



Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten

Reihe BUND 2022/19

Bericht des Rechnungshofes



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im Juni 2022

AUSKÜNFTE

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E-Mail info@rechnungshof.gv.at

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)

Twitter: [@RHSprecher](https://twitter.com/RHSprecher)

FOTOS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	6
Prüfungsziel	9
Kurzfassung	9
Zentrale Empfehlungen	13
Zahlen und Fakten zur Prüfung	15
Prüfungsablauf und –gegenstand	17
Rechtliche Grundlagen	18
Internationale Ebene	18
Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012 bis 2020	19
Bundesgesetzliche Regelungen	21
Arbeiten mit Behinderung	29
Behinderteneinstellungspflicht	29
Erfüllung der Behinderteneinstellungspflicht durch die Universitäten	31
Personaleinstellung	39
Karrieremöglichkeiten	42
Unterstützungsstellen für Bedienstete	44
Mitarbeiterschulung	46
Inhaltliche Ausrichtung	46
Einführungsveranstaltung	50
Inklusive Hochschuldidaktik	53
Erstellung barrierefreier Dokumente	59
Studieren mit Behinderung	63
Überblick	63
Unterstützungsstellen für Studierende	65
Informationsangebot über ein Studium mit Behinderung	66
Abweichende Prüfungsmethode	75
Mediengestützte Unterstützungsleistungen	78
Zugänglichkeit der Universitäten	82
Barrierefreier Zugang zu den Gebäuden	82
Technische Unterstützungen	86
Barrierefreie Website	88



Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten

Vorhaben zur Barrierefreiheit in den Leistungsvereinbarungen	89
Allgemeines	89
Universität für Bodenkultur Wien	90
Technische Universität Graz	93
Förderungen für Studierende	98
Fördermaßnahmen des Ministeriums	98
Fördermaßnahmen der Universitäten	101
Fördermaßnahmen der Hochschülerschaften	102
Evaluierungen	106
Zur Situation von Studierenden mit Behinderung	106
Zur Situation von Beschäftigten mit Behinderung	113
Schlussempfehlungen	115
Anhang A	124
Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020 im Bereich der Universitäten	124
Anhang B	126
Übersicht zu den vier Prinzipien und 13 Richtlinien der WCAG 2.1	126



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Erfüllung der Beschäftigungspflicht _____	29
Tabelle 2:	Erfüllung der Beschäftigungspflicht an den öffentlichen Universitäten _____	32
Tabelle 3:	Erfüllung der Beschäftigungspflicht an den überprüften Universitäten (Stand jeweils Dezember) ____	36
Tabelle 4:	Anteil begünstigter Behinderter in ausgewählten Personalgruppen (31. Dezember 2019) _____	38
Tabelle 5:	Entwicklung Karriereförderung an der Universität Innsbruck _____	42
Tabelle 6:	Verankerung des Themas Behinderung in der Aus- und Weiterbildung _____	47
Tabelle 7:	Einführungstage an der TU Graz _____	51
Tabelle 8:	Veranstaltungen zur mediengestützten Lehre _____	57
Tabelle 9:	Finanzierung GESTU Wien _____	72
Tabelle 10:	Kosten für Tutorinnen und Tutoren sowie Schriftdolmetschkosten BOKU Wien _____	73
Tabelle 11:	Kosten Transkriptions- und Adaptionleistungen TU Graz _____	73
Tabelle 12:	Lehrveranstaltungen und Moodle-Kurse an den überprüften Universitäten _____	79
Tabelle 13:	Aufgezeichnete Lehrveranstaltungen _____	80
Tabelle 14:	Studienbeihilfe für Studierende an Universitäten und Fachhochschulen nach Studienjahren _____	99
Tabelle 15:	Studienunterstützung _____	101



Tabelle 16: Gebarung des Sozialfonds der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft	___	103
Tabelle 17: Sozialfonds der Österreichischen HochschülerInnenschaft der BOKU Wien	_____	104
Tabelle 18: Sozialtopf der Österreichischen HochschülerInnenschaft der TU Graz	_____	105

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Umsetzungsgrad der Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans Behinderung _____	20
Abbildung 2:	Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung; Form der Beeinträchtigung (2019) _____	64

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BOKU Wien	Universität für Bodenkultur Wien
bzw.	beziehungsweise
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (Europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen)
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FAQ	Frequently Asked Questions (häufig gestellte Fragen)
f(f).	folgend(e)
FM	Funkmikrofon
GESTU	Gehörlos und Schwerhörig Erfolgreich Studieren
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HTU Graz	HochschülerInnenschaft an der TU Graz
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
lit.	litera (Buchstabe)
Mio.	Million(en)
NAP Behinderung	Nationaler Aktionsplan Behinderung
Nr.	Nummer



ÖH	Österreichische HochschülerInnenschaft(en)
ÖH BOKU	Österreichische HochschülerInnenschaft der BOKU Wien
PromoLi	Promotion ohne Limit
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TU Graz	Technische Universität Graz
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
UNIKO	Österreichische Universitätenkonferenz
vgl.	vergleiche
VN	Vereinte Nationen
W3C	World Wide Web Consortium
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines (Richtlinien für barrierefreie Webinhalte)
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel



Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten

WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten

Prüfungsziel



Der RH überprüfte das barrierefreie Arbeiten und Studieren an Universitäten, exemplarisch an der Universität für Bodenkultur Wien und der Technischen Universität Graz. Die beiden Universitäten wurden dabei in ihren Rollen als Arbeitgeber und als Ausbildungsstätte betrachtet. Prüfungsziele waren die Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Beurteilung der strategischen Steuerungsmaßnahmen zum Thema Behinderung, der Maßnahmen zur Erfüllung der Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes, der Schulungsmaßnahmen für Bedienstete im Hinblick auf eine inklusive Hochschule, der Maßnahmen der Universitäten zur Barrierefreiheit sowie der Unterstützungsleistungen für Beschäftigte und Studierende mit Behinderung. Bei der Verwendung des Begriffs „Behinderung“ orientierte sich der RH an der Definition der VN-Behindertenkonvention. Damit sind neben motorischen, intellektuellen oder Sinnesbeeinträchtigungen auch psychische oder chronische Erkrankungen mitumfasst.

Der überprüfte Zeitraum betraf weitgehend die Jahre 2015 bis 2020, mitunter bezog der RH auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums ein.

Kurzfassung

Ausgangslage

Im Jahr 2019 gab es österreichweit 39.100 Studierende mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden von 12,2 %. An der Universität für Bodenkultur Wien (in der Folge: **BOKU Wien**) war dieser Anteil mit 11 % und an der Technischen Universität Graz (in der Folge: **TU Graz**) mit 10 % etwas niedriger. Beide Universitäten bekannten sich in ihren Strategiepapieren grundsätzlich zur Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung. ([TZ 6](#), [TZ 20](#), [TZ 42](#), [TZ 45](#))

An jeder Universität war gemäß Universitätsgesetz 2002 ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Ursprünglich bezog sich dessen Tätigkeit nur auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie auf Frauenförderungen, ab 2009 auch auf Angelegenheiten der Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Behinderungen waren als möglicher Diskriminierungsgrund von dieser Kompetenzerweiterung nicht umfasst. Den Universitäten blieb es selbst überlassen, wie sie die Inklusion von Menschen mit Behinderung förderten, Diskriminierungen entgegenwirkten und wem sie diese Agenden organisatorisch zuordneten. Im Sinne einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im Bereich der Universitäten wäre es jedoch zweckmäßig, die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen zu überantworten. (TZ 5)

Behinderteneinstellungsgesetz

Laut Behinderteneinstellungsgesetz ist auf je 25 Bedienstete mindestens eine begünstigte Behinderte oder ein begünstigter Behinderter einzustellen. Wenn ein Dienstgeber diese Verpflichtung nicht oder nicht in ausreichendem Ausmaß erfüllt, muss er eine Ausgleichstaxe zahlen. Im Dezember 2020 hatte keine einzige Universität ihre Einstellungspflicht vollständig erfüllt. Nur 980 der 2.216 Pflichtstellen waren besetzt. Die Universitäten hatten daher im Jahr 2020 – wegen Nichterfüllung der Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes – rd. 5,33 Mio. EUR an Ausgleichszahlungen zu leisten. Über alle Branchen erfüllten im Jahr 2020 österreichweit rd. 22 % der einstellungspflichtigen Dienstgeber ihre gesetzliche Einstellungspflicht, während dies bei keiner der öffentlichen Universitäten der Fall war. (TZ 7, TZ 9)

Beide überprüften Universitäten erfüllten die Behinderteneinstellungspflicht bei Weitem nicht und hatten daher von 2015 bis 2020 rd. 1,63 Mio. EUR (BOKU Wien) und rd. 2,02 Mio. EUR (TU Graz) an Ausgleichstaxen zu zahlen. Der Anteil der begünstigten Behinderten war

- beim von den Universitäten aufgenommenen Personal deutlich niedriger als bei Beamtinnen und Beamten, die den Universitäten zugewiesen waren,
- beim drittmittelfinanzierten Personal niedriger als beim aus dem Globalbudget finanzierten Personal,
- bei befristeten Dienstverhältnissen deutlich niedriger als bei unbefristeten und
- beim wissenschaftlichen Personal deutlich niedriger als beim allgemeinen Personal. (TZ 9, TZ 10, TZ 11)

Beide Universitäten veröffentlichten keine Ausschreibungen auf Plattformen, die sich besonders an Menschen mit Behinderung richteten. Sie schrieben zwischen 2015 und 2019 keine (weiteren) Stellen aus, die explizit an Menschen mit Behinderung gerichtet waren. Beide Universitäten boten auch keine (weiteren) speziellen Karriereförderprogramme für Menschen mit Behinderung an.¹ (TZ 12, TZ 13)

Das Thema Behinderung schien in den Aus- und Weiterbildungsprogrammen der beiden Universitäten auf, allerdings mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Die BOKU Wien setzte keine Maßnahmen, um neue Beschäftigte über das Thema Behinderung zu informieren, sondern setzte primär auf freiwillige Weiterbildungsveranstaltungen für einzelne interessierte Bedienstete. Damit war kein Programm implementiert, das darauf abzielen würde, alle Bediensteten der BOKU Wien zum Thema Behinderung zu informieren und zu sensibilisieren. (TZ 15)

An der TU Graz wiederum kam das Thema insbesondere bei der Einschulung neu eingetretener Bediensteter zum Tragen. Damit wurden Bedienstete zumindest zu Beginn ihrer Tätigkeit an der TU Graz in das Thema Behinderung eingeführt, allerdings fand dieses im Weiterbildungsprogramm kaum Beachtung. (TZ 15)

Unterstützungsstellen für Studierende mit Behinderung der beiden Universitäten boten Workshops für Bedienstete an. Für inhaltlich wenig zielgruppenfokussierte Themensettings – insbesondere ohne Kooperationspartner – war es schwierig, Resonanz und Interesse bei den Bediensteten hervorzurufen. (TZ 15)

Barrierefrei Studieren

Unter Zugrundelegung des Prozentsatzes aus der Studierenden–Sozialerhebung 2019 studierten an der BOKU Wien rd. 1.200, an der TU Graz rd. 1.600 Menschen mit Behinderung. Den Universitäten selbst standen nur lückenhafte Daten über die Anzahl der Studierenden mit Behinderung zur Verfügung. Bekannt waren ihnen nur Studierende, die Leistungen der Unterstützungsstellen persönlich in Anspruch nahmen. Dabei handelte es sich allerdings nur um eine sehr geringe Anzahl: Im Jahr 2019 waren es an beiden Universitäten nur je 45 Personen. (TZ 20, TZ 21)

Broschüren der BOKU Wien für den Studienanfang beinhalteten zwar Informationen zum Thema Studieren mit Behinderung, waren allerdings nicht barrierefrei. Die Website der BOKU Wien enthielt ebenfalls umfassende Inhalte zum Thema Studieren mit Behinderung, diese waren jedoch schwer auffindbar. Aufgrund dessen sowie aufgrund der mangelhaften redaktionellen Aufbereitung war die Website weder benutzerfreundlich noch barrierefrei. (TZ 22)

¹ ausgenommen einer Stelle im Rahmen des Projekts Promotion ohne Limit (PromoLi) an der BOKU Wien

