

15800/AB
vom 20.11.2023 zu 16169/J (XXVII. GP)
Bundesministerium bmkoes.gv.at
 Kunst, Kultur,
 öffentlicher Dienst und Sport

Mag. Werner Kogler
 Vizekanzler
 Bundesminister für Kunst, Kultur,
 öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.682.682

Wien, am 20. November 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Nussbaum, Genossinnen und Genossen haben am 20. September 2023 unter der **Nr. 16169/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Inklusionsstrategie zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 4:

- *Welche konkreten Umsetzungsschritte sind hinsichtlich der Inklusionsstrategie bereits erfolgt?*
- *Welche Maßnahmen wurde in den Jahren 2021-2023 umgesetzt, um die Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen im öffentlichen Dienst zu erhöhen?*
- *Welche Maßnahmen wurden umgesetzt, um Beschäftigte mit Behinderungen in ihrer Arbeitssituation zu unterstützen?*
- *Welche konkreten Maßnahmen wurden gesetzt, um die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst zu verbessern?*

Mit der Geschäftseinteilung vom 1. Juli 2022 wurde in der Sektion öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation (Abteilung 11) ein Kompetenzcenter Inklusion als bundesweite Anlaufstelle für Inklusionsthemen im Bundesdienst eingerichtet und somit das Thema

„Inklusion“ im Bundesdienst sichtbar verankert und mit Ressourcen ausgestattet. Das Kompetenzcenter Inklusion ist befasst mit der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Inklusionspaket.

Bereits umgesetzt mit dem Personalplan 2022 ist das sogenannte „Bonussystem Inklusion“, welches das bereits bestehende „Bonussystem“ im Rahmen der Planstellenbewirtschaftung für Ressorts ausgeweitet hat. Diesem Bonussystem zufolge können Ressorts Menschen, die dem Kreis der „begünstigten Behinderten“ angehören, über den im Personalplan festgesetzten Stand, neu aufnehmen. Der hierfür erforderliche festgestellte Mindestgrad der Behinderung wurde von 70 % auf 60 % heruntergesetzt (§ 5 Abs. 3 der Regelungen für die Personalplanbewirtschaftung). Dies bildet einen Anreiz für Ressorts, Menschen mit Behinderungen aufzunehmen.

Beim österreichischen Verwaltungspreis wurde die bestehende Kategorie „Integration, Gender und Diversity“ um den Aspekt der „Inklusion“ ergänzt.

Ein erstes Plattform-Treffen der Behindertenvertrauenspersonen im Herbst 2023 zur Vernetzung und zum Austausch setzt Schritte in Richtung Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen.

Zu Frage 5:

- *Welche Sensibilisierungsmaßnahmen hat der Bund als Arbeitgeber in den Jahren 2021-2023 gesetzt?*

Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der Bundesbediensteten an der Verwaltungsakademie des Bundes findet regelmäßige Sensibilisierung sowie Bewusstseinsbildung zu Inklusion statt. Im Fokus stehen hier einerseits Führungskräfte und Personalverantwortliche, andererseits Mitarbeiter:innen mit Behinderung und Mitarbeiter:innen aus Teams, in denen Inklusion fachlich oder persönlich eine Rolle spielt. Neu im Programm 2024 ist ein Seminar speziell zu Frauen mit Behinderungen, um Bewusstsein für die Heterogenität der Gruppe Menschen mit Behinderungen zu schaffen und den Bereich Inklusion mit der Frage nach Geschlechtergerechtigkeit zu verknüpfen (Frauen mit Behinderungen stand u.a. im Fokus der Staatenprüfung Österreichs in Bezug auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im August 2023). Auch im Bereich der digitalen Barrierefreiheit gibt es ein breites Angebot an der Verwaltungsakademie des Bundes (www.vab.gv.at).

