

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

Die Universität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 7825/J zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Die Regelungen zur Einstellung von begünstigt Behinderten sind im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt inklusive der Definition der Pflichtzahl und der Berechnung der Beschäftigungspflicht; hervorzuheben ist insbesondere, dass die Definition der Pflichtzahl auf Personen und nicht auf Beschäftigungsverhältnisse abgestellt ist und somit in einer Branche mit einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter DienstnehmerInnen (z.B. LektorInnen, die nur eine Lehrveranstaltung pro Semester abhalten) die Pflichtzahl und somit die Ausgleichstaxe sehr hoch ausfällt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung DienstnehmerInnenzahlen Köpfe und VZÄ

Stichtag	MitarbeiterInnen (Köpfe)	MitarbeiterInnen (VZÄ)
31.12.2010	7445	4166,6
31.12.2011	7937	4589,2
31.12.2012	8180	4750,4
31.12.2013	8479	4934,7
31.12.2014	8557	5002,6
31.12.2015	8523	5025,7

(Quelle: Universität Wien)

Dieser Berechnungsmodus ist der Hauptgrund warum nicht alle Pflichtstellen besetzt sind. Weitere Gründe liegen unter anderem in der geringen BewerberInnenquote von begünstigten Behinderten: Die Personalauswahl wird im wissenschaftlichen Personal vor allem durch die fachlichen Qualifikationen und wissenschaftlichen Vorerfahrungen geprägt, Bewerbungen von begünstigt Behinderten sind in den einzelnen Fachbereichen äußerst selten.

Im allgemeinen Personal ist die BewerberInnenquote von begünstigt Behinderten ebenfalls sehr gering, da auch hier oft sehr spezielle Kompetenzen gesucht werden. Bemühungen der Universität Wien mit dem Bundessozialamt Kooperationen aufzubauen, waren bis jetzt erfolglos.

Dabei bestehen bei Stellenausschreibungen Formulierungen die Bewerbungen von begünstigten Behinderten durchwegs befördern sollten. Die Universität Wien hat den Zusatzpassus für Stellenausschreibungen in einem universitätsinternen Diskussionsprozess entwickelt. An dem Prozess waren beide Betriebsräte, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung mit ihrer Abteilung Gleichstellung und Diversität beteiligt. Der gemeinsam abgestimmte Text wurde von der Universitätsleitung angenommen.

Im Sinne einer diversitätsgerechten und antidiskriminatorischen Personalpolitik hat sich die Universität Wien für eine inhaltlich umfassende und zugleich textlich kompakte Formulierung entschieden. Damit werden die einzelnen Dimensionen wie Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Herkunft, Religion und/oder Weltanschauung nicht eigens hervorgehoben, sondern im weiten Sinne von Diversität umfasst. Zugleich verweist der Stellenausschreibungspassus auf das Diversitäts-Portal der Universität Wien. Dort wird die Diversity Policy der Universität Wien ausführlicher erläutert und die einzelnen Dimensionen angeführt.

Die Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf Aufnahmeverfahren (Bevorzugung von Frauen bei Vorliegen gleicher Qualifikation in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) werden im letzten Satz vom Zusatzpassus erfüllt. Der Passus der Universität Wien lautet: „Die Universität Wien betreibt eine antidiskriminatorische Anstellungspolitik und legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität (<http://diversity.univie.ac.at/>). Insbesondere wird eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und beim wissenschaftlichen Personal angestrebt. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.“

Zur Entwicklung der Pflichtzahl und der besetzten Pflichtstellen in den Jahren 2010 bis 2015 siehe Tabelle 2. In diesem Punkt wurden die Anzahl der begünstigten Behinderten sowie die Pflichtzahl aus den Daten des BSA (Bundessozialamt) der vorherigen Jahre entnommen. Dadurch ergeben sich auch Abweichungen zu den weiteren Daten, die dem universitätsinternen Berichtswesen entstammen: Das Bundessozialamt berechnet für die Ausgleichstaxe monatsweise, schließt z.B. einzelne Dienstnehmergruppen (Beamte) bzw. MitarbeiterInnen in Musterschutz oder Karenz aus, manche Personen werden doppelt gezählt (z.B. Blinde, Rollstuhlfahrer). Auch ist zu beachten, dass für das Jahr 2015 die Zahlen des Jahres 2014 entnommen wurden, da vom BSA keine Daten für 2015 bisher bekanntgegeben wurden.

Tabelle 2: Pflichtzahl und besetzte Pflichtstellen

Stichtag	relevante Dienstnehmer	besetzte Pflichtstellen	offene Pflichtstellen	Pflichtzahl
31.12.2010	7.694	72	235	307
31.12.2011	7.899	77	238	315
31.12.201	7.975	84	235	319

2				
31.12.2013	8.243	80	249	329
31.12.2014	8.270	90	240	330
31.12.2015	8.270	90	240	330

(Quelle: Bundessozialamt)

Von den besetzten Pflichtstellen entfielen 2010 48% auf KV Angestellte, 37% auf Vertragsbedienstete und 16% auf Beamte. Im Beobachtungszeitraum war diesbezüglich kaum eine Veränderung sichtbar (2015: 49% KV-Angestellte, 37% Vertragsbedienstete, 14% Beamte). Auch die Verteilung auf das allgemeine und wissenschaftliche Personal verblieb durchwegs konstant (2015: 80% allgemeines Personal, 20% wissenschaftliches Personal).

Wie obenstehend bereits angeführt, begünstigt der Berechnungsmodus der Pflichtzahl Organisationen mit einem hohen Anteil an Vollzeitangestellten und benachteiligt Organisationen, die in Branchen mit einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen tätig sind wie Universitäten. Die folgende Aufstellung zeigt die Ausgleichstaxen, die von der Universität Wien in den letzten Jahren bezahlt wurden.

2010 € 528.880 (für 2009)
 2011 € 569.319 (für 2011)
 2012 € 898.128 (für 2011)
 2013 € 926.325 (für 2012)
 2014 € 969.844 (für 2013)
 2015 € 987.832 (für 2014)

Der absolute Zuwachs an Ausgleichstaxe ist mit der Berechnungsgrundlage und dem Zuwachs an Personal zu erklären.

Mit Stichtag 31.12.2015 gehörten 2 begünstigte Behinderte der Professorenkurie an. 21 begünstigte Personen aus dem allgemeinen Personal hatten mit Stichtag 31.12.2015 eine unbefristete Vollzeitanstellung. Anhand des Vergleichs der begünstigten Behinderten - Köpfe mit VZÄ – in der Gruppe der KV-Angestellten (siehe Tabelle 3) wird ersichtlich, dass es insbesondere gelungen ist, jene MitarbeiterInnen des allgemeinen Personals, die begünstigt behindert sind, Größtenteils in einer Vollzeitanstellung zu halten.

Tabelle 3: Begünstigte Behinderte KV-Angestellte (Köpfe und VZÄ)

Stichtag	allgemeines Personal	VZÄ allg. Personal	wissenschaftliches Personal	VZÄ wiss. Personal	Gesamtes Personal	Gesamtes VZÄ
31.12.2015	66	61,9	16	8,5	82	70,4

(Quelle: Universität Wien)

Begünstigte Behinderte werden an der Universität Wien durch gewählte Behindertenvertrauenspersonen, jeweils eine für das allgemeine und wissenschaftliche Personal vertreten.