Das Thema Behinderung blieb in den Informationsmaterialien der TU Graz für den Studienbeginn weitgehend unbehandelt, allerdings war die Broschüre „Die wichtigsten Informationen für den Studienstart“ als barrierefreies Dokument verfügbar. Auf der Website der TU Graz waren die Unterstützungsleistungen der Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ konkret und übersichtlich beschrieben. Darüber hinaus gab es allerdings kaum behindertenrelevante Informationen zu studienrechtlichen, organisatorischen und finanziellen Themen. Zudem war das Informationsangebot auf der Website zur sogenannten „abweichenden Prüfungsmethode“ (z.B. Prüfungszeitverlängerung bei Sehschwäche oder schriftliche anstatt mündlicher Prüfung bei Autismus) sehr gering. (TZ 22, TZ 24)

An beiden Universitäten bestand keine eigene Richtlinie zur Gewährung einer abweichenden Prüfungsmethode. Bei Personalwechsel wäre kein mit diesem Themenbereich vertrautes Personal mehr verfügbar und die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge fehlender Richtlinien erschwert. (TZ 24)

Die Lernplattform Moodle fördert die barrierefreie Vermittlung von Lehrinhalten und Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden. Die BOKU Wien hatte im Studienjahr 2015/16 einen höheren Anteil von Kursen in Moodle mit Lehrveranstaltungsbezug als die TU Graz. Diese berücksichtigte – im Gegensatz zur BOKU Wien – erst ab dem Jahr 2017 digitale Medien in der Lehre in ihrem Weiterbildungsprogramm. Im Zuge der Umstellung auf die Distanzlehre in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie erhöhte sich der Anteil der auf Moodle angebotenen Lehrveranstaltungen deutlich: Im Wintersemester 2020/21 betrug dieser an der BOKU Wien rd. 82 % und an der TU Graz rd. 90 %. (TZ 25, TZ 18)

Universitäten waren verpflichtet, auch in baulicher Hinsicht eine barrierefreie Umgebung zu schaffen, etwa durch ein taktiles Leitsystem. Die von der TU Graz gewählten Leitsysteme, die betroffene Studierende an eine Informationsstelle führten, ermöglichten nicht die im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz definierte selbstständige Inanspruchnahme der universitären Angebote. (TZ 27)

An der BOKU Wien sah die Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 ein Leit- und Orientierungssystem zur Navigation vor, das Projekt „BOKUeasyaccess“. Anfang 2021 war das – grundsätzlich positive – Projekt aufgrund von fehlenden Standortinformationen und der fehlenden Einbindung in die Website der BOKU Wien nicht abgeschlossen. Die operative Verantwortung für die Datenpflege lag bei der Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und nicht beim Facility Management. (TZ 28)

Die Maßnahmen in den Leistungsvereinbarungen der BOKU Wien und der TU Graz mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung waren grundsätzlich geeignet, die Situation von Studierenden mit Behinderung zu verbessern. Einzelne Maßnahmen wurden jedoch nicht vereinbarungsgemäß umgesetzt und trotzdem als erfüllt gemeldet. ([TZ 32](#), [TZ 33](#), [TZ 34](#), [TZ 35](#), [TZ 36](#))

Studierende mit Behinderung waren laut Studierenden–Sozialerhebung 2019 deutlich stärker von finanziellen Problemen betroffen. Für sie gab es zwar eine eigene Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen für behinderte Studierende. Hinsichtlich der Höhe der Zuschläge zur Studienbeihilfe blieb die Verordnung aber seit über 15 Jahren unverändert. Zudem war die Eignung des Katalogs anspruchsberechtigender Behinderungen über einen noch längeren Zeitraum nicht evaluiert worden. ([TZ 38](#))

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sollte gegenüber den Universitäten – insbesondere im Rahmen der Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche – auf eine stärkere Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter hinwirken. ([TZ 9](#))
- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sollte einen Erfahrungsaustausch in Personalfragen unter den Universitäten initiieren, damit diese neue Impulse für ihre Personalpolitik erhalten und der Einstellungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachkommen. ([TZ 9](#))
- Die Universität für Bodenkultur Wien und die Technische Universität Graz sollten durch geeignete Maßnahmen der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachkommen, um Ausgleichszahlungen zu vermeiden und eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen. Besonders in den Bereichen, in denen begünstigte Behinderte unterrepräsentiert sind, beispielsweise im Drittmittelbereich, wäre auf einen höheren Beitrag zur Erfüllung der Einstellungspflicht hinzuwirken. ([TZ 10](#), [TZ 11](#))

- Die Universität für Bodenkultur Wien und die Technische Universität Graz sollten eine Strategie entwickeln, um den Bekanntheitsgrad der Unterstützungsstellen insbesondere unter Studierenden mit Behinderung zu erhöhen. Wichtige Faktoren wären dabei z.B. ein optimierter Web-Auftritt und die Nutzung von Synergien durch geeignete – auch außeruniversitäre – Kooperationspartner. (TZ 22)
- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sollte die Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen für behinderte Studierende überarbeiten und dabei die Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebungen berücksichtigen. Zudem wäre der Katalog jener Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen, die zu einer Anpassung von Fördersätzen und Studienzeiterverlängerungen führen, unter Berücksichtigung neuerer medizinischer Erkenntnisse zu aktualisieren. (TZ 38)



Zahlen und Fakten zur Prüfung

Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten							
Rechtsgrundlagen	Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. 22/1970 i.d.g.F. Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), BGBl. I 82/2005 i.d.g.F. Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl. I 120/2002 i.d.g.F.						
Arbeiten mit Behinderung							
Jahre	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Veränderung 2015 bis 2020
BOKU Wien							
	Anzahl						in %
relevante Dienstnehmeranzahl ¹	2.411	2.430	2.519	2.655	2.669	2.732	13,3
Pflichtzahl ²	96	97	100	106	106	109	13,5
besetzte Pflichtstellen ³	37	36	37	39	42	46	24,3
	in EUR						in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	247.530	253.572	264.277	292.995	292.859	278.202	12,4
TU Graz							
	Anzahl						in %
relevante Dienstnehmeranzahl ¹	2.735	2.741	2.819	3.066	3.221	3.470	26,9
Pflichtzahl ²	109	109	112	122	128	138	26,6
besetzte Pflichtstellen ³	37	36	37	39	35	39	5,4
	in EUR						in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	291.560	296.582	308.763	328.614	378.879	418.696	43,6
Studieren mit Behinderung							
Studierenden-Sozialerhebung	2015			2019			
Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung	in % ⁴	Anzahl	in % ⁴	Anzahl			
alle Hochschulen	11,6	36.800	12,2	39.100			
BOKU Wien	k.A.	k.A.	11	1.200			
TU Graz	k.A.	k.A.	10	1.600			

Rundungsdifferenzen möglich
k.A. = keine Angabe

Quellen: BOKU Wien; TU Graz; Studierenden-Sozialerhebungen 2015 und 2019;
Zusammenstellung: RH

¹ nur die für die Berechnung der zu besetzenden Pflichtstellen relevanten Bediensteten, beispielsweise ohne Beamtinnen und Beamte, ohne nicht einzurechnende Personen (begünstigte Behinderte) und ohne Personen mit Krankengeld- oder Wochengeldbezug

² Anzahl der begünstigten behinderten Personen, die eingestellt werden müssen

³ darunter einfach und doppelt berücksichtigte Behinderte

⁴ Anteil an Studierenden gesamt



Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von September 2020 bis Februar 2021 die Universität für Bodenkultur Wien (**BOKU Wien**), die Technische Universität Graz (**TU Graz**) sowie das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung² (in der Folge: **Ministerium**) hinsichtlich barrierefreien Arbeitens und Studierens an Universitäten. Der überprüfte Zeitraum umfasste weitgehend die Jahre 2015 bis 2020, darüber hinaus bezog der RH mitunter auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums in die Beurteilung ein.

Ziele der Gebarungsüberprüfung waren die Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung bzw. das Studium mit einer Behinderung an Universitäten sowie die Beurteilung

- der strategischen Steuerungsmaßnahmen zum Thema Behinderung,
- der Maßnahmen zur Erfüllung der Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes³,
- der Schulungsmaßnahmen für Bedienstete im Hinblick auf eine inklusive Hochschule,
- der Maßnahmen der Universitäten zur Barrierefreiheit sowie
- der Unterstützungsleistungen für Beschäftigte bzw. Studierende mit Behinderung.

Die Überprüfung bautechnischer Maßnahmen zur Barrierefreiheit war nicht Ziel der Gebarungsüberprüfung.

(2) Der RH legt im Folgenden dem Begriff „Behinderung“ die Definition gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung zugrunde, das die Generalversammlung der Vereinten Nationen (**VN**) im Dezember 2006 beschlossen hatte (in der Folge: **VN–Behindertenrechtskonvention**). Die VN–Behindertenrechtskonvention ist in Österreich seit Oktober 2008 in Kraft.

Nach Art. 1 der VN–Behindertenrechtskonvention zählen zu den Menschen mit Behinderung „Menschen, die langfristige körperliche, psychische, intellektuelle oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe, gleichberechtigt mit anderen, an der Gesellschaft hindern können.“ Damit sind neben motorischen, intellektuellen oder Sinnesbeeinträchtigungen auch psychische oder chronische Erkrankungen mitumfasst.

² Die Angelegenheiten der Universitäten waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Seit Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz–Novelle 2017 (BGBl. I 164/2017) ressortieren die Angelegenheiten der Universitäten zum Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH verwendet im Folgenden für beide die Bezeichnung Ministerium.

³ BGBl. 22/1970 i.d.g.F.

(3) Zu dem im Februar 2022 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die TU Graz und die Österreichische HochschülerInnenschaft im März 2022, die BOKU Wien im April 2022 und das Ministerium im Mai 2022 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im Juni 2022.

Rechtliche Grundlagen

Internationale Ebene

- 2 (1) Auf internationaler Ebene bestanden verschiedene Regelwerke, die das Ziel verfolgten, Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Die VN–Behindertenrechtskonvention, die von 182 Staaten und der Europäischen Union (**EU**) unterzeichnet wurde, hat das Ziel, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.

(2) Unter dem Titel „Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ verabschiedeten die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen im Jahr 2015 eine umfangreiche globale Entwicklungsagenda, die u.a. das Thema Behinderung in den Vordergrund rückte. Österreich verpflichtete sich, bis zum Jahr 2030 auf die Umsetzung der 17 nachhaltigen Entwicklungsziele („Sustainable Development Goals“) der Agenda 2030 hinzuwirken. In acht⁴ der 17 Ziele, die durch 169 Unterziele konkretisiert waren, werden Menschen mit Behinderung thematisiert.

Wesentlich für den Bereich der Bildung ist das Nachhaltigkeitsziel Nr. 4, das inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung fordert; Menschen mit Behinderung sollen alle Bildungs– und Ausbildungsangebote offenstehen. Im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist das Ziel Nr. 8, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, von Bedeutung, das u.a. produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderung, verfolgt.

⁴ keine Armut (1), Hunger beenden (2), Qualität in der Bildung (4), sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen (6), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8), Abbau von Ungleichheiten (10), nachhaltige Städte und Gemeinden (11), Partnerschaften für die Ziele (17)

(3) Die „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ enthält die Rechte von Menschen mit Behinderung einerseits unter dem Aspekt der Nichtdiskriminierung, andererseits anerkennt und achtet die EU in dieser Charta den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilhabe am Leben der Gemeinschaft. Weiters bestehen im EU-Recht Richtlinien, die Diskriminierungen in verschiedenen Dimensionen – so auch unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderung – entgegenwirken sollen⁵.

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012 bis 2020

- 3.1 (1) Zur Umsetzung der VN-Behindertenrechtskonvention in Österreich beschloss der Ministerrat im Jahr 2012 den „Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012–2020“ (**NAP Behinderung**). Diesen hatte das damalige Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit allen anderen Bundesministerien, der Zivilgesellschaft (insbesondere mit Menschen mit Behinderung) und den Sozialpartnern erarbeitet.

Der NAP Behinderung enthielt – aufgeteilt auf acht Schwerpunkte – 250 Maßnahmen, die bis 2020 umzusetzen waren. Dabei waren die jeweiligen Maßnahmen vom zuständigen Ressort eigenverantwortlich wahrzunehmen. In die Festlegung der Maßnahmen des Wissenschaftsressorts waren weder die Universitäten noch deren Dachverband, die Österreichische Universitätenkonferenz (**UNIKO**), einbezogen.

