



Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5  
1010 Wien

Die Wirtschaftsuniversität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 12130J/  
Barrierefreiheit an Universitäten zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Frage 1) wie haben sich die Ausgleichstaxen seit Einführung verändert?

Die WU hat in den einzelnen Jahren folgende Ausgleichstaxe gezahlt:

2003	€ 588,66
2004	€ 33 264,00
2005	€ 51 255,00
2006	€ 99 086,00
2007	€ 114 950,00
2008	€ 119 706,00
2009	€ 135 300,00
2010	€ 138 929,00
2011	€ 197 232,00
2012	€ 208 485,13
2013	€ 172 530,00
2014	€ 183 456,00
2015	€ 196 470,00
2016	€ 208 692,00
2017	€ 184 353,00
2018	€ 153 966,00
2019	€ 163 047,00
2020	€ 172 334,00
2021	€ 198 364,00

Der WU ist es ein großes Anliegen, die Anzahl von Mitarbeitenden mit Behinderung zu erhöhen. Dafür setzt sie in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen, die auszugsweise hier geschildert werden:

Im Sommersemester 2017 wurden erstmals Stellen für Tutor\*innen und im Bereich der Dienstleistungseinrichtungen (DLE) speziell für Personen mit Behinderung ausgeschrieben und besetzt (geringfügige Stellen).

Die WU beteiligt sich am Programm PromoLi: seit Sept. 2019 ist eine Praedoc Stelle mit einer Person mit Behinderung besetzt.

Durch die Zusammenarbeit mit Specialisterne konnten Arbeitnehmer\*innen mit Autismus rekrutiert werden ([Link zu Blog-Beitrag](#))

Strukturelle Verankerung des Themas „Förderung der Barrierefreiheit und der Inklusion von Menschen mit Behinderung“ durch Integration des Themas in Grundsatzdokumente, so z.B. seit 2017 im [Entwicklungsplan](#).

Folgende Maßnahmen wurden gesetzt, um in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung an der WU zu **sensibilisieren und informieren**:

- Erstellung eines [Leitbildes](#) zur Inklusion von Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung (2016)
- Erstellung und Veröffentlichung der Webseite „[Barrierefreie WU](#)“
- Im Formular, mit dem WU-intern Stellenausschreibungen beantragt werden, wurde ein Hinweis auf Förderung von Menschen mit Behinderung in Verbindung mit der Ankreuzmöglichkeit aufgenommen, ob die Anstellung in (reduzierter) Teilzeit für qualifizierte Personen mit Behinderung möglich ist.
- Die [Website der WU](#) erfüllt seit August 2021 die Kriterien zur Erlangung der WACA-Zertifizierung (Web Accessibility Certificate Austria); danach verstärkte interne Kommunikation, wie Dokumente und Webseiten barrierefrei gestaltet werden können ([Tipps für mehr Barrierefreiheit im Web](#))
- Interne Vernetzungstreffen (u.a Treffen der begünstigt behinderten Mitarbeitenden) und Informationsveranstaltungen und –schreiben.
- CEO on wheels: 2013/14, Mentoringprogramm für am Ende der Ausbildung stehende Rollstuhlfahrer\*innen durch Führungskräfte; Programm wurde vom Institut Gender & Div. In Org. wiss. begleitet

Folgende Maßnahmen wurden zur Verbesserung der **baulichen Barrierefreiheit** gesetzt:

- Begehungen und Evaluationen durch [bizeps](#), atempo, HJG Consulting, WU-Mitarbeiter\*innen ab 2013: Die Ergebnisse der Überprüfung wurden im Campusmanagement priorisiert, mögliche Kosten kalkuliert und werden den finanziellen Möglichkeiten entsprechend umgesetzt.
- In der Bibliothek wurde ein [Raum für barrierefreies Arbeiten](#) zur Verfügung gestellt.

Frage 2) An welchen Universitäten werden verpflichtende Weiterbildungen/Module/Workshops für das Personal angeboten, die barrierefreies Lehren vermitteln?

Seitens WU-Personalentwicklung werden keine verpflichtenden Weiterbildungen/Module/Workshops durchgeführt, um barrierefreies Lehren zu vermitteln.

