



An das
Bundesministerium für Wissenschaft,
Forschung und Wirtschaft
Minoritenplatz 5
1014 Wien

Die Universität Innsbruck nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 7925/J betreffend die Erfüllung der Behinderteneinstellungspflicht an Universitäten und Fachhochschulen zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Zu Frage 1 („Inwieweit wurden in den Jahren 2010 bis 2015 (Stichtag jeweils 31.12.) die Beschäftigungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz an den 21 öffentlichen Universitäten sowie an der Universität für Weiterbildung Krems erfüllt? Bitte um Angabe der Summe der relevanten Dienstnehmerinnen, der Pflichtzahl, der besetzten Pflichtstellen und der sich daraus ergebenden (Über)Erfüllung bzw. Nichterfüllung.“)

	12/2010	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014	12/2015
relevante Dienstnehmer/innen	3729	3388	3439	3463	3571	3657
Pflichtzahl	149	135	137	138	142	146
besetzte Pflichtstellen	67	56	61	68	72	79
Über-/Untererfüllung	82	79	76	70	70	67

Hinweise: Der nominelle Rückgang der Zahl der relevanten Dienstnehmer/innen vom Jahr 2010 auf das Jahr 2011 ist darauf zurückzuführen, dass ab 2011 die Beamt/innen nicht mehr zu berücksichtigen waren. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die in diesem Fall den Bescheiden entnommenen Zahlen zum Stichtag 1. 12. des jeweiligen Jahres erhoben wurden. (Dies gilt auch für die folgenden Auswertungen.) Die Werte für 2015 wurden der vorläufigen Berechnung entnommen, es liegt noch kein rechtskräftiger Bescheid vor.

Zu Frage 1a („Wie viele der besetzten Pflichtstellen entfielen auf KV-Angestellte, und wie viele entfielen auf pragmatisierte Mitarbeiterinnen bzw. ehemalige Vertragsbedienstete, die nicht in den Kollektivvertrag optiert haben?“)

	12/2010	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014	12/2015
besetzte Pflichtstellen mit KV-Bediensteten	12	12	17	18	20	23
besetzte Pflichtstellen mit VB und Beamt/innen	34	27	27	28	28	29

Hinweise: Zu den Werten für die Beamt/innen siehe die Anmerkungen in der Antwort zu Frage 1. Hierbei handelt es sich um die Zahl der Köpfe, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß und vom Anrechnungsfaktor.

Zu Frage 1b („Wie verteilte sich die Anzahl auf das allgemeine und das wissenschaftliche Personal?“)

	12/2010	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014	12/2015
besetzte Pflichtstellen allg. Personal	38	33	33	34	36	39
besetzte Pflichtstellen wiss. Personal	8	6	11	12	12	13

Hinweise: Maßgeblich für die Zuordnung in die angefragten Kategorien war die organisationsrechtliche Zuordnung, nicht die dienst- oder arbeitsrechtliche. Bei den Werten handelt es sich um die Zahl der Köpfe, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß und vom Anrechnungsfaktor.

Zu Frage 2 („Wie hoch war die Ausgleichstaxe, die in den Jahren 2010-2015 von den einzelnen Universitäten bezahlt werden musste?“)

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015
bezahlte Ausgleichstaxe in €	229.240,00	203.822,00	275.520,00	308.775,00	289.321,00	288.636,00

Hinweise: Die ausgewiesenen Beträge betreffen entsprechend der vorliegenden Anfrage die im jeweiligen Finanzjahr (ident mit dem Kalenderjahr) bezahlte Taxe, die sich inhaltlich aber auf die zu Grunde liegenden Einstellungssituationen im jeweils vorangehenden Kalenderjahr bezieht.

Zu Frage 3 („Wie viele begünstigte Behinderte gehörten am Stichtag 31.12.2015 an den einzelnen Universitäten a) der Professorenkurie an oder befanden sich b) in der Verwendungsgruppe V des allgemeinen Personals (Arbeitnehmerinnen in leitenden Stellen)?“)

Keine (bei beiden angefragten Verwendungsbildern).

Zu Frage 4 („Wie viele der begünstigten Behinderten unter den KV-Angestellten hatten am Stichtag 31.12.2015 eine unbefristete Vollzeitanstellung (aufgeschlüsselt nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal)?“)

Gruppe	Anzahl 12/2015
begünstigt Behinderte mit unbefristeter Vollzeitanstellung allg. Personal	24
begünstigt Behinderte mit unbefristeter Vollzeitanstellung wiss. Personal	5

Zu Frage 4a („Wie hoch war am Stichtag 31.12.2015 bei den begünstigten Behinderten der einzelnen Universitäten die Zahl der Vollzeitäquivalente im Vergleich zur Zahl der Köpfe insgesamt (aufgeschlüsselt nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal)?“)

Gruppe	Wert 12/2015
Verhältnis von VZÄ zu Köpfen bei begünstigt Behinderten allg. Personal	31,76 vs. 39 = 0,81
Verhältnis von VZÄ zu Köpfen bei begünstigt Behinderten wiss. Personal	10,093 vs. 13 = 0,78

Zu Frage 4b („Wie hoch war am Stichtag 31.12.2015 bei den begünstigten Behinderten der einzelnen Universitäten die Zahl der Vollzeitäquivalente im Vergleich zur Zahl der Köpfe in der Gruppe der KV-Angestellten (aufgeschlüsselt nach allgemeinem und wissenschaftlichem Personal)?“)

Gruppe	Wert 12/2015
Verhältnis von VZÄ zu Köpfen bei begünstigt Behinderten allg. Personal (nur KV-Bedienstete)	8,26 vs. 12 = 0,69
Verhältnis von VZÄ zu Köpfen bei begünstigt Behinderten wiss. Personal (nur KV-Bedienstete)	8,093 vs. 11 = 0,74

Zu Frage 5 („Gibt es an den einzelnen Universitäten gewählte Behindertenvertrauenspersonen, und wenn ja wie viele davon für das allgemeine Personal und wie viele davon für das wissenschaftliche Personal?“)

Ja, jeweils eine für die Gruppe des wissenschaftlichen Personals und der allgemeinen Bediensteten, wobei für jede zusätzlich ein/e Stellvertreter /in gewählt ist.