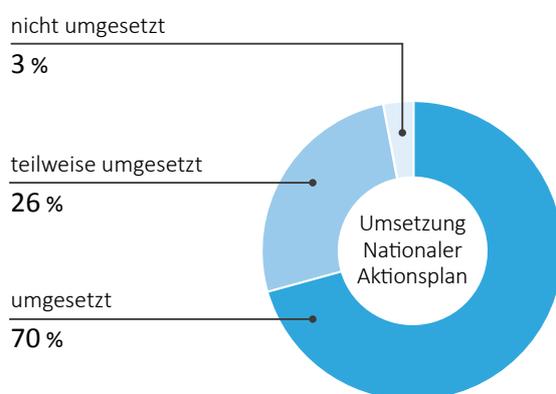
Um der Bundesregierung der XXVII. Gesetzgebungsperiode genug Zeit zur Umsetzung der Maßnahmen einzuräumen, wurde der NAP Behinderung im November 2019 durch einen weiteren Ministerratsbeschluss bis 2021 verlängert.

⁵ beispielsweise die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG des Rates), oder die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen

(2) Mit Stichtag 31. Dezember 2020 – ein Jahr vor Ende des Umsetzungszeitraums – waren laut Auskunft des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz rd. 70 % der Maßnahmen umgesetzt, rd. 26 % teilweise umgesetzt und rd. 3 % nicht umgesetzt:

Abbildung 1: Umsetzungsgrad der Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans Behinderung

Umsetzungsstand ein Jahr vor Ende des Umsetzungszeitraums



Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMBWF; NAP Behinderung; Darstellung: RH

Im Kapitel Universitäten/Fachhochschulen (Schwerpunkt Bildung) des NAP Behinderung waren alle Maßnahmen umgesetzt; auch die anderen mit dem tertiären Bildungssektor zusammenhängenden Maßnahmen waren zumindest teilweise umgesetzt. Eine genaue Aufstellung der Maßnahmen und deren Umsetzungsgrad findet sich im Anhang A des vorliegenden Berichts.

- 3.2 Der RH würdigte den bereits Ende 2020 erreichten hohen Umsetzungsgrad der im NAP Behinderung vorgesehenen Maßnahmen des tertiären Bildungsbereichs positiv. Er bemängelte jedoch, dass das Ministerium bei den Maßnahmen weder die Universitäten noch deren Dachverband UNIKO einbezog.

Der RH empfahl dem Ministerium, bei der für 2022 geplanten Neuauflage des NAP Behinderung die Universitäten in die Erarbeitung der Ziele und der inhaltlichen Maßnahmen miteinzubinden.

- 3.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass im Jahr 2021 der NAP Behinderung 2022–2030 erstellt worden sei. Zur Vorbereitung des Beitrags zum Kapitel „Bildung“ seien relevante Stakeholder im Rahmen von zwei Runden Tischen eingebunden und konsultiert worden, darunter auch Vertreterinnen und Vertreter der Universitäten. Die Ergebnisse der Runden Tische seien in die Erarbeitung und Finalisierung des Beitrags eingeflossen, wobei für den Beitrag im Bereich Bildung, Wissenschaft und Forschung Ziele bis 2030 sowie 50 Maßnahmen samt Indikatoren formuliert worden seien.

Nach Beschluss des NAP Behinderung 2022–2030 durch den Ministerrat würden die Ziele und Maßnahmen, die die Universitäten betreffen, auch in die Neuerstellung des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans einbezogen werden. Letzterer werde in Abstimmung mit den Universitäten bis Ende 2022 und in Vorbereitung auf die kommenden Leistungsvereinbarungsverhandlungen erstellt.

Bundesgesetzliche Regelungen

- 4 (1) Der Gleichheitssatz des Bundes–Verfassungsgesetzes⁶ enthält explizit das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Die zusätzlich formulierte Staatszielbestimmung legt fest, dass sich alle Gebietskörperschaften dazu bekennen, die „Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

(2) Auf bundesgesetzlicher Ebene nahm der Gesetzgeber in verschiedenen Regelungsbereichen auf die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung Bezug und erließ für bestimmte Materien entsprechende Regelungen⁷. Dazu zählten u.a. die folgenden, die auch für das barrierefreie Studieren und Arbeiten an Universitäten relevant waren:

- Das Behinderteneinstellungsgesetz betraf Fördermaßnahmen und den Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt.
- Das Bundes–Behindertengleichstellungsgesetz⁸ verfolgte das Ziel, Diskriminierungen in der Verwaltung des Bundes gegenzusteuern; dies umfasste auch die Selbstverwaltung und die Tätigkeit des Bundes als Träger von Privatrechten sowie den Zugang zu – und die Versorgung mit – den der Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden Gütern und Dienstleistungen.

⁶ BGBl. I/1930 i.d.g.F.

⁷ Auf EU–Ebene war die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG des Rates) eine wesentliche Grundlage für die nationalen Regelungen zur Verhinderung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung.

⁸ BGBl. I 82/2005 i.d.g.F.

- Das Bundesbehindertengesetz⁹ sah Maßnahmen in institutioneller Hinsicht vor, beispielsweise die Einrichtung einer Behindertenanwältin bzw. eines Behindertenanwalts, eines Beirats zur Beratung der zuständigen Bundesministerin bzw. des zuständigen Bundesministers, die Einrichtung eines Unterstützungsfonds oder die Ausstellung eines Behindertenpasses. Auch Regelungen zur Durchführung und Überwachung der VN–Behindertenrechtskonvention waren Gegenstand dieses Gesetzes.
- Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz¹⁰ waren Arbeitsstätten in Gebäuden gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten; insbesondere Ausgänge, Verkehrswege, Türen und sanitäre Vorkehrungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung benützten.
- Das Web–Zugänglichkeits–Gesetz¹¹ legte Anforderungen für Websites und mobile Anwendungen des Bundes sowie dem Bund nahestehender Einrichtungen fest. Ziel war dabei eine bessere Zugänglichkeit zu den Informationen, insbesondere für Menschen mit Behinderung.

Der Begriff der Diskriminierung war in den Regelungen weit gefasst und schloss mittelbare Diskriminierungen mit ein. Eine solche lag vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderung in besonderer Weise benachteiligen konnten, soweit keine qualifizierte Rechtfertigung dafür gegeben war. Mit den Bestimmungen gegen Diskriminierung verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

(3) Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit einer Beschäftigung sowie im Bereich der Leistungserbringung des Bundes konnten vor einer gerichtlichen Klärung in einem Schlichtungsverfahren geltend gemacht werden. Hinsichtlich der überprüften Universitäten fanden im Zeitraum 2015 bis 2019 keine derartigen Verfahren statt.

(4) Als barrierefrei waren solche Anlagen, Systeme und Lebensbereiche definiert, die für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar waren.

Für den Wirkungsbereich des Bundes bestand eine ausdrückliche Verpflichtung, geeignete und konkret erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen.

⁹ BGBl. 283/1990 i.d.g.F.

¹⁰ BGBl. 450/1994 i.d.g.F.

¹¹ BGBl. I 59/2019 i.d.g.F.

(5) Für den universitären Bereich enthielt das Universitätsgesetz 2002¹² allgemeine und einzelne spezifische Regelungen, die die Nichtdiskriminierungsverpflichtung hinsichtlich Menschen mit Behinderung im Blickpunkt hatten (TZ 5).

Als leitenden Grundsatz hatten demnach die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Erfordernisse von Menschen mit Behinderung besonders zu berücksichtigen. Sie hatten dem in Lehre und Forschung sowie in den Dienstleistungsbereichen Rechnung zu tragen. Dies beinhaltete beispielsweise behindertengerechtes Bauen, behindertengerechte Lehrangebote und behindertengerechte Lehr- und Studienplätze. Weiters enthielt das Universitätsgesetz 2002 punktuelle Regelungen, etwa in Bezug auf abweichende Prüfungsmethoden (TZ 24) oder den Studienbeitrag (TZ 40).

- 5.1 (1) An jeder Universität war gemäß Universitätsgesetz 2002 ein „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ eingerichtet, der Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenwirken und dahingehend Angehörige sowie Organe der Universität beraten und unterstützen sollte. Bei der ursprünglichen gesetzlichen Verankerung der Arbeitskreise bezog sich deren Tätigkeit nur auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie auf Frauenförderung.

In der Folge¹³ weitete der Gesetzgeber die Kompetenzen des Arbeitskreises um Angelegenheiten der Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung aus. Behinderungen waren als möglicher Diskriminierungsgrund von der Kompetenzerweiterung nicht umfasst.

(2) Nach einer Novelle im Jahr 2015 sah das Universitätsgesetz 2002 neben dem Frauenförderungsplan auch die Erstellung eines Gleichstellungsplans als Teil der Satzung der Universität vor. Damit sollten die Universitäten den verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie den Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes¹⁴ nachkommen; als Inhalt der Gleichstellungspläne nannte das Universitätsgesetz 2002 explizit die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Betreuungspflichten und den Schutz vor Diskriminierung unter Verweis auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung). Diskriminierung aufgrund von Behinderung war von diesen Bestimmungen nicht umfasst.

¹² BGBl. I 120/2002 i.d.g.F.

¹³ Novelle BGBl. I 81/2009

¹⁴ BGBl. 100/1993 i.d.g.F.

(3) Die BOKU Wien nahm ihren Gleichstellungsplan im Juni 2020 in die Satzung auf. Dieser orientierte sich in der Zielsetzung an den gesetzlichen Diskriminierungstatbeständen; in verschiedenen Bereichen thematisierte er darüber hinaus die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung und enthielt explizit die Diskriminierung aufgrund von Behinderung als Tatbestand. Der Gleichstellungsplan ermächtigte den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Plan widersprechende Ausschreibungstexte zu beeinspruchen; die Definition für Dienstpflichtverletzungen aufgrund diskriminierendes Verhaltens stand unter Verweis auf die gesetzlichen Diskriminierungstatbestände.

(4) Die TU Graz verlautbarte ihren Gleichstellungsplan erstmals im Juli 2017. Er behandelte in erster Linie die im Universitätsgesetz 2002 festgelegten Gleichbehandlungs- bzw. Diskriminierungstatbestände. Darüber hinaus war ein eigener Abschnitt den Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung gewidmet: Gestaltung von Stellenausschreibungen, Inanspruchnahme einer abweichenden Prüfungsmethode, Einrichtung der Servicestelle Barrierefrei Studieren (TZ 21) sowie die Behindertenvertrauensperson (TZ 14) als Ansprechstelle für Beschäftigte mit Behinderung. Bei in Aussicht genommenen Personalausreibungen konnte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen tätig werden. Das Diskriminierungsverbot betreffend Menschen mit Behinderung war allerdings weder in der Zielsetzung noch bei den Konsequenzen – Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung – im Gleichstellungsplan enthalten.

- 5.2 (1) Der RH hielt fest, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Gleichbehandlung hinsichtlich Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung regelte, und die Gleichbehandlung hinsichtlich Menschen mit Behinderung in eigenen Materiengesetzen geregelt war (TZ 4). Das Universitätsgesetz 2002 übernahm alle Diskriminierungsbereiche des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in die Agenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung blieb demzufolge ausgespart. Es war den Universitäten überlassen, wie sie die Inklusion von Menschen mit Behinderung förderten und Diskriminierungen entgegenwirkten und wem sie diese Agenden organisatorisch zuordneten.

In die Ziele der Gleichstellungspläne der überprüften Universitäten war die Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung – analog zur Zuständigkeit der Arbeitskreise – nicht einbezogen, wenn auch einzelne Punkte der Gleichstellungspläne das Thema berücksichtigten. Im Sinne einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im Bereich der Universitäten erachtete es der RH jedoch als zweckmäßig, die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen zu überantworten.

Der RH empfahl deshalb dem Ministerium, einen Entwurf für eine gesetzliche Regelung in den Ministerrat einzubringen, wonach der Aufgabenkatalog der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen um Angelegenheiten der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung erweitert wird.

(2) Der RH kritisierte, dass die BOKU Wien ab der gesetzlichen Neuregelung fünf Jahre benötigte, um den Gleichstellungsplan zu verlautbaren; an der TU Graz waren es zwei Jahre.

- 5.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums enthalte das Universitätsgesetz 2002 ein umfangreiches Maßnahmenpaket gegen Diskriminierungen und folge dabei der Systematik des jeweiligen Materiengesetzes.

