktiver Arbeitsplätze, die insbesondere den Bediensteten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten eröffnen;
- Optimierung des Onboardings, damit sich neue Mitarbeiter:innen vom ersten Tag an in der Justiz willkommen und wertgeschätzt fühlen, einschließlich der Entwicklung von Mentoring- und Buddysystemen;
- Start einer Lehrlingsoffensive, mit der nicht nur eine Intensivierung der Lehrlingsaufnahmen und -ausbildung erfolgt, sondern auch gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit umgesetzt wurden und werden.

Die Maßnahmen des Projekts „Personaloffensive“ zeigen bereits spürbare Wirkung: **Die Zahl der sonstigen Abgänge ist deutlich zurückgegangen** - wie auch aus der Tabelle ersichtlich. Damit beweist die österreichische Justiz, dass eine moderne, mitarbeiter:innenorientierte und zukunftsgerichtete Personalverwaltung nicht nur möglich, sondern erfolgreich umsetzbar ist.