Sehr wohl werden im Rahmen der internen Weiterbildung immer wieder Workshops angeboten, die zum Thema Barrierefreiheit und Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen/Studierenden mit arbeitserschwerenden Beeinträchtigungen zählen. Selbstverständlich gehören auch Mitarbeitende der Lehre zur Zielgruppe. Hier einige Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit:

[„Blinder Hausbesuch“](#) – Einen Tag an der WU aus der Perspektive einer sehbehinderten Person erleben (WS 2018/19), 8TN, Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen

[Perspektivenwechsel](#) - Ein Erfahrungs-Workshop im Rollstuhl (SS 2018 mit 7TN, SS 2019 mit 8TN), Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen

[Komisch. Schwierig. Stimmt da was nicht?](#) - Kundiger Umgang mit psychisch auffälligen Studierenden (WS 2017/18), 12TN, Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen

[Webinar: Souveräner und mitfühlender Umgang mit Studierenden in schwierigen Situationen](#) (SS 2020, 7TN) Zielgruppe: alle Mitarbeiter\*innen

Frage 4) Wie hoch ist der Anteil von Studierenden mit Behinderung?

Diese Daten dürfen an der WU nicht zentral verarbeitet werden, da es dafür keine datenschutzrechtliche Basis gibt und es sich um äußerst sensible Gesundheitsdaten handelt.

Laut Studierendensozialerhebung 2019 liegt zum Erhebungszeitpunkt an der WU der Anteil an Studierenden mit Behindertenpass bei 0,1%, der Anteil an Studierenden mit (sehr) starker Studienerschwernis bei 6% und der Anteil an Studierenden mit Beeinträchtigung bei 10% (siehe [Zusatzbericht „Zur Situation behinderer, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender - Quantitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019](#), Seite 24, Tabelle 14 sowie für Details Seite 88 ff, Tabelle 71 ff).

Frage 5) an welchen Universitäten gibt es abweichende Prüfungsmethoden für Menschen mit Behinderung und seit wann?

Die WU unterstützt Studierende mit Beeinträchtigung im Rahmen des Förderprogramms BeAble seit 2008, unter anderem auch mit abweichenden Prüfungsmethoden.

- a. Die Prüfungsmethoden werden dabei auf Basis einer fachärztlichen oder klinisch-psychologischen Empfehlung angepasst. Das Spektrum umfasst bspw. eine Verlängerung der Prüfungszeit, einen eigenen Prüfungsraum, eine Vergrößerung der Prüfungsunterlagen, eine Aufbereitung von Prüfungsunterlagen zur Ausgabe über eine Braille-Zeile, eine Schreibassistenz oder die Verwendung eines Laptops für schriftliche Prüfungen.
- b. Die Studierenden melden sich für die Inanspruchnahme der abweichenden Prüfungsmethoden grundsätzlich bei Ihrem/Ihrer jeweiligen Lehrenden/Prüfenden, der/die die entsprechende Unterstützung direkt umsetzt. Somit ist das Programm BeAble nur bei jenem äußerst geringen Anteil an Prüfungen involviert, bei denen der/die

Lehrende/Prüfende Unterstützung bei der Umsetzung benötigt bzw. bei denen es sich um Prüfungen im Rahmen der zentral organisierten WU-Prüfungswochen handelt - im Sommersemester 2022 umfasste das 103 Prüfungen, die vom Programm BeAble in der Umsetzung unterstützt wurden. Die Gesamtzahl an Prüfungen mit abweichenden Prüfungsmethoden liegt um ein Vielfaches höher, da der allergrößte Teil der Prüfungen mit abweichender Prüfungsmethode dezentral, d.h. direkt von den Lehrenden/Prüfenden ohne Unterstützung des Programms BeAble, umgesetzt wird und diese dezentral organisierten Prüfungen mit abweichender Prüfungsmethode nicht zentral dokumentiert sind.

Frage 7) wieviele Abschlüsse an Universitäten von Menschen mit Behinderung sind erfasst?

Diese Daten dürfen an der WU nicht zentral verarbeitet werden, da es dafür keine datenschutzrechtliche Basis gibt und es sich um äußerst sensible Gesundheitsdaten handelt.

Frage 8) wie hoch ist die Dropout Rate bei Menschen mit Behinderung?

Diese Daten dürfen an der WU nicht zentral verarbeitet werden, da es dafür keine datenschutzrechtliche Basis gibt und es sich um äußerst sensible Gesundheitsdaten handelt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edeltraud Haug Eppe".