Das Universitätsgesetz 2002 unterscheide daher zwischen

- dem Schutz vor Diskriminierung aus den „verpönten Gründen“ basierend auf dem Bundes–Gleichbehandlungsgesetz (in der Zuständigkeit des Bundeskanzleramts): Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung,
- und dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.

Letzterer sei deutlich weniger effektiv als der Schutz vor Diskriminierung aus den genannten verpönten Gründen; dies aufgrund der mangelnden gesetzlichen Deckung im Behinderteneinstellungsgesetz sowie im Bundes–Behindertengleichstellungsgesetz (für beide war das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zuständig). Demgemäß gebe es zwei parallele Rechtsschutzsysteme, die beide Eingang in das Universitätsgesetz 2002 gefunden hätten. Dieses sehe – über den Diskriminierungsschutz im Bundes–Behindertengleichstellungsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz hinausgehend – weitere Maßnahmen vor, die Studierenden mit Behinderung das Studium möglichst vereinfachen sollten.

Aus systematischer Sicht seien daher verbesserte Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zunächst in das Bundes–Behindertengleichstellungsgesetz und in das Behinderteneinstellungsgesetz – in erster Linie durch Schaffung entsprechender Organisationseinheiten für Diskriminierungsschutz – zu implementieren, bevor sie in das Universitätsgesetz 2002 übernommen würden.

Der Aufgabenbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen habe seine rechtliche Deckung im Bundes–Gleichbehandlungsgesetz. Eine Ausweitung des Aufgabenbereichs entbehre einer gesetzlichen Grundlage im Bundes–Gleichbehandlungsgesetz.

5.4 Der RH teilte die Ansicht des Ministeriums nicht. Seiner Ansicht nach sollte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als bereits etablierte organisatorische Einheit die Aufgaben überantwortet bekommen, um sämtliche Agenden neben der Gleichstellung, wie Diversität und Inklusion, in einem Gremium zu behandeln. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung.

6.1 (1) Die BOKU Wien bekannte sich sowohl in ihrem Entwicklungsplan 2015 als auch im Entwicklungsplan 2018 dazu, die „Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen über das gesetzlich vorgeschriebene Ausmaß hinaus durch die Gestaltung eines entsprechenden Arbeitsumfeldes zu fördern“. Hinsichtlich eines Studiums mit Behinderung enthielten beide Entwicklungspläne das Bekenntnis zu kontinuierlichen Verbesserungen.

Beide Entwicklungspläne legten folgende „Schwerpunkte für Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ fest:

- Beratung und Unterstützung für Studieninteressierte, Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bei Lehrenden und administrativem Personal,
- Vernetzung und Austausch sowie
- kontinuierliche Verbesserung der barrierefreien Zugänge. Als Ziele waren in diesem Schwerpunkt die Implementierung des Informations- und Orientierungssystems („BOKUeasyaccess“, [TZ 28](#)) und die Vermittlung sozialer Kompetenz an Studierende genannt.

Im Entwicklungsplan 2027 verfolgte die BOKU Wien einen auf Diversität gerichteten Ansatz. Das allgemeine Ziel Abbau von Diskriminierung und Barrieren sowie Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung war im Zusammenhang mit den weiteren Diskriminierungsebenen Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion behandelt. Punktuell stellte der Entwicklungsplan Maßnahmen für Menschen mit Behinderung dar, etwa im Bereich der Lehre, der Förderung der Mobilität und der Infrastruktur.

Die Ethik-Charta behandelte die ethischen Prinzipien und Grundsätze der BOKU Wien, ihr Leitbild enthielt ein Bekenntnis zur Chancengleichheit von Benachteiligten. Die Compliance-Richtlinie des Rektorats der BOKU Wien verbot die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung und definierte sie als Dienstpflichtverletzung.



(2) Der Entwicklungsplan 2015 der TU Graz enthielt das Bekenntnis zur barrierefreien Universität. Die Herstellung der Barrierefreiheit sollte in zwei Ausbaustufen erfolgen, beispielsweise durch

- die Fortführung der Servicestelle Barrierefrei Studieren,
- die engere Zusammenarbeit mit der Behindertenvertrauensperson,
- ein barrierearmes Internet,
- die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung,
- die Beschaffung technischer Hilfsausrüstung und
- verstärkte Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Der Entwicklungsplan 2018 hielt bei der Servicestelle Barrierefrei Studieren als besondere Schwerpunkte fest:

- die Fortführung barrierearmer Texterstellung,
- barrierearmes Intranet und Internet und
- die Beschaffung technischer Hilfsmittel.

Darüber hinaus war auch geplant, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gäste der TU Graz aktiv bezüglich Barrierefreiheit zu unterstützen.

Der Entwicklungsplan 2021plus der TU Graz legte die barrierefreie Universität (mit Fokus auf Studierende und Lehrende) als Handlungsschwerpunkt in dem Kapitel „Gender und Diversity Mainstreaming“ fest. Schwerpunkte zur Barrierefreiheit betrafen

- die Sensibilisierung der Lehrenden und Mitarbeitenden für Studierende mit Behinderung und
- die besondere Berücksichtigung von Studierenden mit psychischen Belastungen.

Im Kapitel Lehr- und Lerntechnologien war die Forcierung von barrierearmen Lehr- und Lernunterlagen vorgesehen.¹⁵

Der Verhaltenskodex verbot Diskriminierungen – auch aufgrund von Behinderung – ausdrücklich, was sich in den Führungsgrundsätzen der TU Graz widerspiegelte.

(3) An beiden überprüften Universitäten ließen sich die Ausführungen in den Leistungsvereinbarungen auf die strategischen Vorgaben in den Entwicklungsplänen zurückführen.

¹⁵ Daneben waren verschiedene Themen unter Anführung des Aspekts „Gender und Diversity“ enthalten, jedoch ohne explizite Nennung von Menschen mit Behinderung.

- 6.2 Der RH hielt positiv fest, dass sich sowohl die BOKU Wien als auch die TU Graz in ihren Strategiepapieren grundsätzlich zur Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung bekannten. Er gab jedoch zu bedenken, dass die Einbettung der besonderen Unterstützung von Menschen mit Behinderung in eine Diversitätspolitik, die auch die übrigen Diskriminierungsdimensionen unter einem behandelt, zur Folge hat, dass die Zielsetzungen und geplanten Maßnahmen in Bezug auf Menschen mit Behinderung weniger deutlich zum Ausdruck kommen. Diesbezüglich verwies er auf den gesetzlich festgelegten leitenden Grundsatz, wonach Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Erfordernisse von behinderten Menschen besonders zu berücksichtigen haben.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, im Rahmen der Entwicklungsplanung die allgemeinen und konkreteren Ziele sowie die geplanten Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung explizit darzustellen.

Zur Umsetzung der einzelnen Ziele und Schwerpunkte der Entwicklungspläne der beiden Universitäten verwies der RH auf seine folgenden Ausführungen.

- 6.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass im Entwicklungsplan 2027 Behinderung unter die Diversitätszuschreibungen subsumiert und in der Diversitätsstrategie miterfasst werde.
- (2) Laut Stellungnahme der TU Graz werde die Maßnahme im nächsten Entwicklungsplan umgesetzt.
- 6.4 Der RH betonte gegenüber der BOKU Wien die Notwendigkeit, auch im Fall der Einbettung der Anliegen für Menschen mit Behinderung in eine Diversitätsstrategie sicherzustellen, dass die in der Entwicklungsplanung enthaltenen Zielsetzungen und Maßnahmen hinsichtlich der Menschen mit Behinderung deutlich zum Ausdruck kommen.

Arbeiten mit Behinderung

Behinderteneinstellungspflicht

- 7 (1) Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz hatten alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigten, auf je 25 Bedienstete mindestens eine begünstigte Behinderte bzw. einen begünstigten Behinderten einzustellen. Wenn ein Dienstgeber diese Verpflichtung nicht oder nicht in ausreichendem Ausmaß erfüllte, hatte dieser eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Die Höhe der Ausgleichstaxe betrug für das Jahr 2020 monatlich zwischen 267 EUR und 398 EUR je vorgesehene Stelle, abhängig von der gesamten Dienstnehmeranzahl.

Die geleisteten Ausgleichstaxen flossen in den Ausgleichstaxfonds, dessen Mittel zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu verwenden waren. Aus diesen Mitteln wurden auch Prämien für die Beschäftigung von Lehrlingen mit Behinderung ausgeschüttet.

- (2) Österreichweit stellte sich die Erfüllung der Beschäftigungspflicht wie folgt dar:

Tabelle 1: Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Beschäftigungspflicht gesamt						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Anzahl					
einstellungspflichtige Dienstgeber	19.393	19.721	20.000	20.483	20.834	20.405
<i>davon</i>						
<i>Beschäftigungspflicht erfüllt</i>	4.336	4.023	4.252	4.384	4.566	4.569
<i>Beschäftigungspflicht nicht erfüllt</i>	15.057	15.698	15.748	16.099	16.268	15.836
	in Mio. EUR					
vorgeschriebene Ausgleichstaxen	149,17	153,90	155,07	159,99	162,55	157,83

Quelle: Sozialministeriumservice

Im Jahr 2020 erfüllten 22 % der einstellungspflichtigen Dienstgeber die Beschäftigungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

8 (1) Zur Berechnung der Anzahl der einzustellenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderung (Pflichtzahl) waren folgende Personen zu berücksichtigen:

- Personen, die in einem persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis gegen Entgelt beschäftigt waren;¹⁶ freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer standen in keinem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis und wurden somit nicht in die Pflichtzahl eingerechnet,
- Personen, die zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulbildung beschäftigt waren, sowie
- Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.¹⁷

Zur Feststellung der Anzahl der Beschäftigten sowie der begünstigten Behinderten wurde die Anzahl der Personen herangezogen; allfällige Abweichungen zu Vollzeit-äquivalenten blieben unberücksichtigt.

(2) Begünstigte Behinderte waren alle unselbstständig beschäftigten Personen, deren Grad der Behinderung zumindest 50 % erreichte und die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen. Das Sozialministeriumservice stellte auf Antrag die Zugehörigkeit einer Person zur Gruppe der begünstigten Behinderten fest. Den Betroffenen stand es frei, den rechtlichen Status eines begünstigten Behinderten anzustreben und einen entsprechenden Bescheid zu erwirken; Betroffene konnten auf den festgestellten Status als begünstigte Behinderte verzichten.

Für begünstigte Behinderte galt ab einer vierjährigen Dauer des Dienstverhältnisses ein erhöhter Kündigungsschutz; weiters hatten sie – u.a. an Universitäten – Anspruch auf zusätzlichen Urlaub. Für den Dienstgeber bestanden steuerliche Begünstigungen.

Zur Feststellung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht war die Anzahl der beschäftigten begünstigten Behinderten der Pflichtzahl gegenüberzustellen. Dabei waren bestimmte begünstigte Behinderte¹⁸ doppelt zu berücksichtigen.

¹⁶ ausgenommen waren Lehrlinge

¹⁷ Begünstigte Behinderte sowie Inhaberinnen und Inhaber von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen wurden nicht in die Pflichtzahl eingerechnet.

¹⁸ beispielsweise Blinde, dauerhaft auf einen Rollstuhl angewiesene Personen, Personen ab einem bestimmten Alter und besonders junge oder in Ausbildung befindliche Personen

Erfüllung der Behinderteneinstellungspflicht durch die Universitäten

Öffentliche Universitäten im Vergleich

- 9.1 (1) Auch für Universitäten galt das Behinderteneinstellungsgesetz, wonach je 25 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mindestens eine begünstigte Behinderte bzw. ein begünstigter Behinderter einzustellen bzw. bei Nichterfüllung die Ausgleichs-taxe zu entrichten war.

Für Beamtinnen und Beamte, die an der Universität tätig waren, wurde das Ausmaß der Quotenerfüllung dem Ministerium zugerechnet, das gegebenenfalls auch für die Entrichtung der – die Beamtinnen und Beamte betreffenden – Ausgleichstaxen zuständig war.¹⁹

Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – etwa Lehrbeauftragte – waren von der Quotenberechnung ausgenommen. Die Universitäten beschäftigten Lehrbeauftragte in unterschiedlichem Ausmaß als freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer (TZ 11).

