

**Leonore Gewessler, BA**  
 Bundesministerin

An den  
 Präsident des Nationalrates  
 Mag. Wolfgang Sobotka  
 Parlament  
 1017 Wien

leonore.gewessler@bmk.gv.at  
 +43 1 711 62-658000  
 Radetzkystraße 2, 1030 Wien  
 Österreich

Geschäftszahl: 2022-0.680.202

. November 2022

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Kainz und weiterer Abgeordneter haben am 21. September 2022 unter der **Nr. 12283/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im BMKUEMIT im 3. Quartal 2022 gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

- *Wie viele Menschen mit Behinderung waren im 3. Quartal 2022 in Ihrem Ressort angestellt? Bitte um Angabe nach Personen pro Monat.*
- *Inwiefern erfüllten Sie im 3. Quartal 2022 die Einstellungspflicht von Behinderten gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz in Ihrem Ressort?*
- *Mussten Sie im 3. Quartal 2022 Ausgleichstaxe leisten, weil Sie der Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen sind?*
  - a.) Falls ja, bitte um Angabe der Höhe der Ausgleichstaxe pro Monat.*

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 12284/J-NR/2022 vom 21. September 2022 durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verweisen.

Zu Frage 4:

- *Wie viele Menschen mit Behinderung sind derzeit insgesamt in Ihrem Ressort beschäftigt?*
  - a.) Wie viele davon sind in einer Leitungsfunktion tätig?*
  - b.) Wie viele davon haben einen unbefristeten und wie viele einen befristeten Dienstvertrag?*

Zum Stichtag 21. September 2022 waren in meinem Ressort (inklusive dem Österreichischen Patentamt und den nachgeordneten Dienststellen) 37 Bedienstete mit Behinderung beschäftigt.

Davon ist eine Person in einer Leitungsfunktion (und zwei in stellvertretenden Leitungsfunktionen) tätig. Davon haben alle ein unbefristetes Dienstverhältnis.

Zu Frage 5:

- *Wurden neue Arbeitsplätze geschaffen, um Personen mit Behinderung anzustellen?  
a.) Falls ja, welche?*

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 10593/J-NR/2022 vom 05. April 2022 betreffend „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im BMKUEMIT im 1. Quartal 2022“ verweisen. Seither wurden keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, um Personen mit Behinderung anzustellen.

Zu Frage 6:

- *Wurden im 3. Quartal 2022 Dienstverhältnisse mit Menschen mit Behinderung beendet?  
a.) Falls ja, bitte um Angabe der jeweiligen Gründe.  
b.) Wie viele der Personen wurden gekündigt?  
c.) Wie viele der Personen haben selbst gekündigt?  
d.) Wie viele der Personen sind in Pension gegangen?*

Im 3. Quartal 2022 wurde das aktive Dienstverhältnis mit einem Bediensteten mit Behinderung beendet. Der Grund für die Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses mit einem Bediensteten mit Behinderung ist die Versetzung in den Ruhestand. Somit ging nur eine Person in den Ruhestand. Keine:r wurde gekündigt und keine:r hat selbst gekündigt.

Zu Frage 7:

- *Falls die Einstellungspflicht im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetz im 3. Quartal 2022 nicht erfüllt wurde, welche Maßnahmen setzen Sie, um die Quote künftig zu erfüllen? Bitte um detaillierte Auflistung.*

In der Zeitspanne seit der letzten Anfrage haben sich keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

Die zukünftige Vorgangsweise für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in meinem Ministerium bilden die Inklusionspakete 2017 und 2021. Schwerpunkt im Inklusionspaket 2017 war u.a. ein verbesserter Rechtsschutz gegen Diskriminierung und bei Übergriffen gegenüber Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.

Das Inklusionspaket 2021 wurde vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport mit Geschäftszahl 2021-0.684.853 mit 1. Oktober 2021 dem Ministerrat vorgelegt und beschlossen. Darin sind u.a. Maßnahmen angeführt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt im öffentlichen Dienst sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erleichtern sollen:

**Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen und Mitarbeiter:innenentwicklung**

- Rahmenbedingungen für das Recruiting: Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen, um die Neuaufnahme von Menschen mit Behinderungen in den Bundesdienst zu fördern und von einer an die Ressorts gerichteten Informationsoffensive zu begleiten
- Barrierefreier Recruitingprozess: Sicherstellen eines barrierefreien Zugangs zu Stellenausschreibungen des Bundes und der barrierefreien Abwicklung von Bewerbungs- und Auswahlprozessen.
- Zielgruppenspezifische Förderung der Aufnahme: Zielgruppenspezifische Einladung an Personen mit Behinderungen, sich um Arbeitsplätze im Bundesdienst zu bewerben.
- Onboarding von Menschen mit Behinderungen: Proaktive Thematisierung eines etwaigen Unterstützungsbedarfs im Dialog mit den betroffenen Menschen mit Behinderungen bereits im On-boarding-Prozess sowie anschließendes Treffen entsprechender Vorkehrungen.
- Bildungsförderung: Ermöglichung der Erhöhung des (formalen) Bildungsstatus mit Unterstützung des Arbeitgebers für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und eine damit einhergehende Qualifizierung für den hohen und höheren Dienst (Nachholung der Reifeprüfung, hochschulische Studien).

**Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen**

- Behindertenvertrauenspersonen (BVP) stärken: Geeignete Ausbildungs- und Vernetzungsangebote für BVP; sie sollen künftig von der Personalverwaltung bei bestimmten Maßnahmen eingebunden werden, wenn Angelegenheiten von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen betroffen sind.
- Barrierefrei (dienst-)reisen: Explizite Rücksichtnahme auf den Umstand, dass bei bestimmten Behinderungen den jeweiligen Mitarbeiter:innen die Benutzung von Massenbeförderungsmitteln u.U. nicht zumutbar ist im Rahmen der beabsichtigten Ökologisierung der Reisegebührenverordnung.
- „Unbehindert am Arbeitsplatz“: Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen dahingehend, dass Mitarbeiter:innen mit Behinderungen bestmögliche Arbeitsleistungen erbringen können (zielgerichtete zusätzliche Mitarbeiter:innengespräche, Vermeidung von Frühpensionierungen durch Mitwirkung des BMKÖS bei der Evaluierung von Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung).

**Inklusionsstrategie des Bundes als Arbeitgeber**

- „Bonussystem Inklusion“: Ausweitung des „Bonussystems“ im Rahmen der Planstellenbewirtschaftung für Ressorts, die Menschen, die dem Kreis der „begünstigten Behinderten“ angehören, neu aufnehmen (Herabsetzung von derzeit 70 % Grad der Behinderung bei Neuaufnahmen auf 60 % in § 5 Abs. 3 des Personalplanes).
- Ressortübergreifendes Probezeitverfahren vor Aufnahme: Schnupper- und Probezeitverfahren/Praktika mit Möglichkeit des Ressortwechsels, um die Aufnahme von Menschen mit spezifischen Bedarfen zu erleichtern.

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport hat ein „Kompetenzzentrum Inklusion“ bereits gebildet. Mein Ministerium schließt sich diesem Konzept vollinhaltlich an. Das Konzept bildet den Rahmen für zukünftige Bestrebungen, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt im Bundesministerium für Klimaschutz zu erleichtern.

Darüber hinaus darf ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 12284/J-NR/2022 vom 21. September 2022 durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verweisen.

Leonore Gewessler, BA