Zu den Fragen 6 und 7:

- *Mit welcher Maßnahme wird sichergestellt, dass der Recruitingprozess barrierefrei abläuft?*
- *Wie wird sichergestellt, dass vermehrt Personen mit Behinderungen zielgruppenspezifische Einladungen zur Bewerbung für den öffentlichen Dienst erhalten?*

Der Zugang zu den Stellenangeboten des Bundes ist barrierefrei möglich über die Jobbörse der Republik Österreich (www.jobboerse.gv.at). Die Eignungstest sind barrierefrei möglich und können daher die Bedarfe von Bewerber:innen mit Behinderungen berücksichtigen. 2021 wurden in Umsetzung des Inklusionspakets die Recruitingverantwortlichen in sämtlichen Ressorts neuerlich und verstärkt sensibilisiert bezüglich der Barrierefreiheit im Recruitingprozess. Eine Zusammenarbeit mit bundessache.at ermöglicht die gezielte Unterstützung der Bundesdienststellen bei der Suche und Beschäftigung von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen.

Zu Frage 8:

- *Wie viele Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind in den Jahren 2021, 2022 und 2023 erfolgt? (Aufschlüsselung nach Jahren)*

Diese Zahlen werden vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) nicht zentral erfasst. Bewerbungen werden aufgrund von Datenschutzgründen nicht länger als ein Jahr aufbewahrt. Es ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass Bewerber:innen nicht verpflichtet sind, bereits im Bewerbungsschreiben ihre Behinderung(en) offenzulegen.

Zu Frage 9:

- *Wie viele Menschen mit Behinderungen hat der Bund als Arbeitgeber in den Jahren 2021, 2022 und 2023 eingestellt? (Aufschlüsselung in Jahren)*

Insgesamt sind in den Jahren 2021, 2022 und 2023 361 Menschen mit Behinderungen in den Bundesdienst aufgenommen worden.

Aufschlüsselung nach Jahren:

2021: 118 Personen

2022: 118 Personen

Jänner bis September 2023: 125 Personen

Zu den Fragen 10 und 11:

- *Ziel des „Inklusionspaketes“ ist laut Ministerratsvortrag eine messbare Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst, sowohl auf einer quantitativen als auch auf einer qualitativen Ebene. Sind mit Stand 30.08.2023 quantitative und qualitative Verbesserungen eingetreten?*
- *Welche quantitativen und qualitativen Indikatoren wurden für die Messung einer allfälligen Verbesserung herangezogen?*

Ich bitte um Verständnis, dass diese Frage zum jetzigen Zeitpunkt nicht seriös beantwortet werden kann. Die Umsetzung des „Inklusionspaketes“ ist mittel- und langfristig gedacht und es ist anzunehmen, dass die Verbesserungen nicht linear verlaufen werden.

Zu Frage 12:

- *Welche Maßnahmen aus dem Ministerratsvortrag wurden bis dato noch nicht umgesetzt? Wann sollen diese Maßnahmen konkret umgesetzt werden?*
(Aufschlüsselung der einzelnen Maßnahmen inklusive Zeitrahmen der Umsetzung)

Eine Priorisierung der umzusetzenden Maßnahmen ist erfolgt, um eine zielgerichtete und effiziente Umsetzung des Inklusionspaketes zu gewährleisten.

Zu Frage 13:

- *Wie viele begünstigte Behinderte haben in den Jahren 2021, 2022 und 2023 ihr Dienstverhältnis mit dem Ministerium (ohne Zusammenhang mit einem Pensionsantritt) gekündigt bzw. einvernehmlich aufgelöst? (Aufschlüsselung nach Jahren)*

Insgesamt haben in den Jahren 2021, 2022 und 2023 24 begünstigte behinderte Bedienstete den Bundesdienst aufgrund einer Kündigung bzw. einer einvernehmlichen Auflösung verlassen.

Aufschlüsselung nach Jahren:

2021: 6 Personen

2022: 7 Personen

Jänner bis September 2023: 11 Personen

Mag. Werner Kogler