¹⁹ Gemäß den Auswertungen von uni:data, dem hochschulstatistischen Informationssystem des Ministeriums, hatten 5 % aller Universitätsbediensteten zum Stichtag 31. Dezember 2020 ein Dienstverhältnis zum Bund (abgeschlossen vor Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002), 81 % ein Angestelltenverhältnis zur Universität. Gemäß Ministerratsvortrag vom 10. August 2020 hatte das Bildungs- und Wissenschaftsressort die Einstellungsquote zum 10. April 2020 nicht erfüllt.



(2) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, inwieweit die 22 öffentlichen Universitäten zum Stichtag 1. Dezember 2020 die Beschäftigungspflicht erfüllten bzw. wie hoch die zu entrichtende Ausgleichstaxe, über das Jahr 2020 gerechnet, war:

Tabelle 2: Erfüllung der Beschäftigungspflicht an den öffentlichen Universitäten

Universität	relevante Dienstnehmeranzahl ¹	Pflichtstellen	besetzte Pflichtstellen ²	Anteil der besetzten Pflichtstellen	Ausgleichstaxe	
					Ausgleichstaxe	Ausgleichstaxe pro relevantem/r Dienstnehmer/in ¹
					zum Stichtag 1. Dezember 2020	
	in Köpfen		in %		in EUR	
Universität Graz	3.954	158	152	96	3.980	1
Universität Klagenfurt	1.535	61	55	90	27.064	18
Medizinische Universität Graz	2.387	95	71	75	95.520	40
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	659	26	19	73	35.820	54
Akademie der bildenden Künste	501	20	12	60	44.178	88
Universität Innsbruck	4.272	170	101	59	284.570	67
Medizinische Universität Innsbruck	1.958	78	43	55	158.404	81
Veterinärmedizinische Universität Wien	1.389	55	27	49	131.340	95
Donau-Universität Krems	598	23	10	43	57.312	96
Universität Linz	3.313	132	57	43	284.570	86
Wirtschaftsuniversität Wien	1.957	78	33	42	172.334	88
Universität für Bodenkultur Wien	2.732	109	46	42	278.202	102
Montanuniversität Leoben	1.264	50	21	42	120.196	95
Universität Mozarteum Salzburg	811	32	12	38	82.784	102
Universität Salzburg	2.474	98	36	37	287.356	116
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	546	21	7	33	53.194	97
Universität Wien	9.195	367	110	30	1.128.728	123
Technische Universität Graz	3.470	138	39	28	418.696	121
Medizinische Universität Wien	5.462	218	57	26	750.230	137
Technische Universität Wien	5.140	205	53	26	652.720	127
Universität für angewandte Kunst Wien	821	32	8	25	92.336	112
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	1.271	50	11	22	167.160	132
Summe Universitäten	55.709	2.216	980	44	5.326.694	96

¹ nur die für die Berechnung der zu besetzenden Pflichtstellen relevanten Bediensteten, beispielsweise ohne Beamtinnen und Beamte, ohne nicht einzurechnende Personen (begünstigte Behinderte) und ohne Personen mit Krankengeld- oder Wochengeldbezug

² darunter einfach und doppelt berücksichtigte Behinderte (TZ 8)

Quelle: Sozialministeriumservice



Im Dezember 2020 erfüllte keine Universität die Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter. Die Universität Graz hatte im Jahr 2020 die niedrigste Ausgleichstaxe zu entrichten. Die höchsten Ausgleichszahlungen fielen – in Relation zur Dienstnehmeranzahl – an der Medizinischen Universität Wien an, gefolgt von der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und der Technischen Universität Wien. Fünf Universitäten²⁰ erhielten im Jahr 2020 eine Prämie für die Beschäftigung von Lehrlingen mit Behinderung im Ausmaß von rd. 1.600 EUR bis rd. 6.400 EUR.

Universitäten mit einer hohen Dienstnehmeranzahl sowie Universitäten mit technischen oder künstlerischen Fachrichtungen hatten tendenziell eine unterdurchschnittliche Quotenerfüllung. Ein generell stichhaltiger Zusammenhang zwischen Größe, inhaltlicher Ausrichtung und Quotenerfüllung war jedoch nicht festzustellen.

Im Durchschnitt erfüllten die Universitäten im Dezember 2020 die Quote zu 44 %; in Summe hatten sie über das Jahr 2020 gerechnet rd. 5,33 Mio. EUR an Ausgleichszahlungen zu leisten.

(3) Die Quotenerfüllung hing einerseits davon ab, wie sehr eine Universität bei Neueinstellungen auf den Faktor Behinderung achtete, andererseits davon, ob Bedienstete ihren Status als begünstigte Behinderte geltend machten (TZ 8).

- 9.2 Der RH kritisierte, dass die Universitäten im Jahr 2020 – wegen Nichterfüllung der Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes – rd. 5,33 Mio. EUR an Ausgleichszahlungen zu leisten hatten. Im Dezember 2020 hatte keine Universität ihre Einstellungspflicht zur Gänze erfüllt. Die Einstellungspflicht war auf einer Bandbreite von 90 % und darüber (Universitäten Graz und Klagenfurt) bis weniger als einem Drittel (sechs Universitäten) erfüllt. Der RH hob kritisch hervor, dass keine der Universitäten ihre gesetzliche Einstellungspflicht erfüllte, während österreichweit über alle Branchen betrachtet 22 % der einstellungspflichtigen Dienstgeber der Pflicht nachkamen (TZ 7).

Der RH wies darauf hin, dass die Universitäten mit einer Personalpolitik, welche die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes stärker berücksichtigt, hohe Ausgleichszahlungen vermeiden könnten. Mit der (weitgehenden) Einhaltung der Einstellungspflicht könnten sie darüber hinaus verstärkt eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrnehmen.

²⁰ Universität Graz: 4.005 EUR, Universität Innsbruck: 4.272 EUR, Medizinische Universität Graz: 2.403 EUR, Technische Universität Wien: 6.408 EUR, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien: 1.602 EUR. Die Prämien sind nicht in die Ausgleichstaxen (Tabelle 2) eingerechnet.

Der RH empfahl dem Ministerium, gegenüber den Universitäten – insbesondere im Rahmen der Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche – auf eine stärkere Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter hinzuwirken.

Weiters empfahl er dem Ministerium, einen Erfahrungsaustausch in Personalfragen unter den Universitäten zu initiieren, damit diese neue Impulse für ihre Personalpolitik erhalten und der Einstellungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachkommen.

Der BOKU Wien und der TU Graz empfahl er, an Universitäten mit besserer Erfüllung der Einstellungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz heranzutreten, um Best-practice-Anregungen für eine inklusive Personalpolitik zur Erzielung der erforderlichen Einstellungsquote einzuholen.

- 9.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es aufgrund der Analyse der universitären Rechnungsabschlüsse zum 31. Dezember 2016 bereits im Jahr 2017 die Erfüllung der Beschäftigungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz gegenüber den Universitäten thematisiert habe. Einige Universitäten hätten Rückstellungen für die Behindertenausgleichstaxe angegeben, da sie die Sollzahl an einzustellenden begünstigten Behinderten nicht erfüllten. Rückstellungen für die Behindertenausgleichstaxe seien in den Rechnungsabschlüssen jedoch nicht verpflichtend vorgesehen. Die Daten des Sozialministeriumservice zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht an den öffentlichen Universitäten stünden dem Ministerium nicht zur Verfügung.

Aufbauend auf einer vergleichenden Analyse mit den bis 31. Mai 2022 vorzulegenden Rechnungsabschlüssen 2021 werde das Ministerium – der Empfehlung des RH folgend – die Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter im Rahmen der Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche mit den Universitäten thematisieren.

Die Universitäten würden in Personalfragen im autonomen Bereich Maßnahmen setzen – auch solche, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Im Rahmen der UNIKO sei das universitätsübergreifende Projekt PromoLi initiiert und seien durch dieses Doktoratsstellen für begünstigte Behinderte geschaffen worden.

Die vom Ministerium beauftragte Studie „Inklusive Hochschulen“ stelle laufende Maßnahmen im Diversitätsmanagement an Universitäten dar. Fast alle Universitäten hätten demnach eine Diversitätsstrategie bzw. würden eine solche entwickeln; in den meisten dieser strategischen Dokumente würden Behinderungen und chronische Erkrankungen neben anderen Themen als relevante Dimension im Kontext von Diversität begriffen und miteinander verknüpft. Die Präsentation dieser Studie sei mit einem Workshop verbunden worden, in dem Vertreterinnen und Vertreter



ausgewählter Universitäten und Hochschulen das Konzept der inklusiven Hochschule und Good-practice-Beispiele vorgestellt hätten. Das Ministerium lobe alle zwei Jahre den Diversitätsmanagement-Preis „DIVERSITAS“ aus, der einen Einblick in die Vielfalt der Diversitätsmaßnahmen an Österreichs Hochschul- und Forschungseinrichtungen biete und der Dissemination von Best-practice-Beispielen diene.

Einen weitergehenden Erfahrungsaustausch werde das Ministerium im Zuge der Thematisierung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter im Rahmen der Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche mit den Universitäten anregen.

(2) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass ein Erfahrungsaustausch auf mehreren Ebenen (UNIKO, Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, bilateral) erfolge. Eine Kooperation in der themenbezogenen Weiterbildung mit der Technischen Universität Wien und der Veterinärmedizinischen Universität Wien sei in Planung.

(3) Laut Stellungnahme der TU Graz werde sie bis Ende 2022 ein Konzept erstellen, in dem sie die Empfehlungen des RH berücksichtigen werde.

Quotenerfüllung an der BOKU Wien und der TU Graz

10.1 Die folgende Tabelle stellt dar, inwieweit die beiden überprüften Universitäten in den Jahren 2015 bis 2020 die Beschäftigungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz erfüllten:

Tabelle 3: Erfüllung der Beschäftigungspflicht an den überprüften Universitäten (Stand jeweils Dezember)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Veränderung 2015 bis 2020
BOKU Wien							
	Anzahl						in %
relevante Dienstnehmeranzahl ¹	2.411	2.430	2.519	2.655	2.669	2.732	13,3
Pflichtzahl ²	96	97	100	106	106	109	13,5
besetzte Pflichtstellen ³	37	36	37	39	42	46	24,3
	in %						in Prozent- punkten
Anteil der besetzten Pflichtstellen	38,5	37,1	37,0	36,8	39,6	42,2	3,7
	in EUR						in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	247.530	253.572	264.277	292.995	292.859	278.202	12,4
Ausgleichstaxe pro relevantem/r Dienstnehmer/in ¹	103	104	105	110	110	102	-0,8
TU Graz							
	Anzahl						in %
relevante Dienstnehmeranzahl ¹	2.735	2.741	2.819	3.066	3.221	3.470	26,9
Pflichtzahl ²	109	109	112	122	128	138	26,6
besetzte Pflichtstellen ³	37	36	37	39	35	39	5,4
	in %						in Prozent- punkten
Anteil der besetzten Pflichtstellen	33,9	33,0	33,0	32,0	27,3	28,3	-5,7
	in EUR						in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	291.560	296.582	308.763	328.614	378.879	418.696	43,6
Ausgleichstaxe pro relevantem/r Dienstnehmer/in ¹	107	108	110	107	118	121	13,2

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BOKU Wien; TU Graz

¹ nur die für die Berechnung der zu besetzenden Pflichtstellen relevanten Bediensteten, beispielsweise ohne Beamtinnen und Beamte, ohne nicht einzurechnende Personen (begünstigte Behinderte) und ohne Personen mit Krankengeld- oder Wochengeldbezug

² Anzahl der begünstigten behinderten Personen, die eingestellt werden müssen

³ darunter einfach und doppelt berücksichtigte Behinderte (TZ 8)



Die BOKU Wien erfüllte die Behinderteneinstellungspflicht im überprüften Zeitraum im Durchschnitt mit rd. 39 % und die TU Graz mit rd. 31 %; daher lag der Grad der Nichterfüllung bei rd. 61 % bzw. rd. 69 %.

Die Ausgleichstaxen stiegen an der BOKU Wien im überprüften Zeitraum um rd. 12 %; an der TU Graz hingegen um rd. 44 %. Im Dezember 2020 mussten für 63 (BOKU Wien) bzw. 99 (TU Graz) offene Pflichtstellen Ausgleichszahlungen geleistet werden.

Die Ausgleichszahlungen je Dienstnehmerin bzw. je Dienstnehmer waren im überprüften Zeitraum – mit Ausnahme des Jahres 2018 – an der TU Graz höher als jene an der BOKU Wien. Im Jahr 2020 musste die TU Graz beispielsweise um rd. 18 % mehr an Ausgleichszahlungen je Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer leisten als die BOKU Wien.