Zu Frage 6 („Gibt es in den Stellenausschreibungen einen Passus, der begünstigte Behinderte ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt? Wenn ja, wie lautet der Passus genau?“)

Ja, dieser Passus lautet wie folgt: "Der österreichischen Behindertengesetzgebung folgend werden qualifizierte Personen ausdrücklich

ermutigt, sich zu bewerben. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte die Behindertenvertrauenspersonen Dr. Elisabeth Rieder (allgemeines Personal) oder Dr. Adolf Sandbichler (wissenschaftliches Personal)." und weiters "Sie [die Universität, Anm.] begrüßt die Diversität ihres Personals und verpflichtet sich dem Grundsatz der Chancengleichheit."

Zu Frage 7 („Falls die Einstellungsquote nicht erfüllt wird, welche Gründe machen das Ministerium und die einzelnen Rektorate dafür verantwortlich?“)

Trotz bestem Bemühen war es - wie auch bei zahlreichen anderen Dienstgeber/innen sowohl des öffentlich-rechtlichen wie auch des privatrechtlichen Sektors - nicht möglich, die in § 1 BEinstG vorgesehene Quote zu erfüllen. Die Gründe dafür sind vielschichtig und auf Grund der Datenlage nur bedingt validierbar. Es wird davon ausgegangen, dass zum einen Verwendungen fallweise - insbesondere im wissenschaftlichen Bereich - sehr spezifisch sind, was den Bewerber/innenkreis und damit die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine begünstigte Person bewirbt, a priori in unterschiedlichem Ausmaß einengt. Weiters bilden einige Stellen faktische Hindernisse für einen Teil der in Betracht kommenden begünstigten Behinderten, etwa im handwerklichen Bereich. Schließlich spielt der Umstand eine wesentliche Rolle, dass ein sehr hoher Anteil der für die Bemessung maßgeblichen Mitarbeitenden Teilbeschäftigte im Rahmen der externen Lehre sind, die aber für die Berechnung der Pflichtzahl nicht aliquot, sondern nach Köpfen einfließen.

Die bisherige Nichterfüllung der Einstellungsquote ist auch insoweit bedauerlich, als die Universität Innsbruck begünstigt behinderte Studierende ausbildet und diese erfolgreich in die Arbeitswelt entlässt. Diesen Umstand hat die Universität Innsbruck vor drei Jahren zum Anlass genommen und eine "Initiative zur vermehrten Anstellung von begünstigt behinderten Mitarbeiter/innen" ins Leben gerufen, um Strategien zu entwickeln, diesen Personenkreis anzusprechen. Die 4 wichtigsten Maßnahmenbereiche, welche nun sukzessive an der Universität implementiert werden, sind:

Bewerbung

Hier finden Bewerber/innen einen Hinweis bei Stellenausschreibungen im Karriereportal (siehe Frage 6), weiters wurde ein Leitfaden für das Vorstellungsgespräch entwickelt und es gibt die Möglichkeit, dass Vorstellungsgespräche von der jeweils zuständigen Behindertenvertrauensperson begleitet werden.

PhD-Karriereförderprogramm

Als Novum in Österreich und einem vergleichbaren deutschen Modell folgend, vergibt die Universität Innsbruck 1 bis 2 Stellen pro Jahr an begünstigt behinderte Masterabsolvent/innen für die Durchführung eines PhD-Studiums. Die Vergabe erfolgt durch einen wissenschaftlichen Antrag mit Gutachterverfahren. Nachwuchswissenschaftler/innen erhalten dadurch die Möglichkeit, 3 bis 4 Jahre Forschung und Lehre zu absolvieren und sich in einem Forschungsfeld ausreichend zu etablieren.

Sensibilisierung

Die Initiative erstellt Informationsfolder, gibt Hilfe und Beratung im Antragsverfahren, organisiert Sensibilisierungskurse für Kolleg/innen und Führungskräfte, entwickelt Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit und hält Informationsveranstaltungen zum Thema an den einzelnen Fakultäten

Einstellung

Die Initiative der Universität Innsbruck arbeitet am Aufbau eines Bewerber/innenpools für Stellen im kaufmännischen Personal, treibt Vernetzung mit anderen Initiativen voran und betreibt Öffentlichkeitsarbeit. Weiters wurden speziell Anstellungsverhältnissen mit einem Beschäftigungsausmaß von bis zu 50 % implementiert, um Arbeitsplätze für solche begünstigt Behinderte zu schaffen, die aus Gründen der Behinderung nicht länger arbeiten können.

Schließlich wurde auch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv und mit Nachdruck auf die Einbindung und die Anliegen der behinderten Mitarbeiter/innen geachtet.

In Summe zeigen die Maßnahmen, dass die Universität Innsbruck sich hier auf einem positiven Weg befindet. Die Universität Innsbruck nimmt einerseits den sozialen Auftrag der Inklusion sehr ernst und bildet andererseits eine wichtige Vorreiterfunktion in der Umsetzung.

Wie die im Rahmen der gegenständlichen Anfragebeantwortung gemeldeten Zahlen zeigen, konnte der Verhältniswert Untererfüllung : besetzte Pflichtstellen kontinuierlich zu Gunsten der behinderten Mitarbeiter/innen verbessert werden.

Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Tilmann Märk
R e k t o r