- 10.2 Der RH kritisierte, dass beide überprüften Universitäten die Behinderteneinstellungspflicht bei Weitem nicht erfüllten. Sie mussten daher im überprüften Zeitraum rd. 1,63 Mio. EUR (BOKU Wien) bzw. rd. 2,02 Mio. EUR (TU Graz), davon im Jahr 2020 278.202 EUR (BOKU Wien) und 418.696 EUR (TU Graz), an Ausgleichstaxen leisten.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, durch geeignete Maßnahmen ([TZ 12 f.](#)) der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachzukommen, um Ausgleichszahlungen zu vermeiden und eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen.

Bezüglich der hohen Ausgleichszahlungen verwies der RH auf seine Empfehlung an die BOKU Wien und die TU Graz in [TZ 9](#) zur Erfüllung der Einstellungsquoten durch eine inklusive Personalpolitik.

- 10.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass in der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 eine gesonderte Ausschreibung einer Behindertenstelle vereinbart worden sei. Parallel sei in den Zielvereinbarungen mit den Departments für die Führungskräfte ein Angebot von Sensibilisierungsworkshops und Schulungen verpflichtend festgelegt worden.

Die Empfehlung habe die BOKU Wien auch bei den Zielvereinbarungen 2022 mit den Departments thematisiert und weitere Schritte (Erstellung Arbeitsprogramm etc.) festgelegt.

- (2) Laut Stellungnahme der TU Graz werde sie bis Ende 2022 ein Konzept erstellen, in dem sie die Empfehlungen des RH berücksichtigen werde.



- 11.1 (1) Die folgende Tabelle zeigt den Anteil der begünstigten Behinderten in ausgewählten Gruppen von Beschäftigten an den überprüften Universitäten:

Tabelle 4: Anteil begünstigter Behinderter in ausgewählten Personalgruppen (31. Dezember 2019)

	BOKU Wien		TU Graz	
	Personen	Anteil begünstigter Behinderter	Personen	Anteil begünstigter Behinderter
	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Summe Personal	2.829	1,2	3.510	1,1
Personal alte Dienstrechte	297	4,7	435	6,4
<i>davon</i>				
<i> Beamtinnen und Beamte</i>	<i>133</i>	<i>2,3</i>	<i>181</i>	<i>7,2</i>
Personal neues Dienstrecht	2.532	0,8	3.075	0,3
Personal global finanziert	1.830	1,7	2.143	1,5
Personal drittmittelfinanziert	999	0,3	1.367	0,4
befristete Dienstverhältnisse	1.765	0,2	2.352	0,2
unbefristete Dienstverhältnisse	1.064	3,0	1.158	2,8
allgemeines Personal	739	3,0	1.005	3,2
wissenschaftliches Personal	2.090	0,6	2.505	0,2
Lehrbeauftragte	270	0,4	87	0,0

Für die Berechnung der Ausgleichstaxe doppelt zu zählende begünstigte Behinderte sind in der Betrachtung unberücksichtigt; ohne freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (siehe [TZ 8](#)).

Quellen: BOKU Wien; TU Graz

(2) Die Universitäten setzten Lehrbeauftragte ein, um flexibel auf den Bedarf an Lehrveranstaltungen zu reagieren und um Personen aus der beruflichen Praxis in die Lehre einzubeziehen. Universitäten konnten Lehrbeauftragte unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen von freien Dienstverhältnissen beschäftigen, wobei sie diese Möglichkeit unterschiedlich nutzten: Im Gegensatz zur BOKU Wien, die in der Lehre keine freien Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer einsetzte, waren an der TU Graz in den Jahren 2018 und 2019 die Mehrzahl bzw. 2015 bis 2017 alle Lehrbeauftragten in einem freien Dienstverhältnis beschäftigt.

- 11.2 (1) Der RH hielt kritisch fest, dass an den überprüften Universitäten der Anteil der begünstigten Behinderten in einzelnen Personalgruppen zum Teil deutlich geringer war als in anderen: Der Anteil lag

- beim von den Universitäten aufgenommenen Personal (0,8 % bzw. 0,3 %) deutlich unter dem Anteil bei den Beamtinnen und Beamten (2,3 % bzw. 7,2 %),
- beim drittmittelfinanzierten Personal (0,3 % bzw. 0,4 %) unter dem aus dem Globalbudget finanzierten Personal (1,7 % bzw. 1,5 %),

- in der Gruppe von Bediensteten mit befristeten Dienstverhältnissen deutlich (0,2 % bzw. 0,2 %) unter dem in der Gruppe mit unbefristeten Dienstverhältnissen (3,0 % bzw. 2,8 %),
- beim wissenschaftlichen Personal (0,6 % bzw. 0,2 %) deutlich unter dem beim allgemeinen Personal (3,0 % bzw. 3,2 %).

Der RH führte dies nur teilweise auf strukturelle Faktoren (wie Alter, Arbeitsplatzsicherheit) zurück.

Er wiederholte seine Empfehlung an die überprüften Universitäten aus [TZ 10](#), durch geeignete Maßnahmen der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachzukommen, um Ausgleichszahlungen zu vermeiden und eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen. Weiters empfahl er, besonders in den Bereichen, in denen begünstigte Behinderte unterrepräsentiert sind, beispielsweise im Drittmittelbereich, auf einen höheren Beitrag zur Erfüllung der Einstellungspflicht hinzuwirken.

(2) Der RH hielt fest, dass die Berechnung der Pflichtzahl und damit mittelbar die Anzahl der zu beschäftigenden begünstigten Behinderten von der Art der Anstellung der Lehrbeauftragten – im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses oder eines herkömmlichen Dienstverhältnisses – beeinflusst war. Je mehr Lehrbeauftragte in einem freien Dienstverhältnis standen, desto weniger begünstigte Behinderte waren von der Universität zu beschäftigen ([TZ 8](#)). Die überprüften Universitäten handhabten die Art der Anstellung von Lehrbeauftragten unterschiedlich, wodurch – wenn gleich diese Entscheidungen aus anderen Beweggründen erfolgt sein mögen – eine unmittelbare Auswirkung auf das Ausmaß der Verpflichtung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gegeben war.

- 11.3 Die BOKU Wien und die TU Graz verwiesen dazu auf ihre Stellungnahmen in [TZ 10](#).

Personaleinstellung

- 12.1 (1) In den Stellenausschreibungen der BOKU Wien gab es seit August 2020 einen Passus, der Menschen mit Behinderung ausdrücklich zur Bewerbung ermutigte. Die Stellenausschreibungen der TU Graz enthielten im gesamten überprüften Zeitraum einen solchen Hinweis.

Die BOKU Wien veröffentlichte grundsätzlich Ausschreibungen offener Stellen auf ihrer Website, auf der Plattform des Arbeitsmarktservice und in einer inländischen Tageszeitung. Auf Anfrage der betroffenen Organisationseinheit erfolgten Schaltungen zusätzlich in anderen Medien. Die TU Graz veröffentlichte ihre Stellenausschreibungen ebenfalls auf ihrer Website sowie in ausgewählten Medien bzw. auf Plattformen. Weder die BOKU Wien noch die TU Graz nutzte für die Schaltung ihrer

Stellenausschreibungen Plattformen, die sich besonders an Menschen mit Behinderung richteten.

(2) Die BOKU Wien widmete im überprüften Zeitraum im Rahmen des universitätsübergreifenden Förderprogramms Promoli (TZ 13) eine Stelle für Menschen mit Behinderung. Ansonsten erfolgten an der BOKU Wien keine weiteren Stellenausschreibungen, die explizit an Menschen mit Behinderung gerichtet waren. An der TU Graz gab es im überprüften Zeitraum keine Stellenausschreibungen speziell für diese Personengruppe.

(3) Die BOKU Wien legte im Rahmen des Entwurfs der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 ein Vorhaben fest, mit dem im Laufe der Leistungsvereinbarungsperiode – über alle Verwendungsgruppen – insgesamt fünf Stellen für Menschen mit Behinderung eingerichtet werden sollten. Die TU Graz plante für den Fall, dass das GESTU Graz-Projekt (TZ 23) für die Leistungsvereinbarungsperiode 2022 bis 2024 genehmigt wird, eine Stelle speziell mit einer Person mit Behinderung zu besetzen.

(4) Im überprüften Zeitraum gab es an der BOKU Wien im Durchschnitt rd. 30 Bewerbungen je ausgeschriebene Stelle und Jahr; von den durchschnittlich 142 besetzten Stellen je Jahr entfiel eine auf eine begünstigte Behinderte bzw. einen begünstigten Behinderten.

Der TU Graz war es nicht möglich, die Anzahl der Stellenausschreibungen, der Bewerbungen oder der Stellenbesetzungen hinsichtlich Menschen mit Behinderung auszuwerten. Der Prozess der Stellenausschreibungen war an der TU Graz dezentral organisiert und wurde nicht über ein zentrales System abgewickelt. Es war jedoch das Projekt E-Recruiting²¹ zur Zeit der Gebarungsüberprüfung im Laufen und sollte bis Ende 2022 umgesetzt werden. Die definierten Prozesse des Bewerbungsmanagements sowie die dazu notwendigen Genehmigungsvorgänge und statistischen Auswertungen sollten digital abgebildet werden können. Der gesamte Prozess – von der Beantragung einer Stelle bis hin zur Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sollte elektronisch unterstützt werden.

12.2 Der RH hielt kritisch fest, dass es in den Stellenausschreibungen der BOKU Wien erst seit August 2020 einen Hinweis gab, der Menschen mit Behinderung ausdrücklich zur Bewerbung ermutigte. Weiters kritisierte er, dass beide überprüften Universitäten keine Ausschreibungen auf Plattformen platzierten, die sich besonders an Menschen mit Behinderung richteten.

²¹ E-Recruiting bezeichnet die Unterstützung der Personalbeschaffung durch den Einsatz elektronischer Medien und Personalsysteme.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, für Stellenausschreibungen spezielle Plattformen für Menschen mit Behinderung probeweise zu nutzen und zu analysieren, inwieweit dadurch die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gesteigert werden konnte.

Der RH wies darauf hin, dass an der BOKU Wien und an der TU Graz im überprüften Zeitraum keine (weiteren) Stellen für Menschen mit Behinderung ausgeschrieben wurden. Er hielt fest, dass die überprüften Universitäten in den Entwürfen der Leistungsvereinbarungen 2022 bis 2024 Vorhaben zur Einstellung von Menschen mit Behinderung festgelegt hatten.

Um die Behinderteneinstellungsquoten zu erfüllen, sah der RH die gezielte Ausschreibung von Stellen für Menschen mit Behinderung als zweckmäßig an. Neben einem entsprechenden Hinweis in Inseraten, der Menschen mit Behinderung zur Bewerbung ermutigen sollte, wäre auch die Anpassung des Anforderungsprofils der von Menschen mit Behinderung zu besetzenden Stellen zweckmäßig.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, Stellen für Menschen mit Behinderung zu widmen bzw. auszuschreiben.

Dadurch könnten die Universitäten der Behinderteneinstellungspflicht stärker nachkommen und damit auch die Ausgleichszahlungen reduzieren.

Vor dem Hintergrund der nicht erfüllten Behinderteneinstellungsquoten erachtete es der RH für unzureichend, dass an der BOKU Wien im überprüften Zeitraum pro Jahr durchschnittlich nur eine von 142 Stellen mit einer begünstigten Behinderten bzw. einem begünstigten Behinderten besetzt wurde und die TU Graz über keine geeignete Datenbasis verfügte. Dadurch war eine Erfüllung der Einstellungspflicht in den nächsten Jahren aus Sicht des RH nicht erwartbar.

Der RH kritisierte, dass die TU Graz keine Daten zur Anzahl der Stellenausschreibungen, der Bewerbungen oder der Stellenbesetzungen insbesondere hinsichtlich Menschen mit Behinderung vorlegen konnte. Die Einführung eines E-Recruiting-Systems an der TU Graz könnte nach Ansicht des RH zur Verfügbarkeit der erforderlichen Datengrundlage beitragen.

Der RH empfahl der TU Graz, die Einführung des geplanten digitalen Bewerbungsmanagement-Tools voranzutreiben.

- 12.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, künftig auch einschlägige Jobbörsen für Menschen mit Behinderung zu nutzen (z.B. myAbility.jobs). Eine gesonderte Ausschreibung von Behindertenstellen sei in der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 festgelegt worden.

(2) Die TU Graz verwies auf ihre Stellungnahme in **TZ 10**, wonach sie bis Ende 2022 ein Konzept erstellen werde, das die Empfehlungen des RH berücksichtige. Weiters teilte sie mit, dass das Bewerbungsmanagement-Tool bis zur Jahresmitte 2022 fertiggestellt und im Herbst 2022 ausgerollt werde.

Karrieremöglichkeiten

- 13.1 (1) Die Universität Innsbruck entwickelte im Jahr 2013 ein Karriereförderprogramm für begünstigte Behinderte und/oder chronisch kranke Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Für die Dauer des Förderprogramms schloss die Universität einen befristeten Arbeitsvertrag gemäß dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. dem wissenschaftlichen Mitarbeiter ab. Die Lehrverpflichtung betrug zwei Semesterstunden. Ein Gremium²² vergab die Arbeitsstellen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Inanspruchnahme des genannten Karriereförderprogramms:

Tabelle 5: Entwicklung Karriereförderung an der Universität Innsbruck

	Ausschreibungsjahr					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Anzahl					
Bewerberinnen bzw. Bewerber	2	5	–	3	–	3
Anstellungen	1	2	–	1	–	1

Quelle: Universität Innsbruck

Im Jahr 2017 entwickelte die Universität Innsbruck das Konzept für Promotion ohne Limit (**PromoLi**). Ziel war es, österreichweit an den Universitäten eine hinreichende Zahl an Promotionsstellen für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit in Form eines dauerhaften Förderprogramms zu schaffen.

Die UNIKO setzte 2019 die universitätsübergreifende Initiative, das Pilotprojekt PromoLi österreichweit auszurollen. Neun Universitäten²³ beteiligten sich an dem vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumenten-

²² Vizerektorin bzw. Vizerektor für Forschung, Dekanin bzw. Dekan, ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie die Behindertenvertrauensperson für das wissenschaftliche Universitätspersonal

²³ Universität Linz (Projektleitung), Universität Wien, Universität Graz, Medizinische Universität Wien, BOKU Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Klagenfurt; Universitäten Innsbruck und Salzburg (beide Universitäten waren nur unterstützend tätig)

schutz geförderten Projekt²⁴. Dabei handelte es sich um befristete Arbeitsverhältnisse von bis zu vier (in Ausnahmefällen sechs) Jahren im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden. Zielgruppe waren Personen, die dem Kreis der begünstigten Behinderten zugerechnet wurden, ein abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium vorweisen konnten und an einem Dissertationsstudium interessiert waren. Auf diese Weise sollten die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere bzw. den Einstieg in die außeruniversitäre Forschung oder eine adäquate erwerbsmäßige Tätigkeit geschaffen werden. Bei 17 Bewerbungen wurden sieben Stellen über das Projekt gefördert. Eine Vergabekommission vergab die Stellen.

(2) Die BOKU Wien schrieb im Februar/März 2019 – im Rahmen von PromoLi – eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters aus und besetzte diese Stelle ab Oktober 2019 mit einem begünstigten Behinderten. Die TU Graz nahm am Pilotprojekt nicht teil. Für den Fall einer neuerlichen Auflage dieses Projekts bekundeten die BOKU Wien und die TU Graz ihr Interesse.

(3) An beiden überprüften Universitäten bestanden keine weiteren speziellen Karriereförderprogramme für Menschen mit Behinderung.

- 13.2 Der RH anerkannte, dass die BOKU Wien am Pilotprojekt PromoLi teilnahm und dadurch eine Promotionsstelle für einen begünstigten Behinderten schuf. Er hielt kritisch fest, dass die TU Graz am Pilotprojekt nicht teilnahm, wertet es jedoch positiv, dass beide überprüften Universitäten ihr Interesse an einer Fortführung des Projekts bekundet hatten.

Der RH wies darauf hin, dass beide Universitäten keine weiteren speziellen Karriereförderprogramme für Menschen mit Behinderung anboten.

Er empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, nach Möglichkeit spezielle Karriereförderprogramme für Menschen mit Behinderung anzubieten.

- 13.3 (1) Laut Stellungnahme der BOKU Wien habe sie sich erneut für die Teilnahme am zweiten Durchgang des Pilotprojekts PromoLi angemeldet.

(2) Die TU Graz verwies auf ihre Stellungnahme in [TZ 10](#), bis Ende 2022 ein Konzept zu erstellen, in dem sie die Empfehlungen des RH berücksichtigen werde.

²⁴ Förderung: insgesamt rd. 600.000 EUR; je teilnehmende Universität bis zu 21.133 EUR pro Jahr für vier Jahre möglich. Diese Mittel wurden über die Universität Linz an die teilnehmende Universität ausbezahlt.

Unterstützungsstellen für Bedienstete

- 14.1 (1) Im Rahmen der Wahlen zum Betriebsrat konnten die an der Universität beschäftigten begünstigten Behinderten auch Behindertenvertrauenspersonen wählen. Die Behindertenvertrauenspersonen waren begünstigte Behinderte, die dazu berufen waren, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. Sie sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter fungierten als Ansprechpersonen für begünstigte Behinderte bei allen Problemstellungen, waren auch bei Veranstaltungen eingebunden und berieten Beschäftigte ohne formellen Status eines begünstigten Behinderten.

Die Einrichtung der Behindertenvertrauensperson war im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt. Demnach war eine Behindertenvertrauensperson in Betrieben mit dauernd mindestens fünf begünstigten Behinderten zu wählen. Die Anzahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter war abhängig von der Anzahl der dauernd beschäftigten begünstigten Behinderten, für die überprüften Universitäten errechneten sich daraus je zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter.

An der BOKU Wien waren im überprüften Zeitraum eine Behindertenvertrauensperson sowie eine Stellvertreterin tätig, an der TU Graz eine Behindertenvertrauensperson sowie zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Bei der Wahl der Behindertenvertrauenspersonen der BOKU Wien im November 2020 kandidierte auf der gewählten Liste nur eine Person, seither übte diese die Funktion ohne Stellvertretung aus.

(2) An der BOKU Wien war zusätzlich eine Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen (in der Folge: **Stabsstelle**) eingerichtet. Sie war Servicestelle einerseits für die Anliegen und die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung, andererseits aber auch für an der BOKU Wien beschäftigte Menschen mit Behinderung. Letzteres umfasste die Beratung von Bediensteten, die Unterstützung in Bewerbungsverfahren oder die Vermittlung bei konkreten Problemstellungen. Die Stabsstelle war mit einer Person (30 Stunden pro Woche) besetzt. Im Jänner 2021 erweiterte die BOKU Wien die Stabsstelle inhaltlich und personell zur Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung.

Die Servicestelle Barrierefrei Studieren der TU Graz war personell mit den Angelegenheiten der betrieblichen Gesundheitsvorsorge verbunden und hatte formell keine Unterstützungsaufgaben für Beschäftigte mit Behinderung.



(3) Da der Unterstützungsbedarf je nach Behinderung bzw. Krankheit individuell unterschiedlich war, leisteten beide Universitäten auch einzelfallbezogene Hilfestellungen. Beispiele dafür waren der Ankauf eines Spezialdrehstuhls an der BOKU Wien oder die Beschaffung eines Vorlesesystems, einer Braillezeile und Zubehör an der TU Graz.

Die Behindertenvertrauenspersonen beider Universitäten bzw. die Stabsstelle an der BOKU Wien unterstützten auch durch organisatorische Maßnahmen Menschen mit Behinderung oder Krankheit, so etwa an der BOKU Wien durch die Verlegung des Arbeitsplatzes in ein anderes, barrierefreies Gebäude oder durch das Angebot von flexibleren Präsenzzeiten. Die TU Graz ermöglichte einer Person aufgrund ihrer Behinderung bzw. Krankheit ausschließliches Homeoffice und unterstützte eine andere betroffene Person bei der Gestaltung des Arbeitsablaufs organisatorisch.

14.2 (1) Der RH wies darauf hin, dass die Institution der Behindertenvertrauensperson als Einrichtung einer speziellen Interessenvertretung gestaltet war und somit von begünstigten Behinderten selbst getragen wurde. An der BOKU Wien war die Zahl der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten für diese Funktionen nicht ausreichend.

(2) Positiv beurteilte der RH, dass neben der Interessenvertretung für begünstigte Behinderte an der BOKU Wien – im Gegensatz zur TU Graz – eine weitere von der Universität eingerichtete spezifische Unterstützungsstelle für Bedienstete mit Behinderung vorhanden war.

Er empfahl der TU Graz daher, die Kompetenz beispielsweise der Servicestelle Barrierefrei Studieren dahingehend auszuweiten, dass sie von Bediensteten mit Behinderung in Anspruch genommen bzw. für diese tätig werden kann. Allenfalls könnte – basierend auf einer Kosten–Nutzen–Analyse – eine entsprechende gesonderte Stelle für Bedienstete mit Behinderung eingerichtet werden.

(3) Der RH hob die einzelfallbezogene und individuelle Unterstützung von Bediensteten mit Behinderung bzw. Krankheit an beiden Universitäten positiv hervor.

14.3 Die TU Graz verwies auf ihre Stellungnahme in [TZ 10](#), bis Ende 2022 ein Konzept zu erstellen, in dem sie die Empfehlungen des RH berücksichtigen werde.

Mitarbeiterschulung

Inhaltliche Ausrichtung

15.1 (1) Die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit²⁵ sind in der Aus- und Weiterbildung vorwiegend Querschnittsmaterien, weil sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sämtlicher Arbeitsbereiche betreffen. Demnach sollten auch alle Bediensteten zum Thema Behinderung informiert und sensibilisiert werden. Der RH überprüfte, inwieweit die Aspekte institutionelle Verankerung (Unterstützungsstellen, –angebote), rechtliche Regelungen, barrierefreie Informationsaufbereitung und Sensibilisierung für Diversität bzw. Behinderung an den überprüften Universitäten in der Mitarbeiterschulung Eingang fanden.²⁶

(2) Sowohl an der BOKU Wien als auch an der TU Graz war ein Konzept der Personalentwicklung implementiert, das die Einschulung von neu eingetretenen Bediensteten sowie ein aufbauendes Weiterbildungsprogramm umfasste. Die Universitäten berücksichtigten darin das Thema Behinderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

²⁵ Der Begriff „Diversität“ bezieht sich auf die Vielfalt in einer Gesellschaft, beispielsweise aufgrund von Alter, Geschlecht, sozialer bzw. ethnischer Herkunft, sexueller Orientierungen und Behinderungen.

„Inklusion“ bedeutet die gesellschaftliche Teilhabe etwa von Menschen mit Behinderung.

„Barrierefreiheit“ ermöglicht eine solche gesellschaftliche Teilhabe, etwa aufgrund baulicher Maßnahmen oder der speziellen Aufbereitung von Informationen.

²⁶ Das Fortbildungsangebot der überprüften Universitäten fokussierte im Bereich Diversität auf Gender und Interkulturalität. Der RH bezieht sich in der Folge auf Schulungen, die sich explizit (auch) mit dem Thema Behinderung auseinandersetzen.



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie das Thema Behinderung im überprüften Zeitraum in den Aus- und Weiterbildungsprogrammen der beiden Universitäten verankert war:

Tabelle 6: Verankerung des Themas Behinderung in der Aus- und Weiterbildung

BOKU Wien	TU Graz
im Rahmen von Einführungsveranstaltungen	
–	Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (hinsichtlich der institutionellen Verankerung, beispielsweise Unterstützungsstellen, –angebote)
im Rahmen von (verpflichtenden) Einschulungen	
Lehre: – Einführung in das Studienrecht	Lehre: – Einführung in die Lehre an der TU Graz (insbesondere studienrechtliche und organisatorische Aspekte, barrierefreie Dokumentenerstellung) – Didaktik 2: Diversität in der Lehre
im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen	
– Workshops zum Thema barrierefreie Dokumentenerstellung – Workshops zur Sensibilisierung für das Thema Diversität/Behinderung – Schulung von Webredakteurinnen und –redakteuren (Barrierefreiheit)	Lehre: – Kompetent Prüfen – Schulung von Webredakteurinnen und –redakteuren (Barrierefreiheit)

Quellen: BOKU Wien; TU Graz; Zusammenstellung: RH

Im Einzelnen war festzustellen:

- Die BOKU Wien setzte in ihrem Aus- und Weiterbildungsprogramm primär auf einzelne Workshops zu den Themen Barrierefreiheit und Diversität, zu denen alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen waren. Dies betraf Fortbildungen zum Thema barrierefreie Dokumentenerstellung (**TZ 19**) und Sensibilisierungsmaßnahmen, etwa die Awareness Days²⁷ im November 2018. Ab dem Wintersemester 2016/17 fand beinahe jedes Semester ein Workshop zum Thema Diversität („Unconscious Biases“) für (angehende) Führungskräfte statt, bei dem auch der Aspekt der Behinderung mit inbegriffen war.
- Die TU Graz behandelte das Thema Behinderung primär im Zusammenhang mit der Einschulung neu eingetretener Bediensteter – im Rahmen des Einführungstages (**TZ 16**) oder im Zuge der Ausbildung im Bereich der Lehre (**TZ 17**). Darüber hinaus fand das Thema Behinderung kaum Eingang in das Aus- und Weiterbildungsprogramm der TU Graz.

²⁷ Die Awareness Days umfassten – neben einem Workshop zur barrierefreien Dokumentenerstellung – eine ganztägige „DisAbility Awareness Schulung“ und einen Vortrag zum Thema „Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz“ (organisiert in Kooperation mit der Stabsstelle).

- An beiden Universitäten setzte die Personalentwicklung – mit Ausnahme der verpflichtenden Grundausbildung im Bereich der Lehre an der TU Graz – primär auf Anreiz und Motivation, weniger auf Verpflichtung. Schulungen vereinbarten die Bediensteten vielfach unmittelbar mit den Vorgesetzten; ein verpflichtendes Aus- und Weiterbildungsprogramm war nicht vorgesehen.

(3) Über das institutionalisierte Aus- und Weiterbildungsprogramm hinaus veranstalteten die Unterstützungsstellen beider Universitäten weitere Workshops und Vorträge:

- So organisierte an der BOKU Wien die Stabsstelle in den Jahren 2017 und 2018 in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an allen drei Standorten (Türkenschanze und Muthgasse (beide Wien), Tulln an der Donau) den Vortrag „Diskriminierung im Hochschulbereich: Informieren – Erkennen – Handeln“ und im Jahr 2018 – in Kooperation mit der Psychosozialen Beratungsstelle der Österreichischen HochschülerInnenschaft der BOKU Wien (**ÖH BOKU**) – gezielt für die Abteilungen Studienservices und BOKU–International Relations jeweils einen Sensibilisierungsworkshop.
- An der TU Graz führten die Servicestelle Barrierefrei Studieren und die Behindertenvertrauensperson im Jänner 2017 einen Sensibilisierungsworkshop für den Portierdienst durch. Die Servicestelle Barrierefrei Studieren hatte bereits für das Jahr 2016 ein Konzept für eine Workshop–Reihe zum Thema Behinderung erstellt.²⁸ Diese wurde im Insider, dem internen Newsletter, beworben. Mangels genügender Anmeldungen mussten die Workshops abgesagt werden.

15.2 (1) Der RH hielt fest, dass Behinderung als Querschnittsmaterie jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter tangiert – sei es aus eigener Betroffenheit, sei es aufgrund der potenziellen Zusammenarbeit mit Betroffenen. Deshalb erachtete es der RH als zweckmäßig, dass das Thema Behinderung in die Aus- und Weiterbildung der überprüften Universitäten grundsätzlich Eingang fand.

(2) Der RH wies darauf hin, dass beide Universitäten unterschiedliche Schwerpunkte setzten:

- So traf die BOKU Wien keine Maßnahmen dahingehend, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Thema Behinderung (beispielsweise bezüglich der institutionellen Verankerung) zu informieren, sondern setzte primär auf Weiterbildungsveranstaltungen zu Barrierefreiheit und Diversität für interessierte Bedienstete. Der RH hielt kritisch fest, dass dadurch ein Programm für alle Bediensteten der BOKU Wien fehlte, um breitenwirksam zum Thema Behinderung zu informieren und zu sensibi-

²⁸ Die Themen waren: „Chronische Erkrankungen“, „E–Accessibility“, „Gehörlosigkeit und Gebärdensprache“, „Unterschiedliche Ausprägungen von Autismus“, „Sprachlicher Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen und rechtliche Rahmenbedingungen“.

lisieren. Insbesondere aufgrund der Freiwilligkeit war nicht auszuschließen, dass primär nur ohnehin bereits sensibilisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Veranstaltungen teilnahmen.

- An der TU Graz kam das Thema insbesondere bei der Einschulung neu eingetretener Bediensteter zum Tragen – beim Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder bei der verpflichtenden Grundausbildung für die Lehre. Der RH anerkannte, dass damit Bedienstete zumindest zu Beginn ihrer Tätigkeit an der TU Graz in das Thema Behinderung eingeführt wurden. Er hielt allerdings kritisch fest, dass dieses Thema im überprüften Zeitraum im Weiterbildungsprogramm kaum Beachtung fand.

Der RH empfahl daher der BOKU Wien und der TU Graz, in ihren Aus- und Weiterbildungsprogrammen das Thema Behinderung verstärkt zu behandeln. Dazu wären Maßnahmen zu setzen, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses über das Thema zu informieren, und es wären auch vertiefende Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Das Programm sollte sowohl ein Angebot für neu eingetretene als auch langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassen und verpflichtende Elemente beinhalten.

(3) Der RH würdigte die Initiativen der Unterstützungsstellen beider Universitäten positiv, zielgruppenspezifische Workshops anzubieten²⁹, weil diese Veranstaltungen auf die Arbeitssituation der einzelnen Zielgruppen fokussierten und praxisrelevante Inhalte vermittelten. Weiters hob er positiv hervor, dass die Unterstützungsstellen diese Veranstaltungen in Kooperation mit anderen Stellen organisierten. Damit konnten sie Synergien nutzen, um die Veranstaltungen zu bewerben und inhaltlich facettenreicher zu gestalten. Für inhaltlich weniger zielgruppenfokussierte Themensettings – insbesondere ohne Kooperationspartner – war es hingegen schwierig, Resonanz und Interesse hervorzurufen.³⁰

Mit Verweis auf die vorstehende Empfehlung empfahl der RH der BOKU Wien und der TU Graz, die Aus- und Weiterbildungsprogramme der Personalentwicklung ebenso wie der Unterstützungsstellen möglichst zielgruppenfokussiert und praxisrelevant zu konzipieren und zur Nutzung von Synergien geeignete Kooperationspartner zu wählen.

²⁹ Schulung für die Abteilungen Studienservices und BOKU–International Relations an der BOKU Wien, Sensibilisierungsworkshop für den Portierdienst an der TU Graz

³⁰ Dies zeigte sich bei der Workshop–Reihe der Servicestelle Barrierefrei Studieren der TU Graz, die mangels genügender Anmeldungen nicht stattfinden konnte.

- 15.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, die Entwicklung und das Angebot von Kompetenztrainings für Führungskräfte und Fortbildungsmodulen für Lehrende in der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 verankert zu haben. Ein erster, verpflichtender Workshop für Department- und Institutsleitungen sei für 2022 vorgesehen.

In Diskussion sei weiters ein niederschwelliges und breitenwirksames Sensibilisierungstraining zum Thema Behinderung durch die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung. Es solle permanent über den BOKU Trainingspass³¹ zur Verfügung stehen und zielgruppenspezifisch beworben werden. Ausgewählte Praxisbeispiele aus dem Studien- und Arbeitsalltag der BOKU Wien sollten das Thema anschaulich machen.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz lägen erste Konzepte vor, die in das noch zu erarbeitende Gesamtkonzept eingearbeitet würden.

Einführungsveranstaltung

- 16.1 (1) Die überprüften Universitäten luden neu eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – im Rahmen des Onboarding-Prozesses – zu einer Einführungsveranstaltung:
- Die BOKU Wien führte im Jahr 2015 Willkommensvorlesungen für neue Bedienstete ein. In den ersten Jahren fanden diese drei- bis viermal im Jahr statt und richteten sich in der Anfangsphase auch an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ab 2019 wurden sie nur noch zweimal im Jahr und speziell für neue Bedienstete organisiert. Diese rund zweistündigen Veranstaltungen umfassten u.a. eine Vorstellung der BOKU Wien mit ihren Departments durch die Vizerektorin für Lehre und Weiterbildung sowie eine kurze Führung durch das Areal. Das Thema Behinderung kam dabei nicht zur Sprache, die Personalentwicklung verwies lediglich auf die Website („Neu an der BOKU“), auf der ein Glossar Informationen zum Berufsalltag enthielt (inklusive Verlinkung zu Kontaktstellen), darunter auf die Stabsstelle, aber nicht auf die Behindertenvertrauensperson.

³¹ An der BOKU Wien erfolgten die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des im Jahr 2015 eingeführten „Trainingspasses“, der das organisatorische Gerüst der Personalentwicklung darstellte (Weiterbildungsangebot, Anmeldetool, Teilnahmebestätigungen).

- An der TU Graz fand rund alle zwei Monate der Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.³² Die institutionelle Verankerung des Themas Behinderung wurde dabei im Rahmen der Vorstellung der TU Graz behandelt. Ab dem Jahr 2018 nutzten die Servicestelle Barrierefrei Studieren und die Behindertenvertrauensperson der TU Graz diese ganztägige Veranstaltung, um die Einrichtungen und Aufgabengebiete (Arten von Behinderung, Unterstützungsleistungen) vorzustellen. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten eine Willkommensbroschüre, die u.a. die Einträge „Barrierefreies Studieren“ und „Behindertenvertrauensperson“ enthielt. Der jeweils aktualisierte Stand der Broschüre (beispielsweise die Kontaktdaten) war im Intranet der TU Graz verfügbar.

(2) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie viele (neu eingetretene) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Einführungstag der TU Graz besuchten:

Tabelle 7: Einführungstage an der TU Graz

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Summe 2015 bis 2020
	Anzahl						
Veranstaltungen	7	7	7	8	9	6	44
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	75	81	108	92	112	114	582
Neueintritte ¹	111	141	134	174	209	246	1.015

¹ Die Anzahl der Neueintritte betrifft das aus dem Globalbudget finanzierte Personal (ohne Professorinnen und Professoren), an das explizit die Einladung zum Einführungstag erging.

Quelle: TU Graz

In den Jahren 2015 bis 2020 nahmen durchschnittlich rd. 100 neu eingetretene Bedienstete jährlich an den Einführungstagen der TU Graz teil; das waren zwischen 46 % (2020) und 81 % (2017) der neu eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des aus dem Globalbudget finanzierten Personals.

An der BOKU Wien nahmen im Vergleichszeitraum 613 Bedienstete an den 18 Willkommensvorlesungen teil. Da sich diese in den ersten Jahren (bis 2018) auch an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richteten, lassen sich für diesen Zeitraum keine Vergleiche zur TU Graz ableiten. In den Jahren 2019 und 2020 nahmen 31 % der neuen Bediensteten an den Veranstaltungen teil.

³² Ein Einladungsschreiben erging dabei an alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – mit Ausnahme des aus Drittmitteln finanzierten Personals sowie Professorinnen und Professoren, für die eine eigene Einführungsveranstaltung konzipiert war. Die Teilnahme am Einführungstag, der auch im Weiterbildungsprogramm aufschien, stand allerdings allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.

- 16.2 Der RH hielt kritisch fest, dass die BOKU Wien die Willkommensvorlesung – im Gegensatz zu den Einführungstagen der TU Graz – nicht dafür nutzte, (neu eingetretene) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die institutionelle Verankerung des Themas Behinderung zu informieren.

Er verwies dazu auf seine Empfehlung in [TZ 15](#) und empfahl der BOKU Wien, durch zielgerichtete Maßnahmen der Personalentwicklung sicherzustellen, dass jede neu eingetretene Mitarbeiterin bzw. jeder neu eingetretene Mitarbeiter informiert wird, wie das Thema Behinderung institutionell verankert ist (beispielsweise Unterstützungsstellen, –angebote). Die Willkommensvorlesung könnte dafür ein geeignetes Forum bieten.

Der RH wertete positiv, dass die TU Graz das Thema Behinderung beim Einführungstag – unter Einbeziehung der Servicestelle Barrierefrei Studieren und der Behinderungsvertrauensperson – behandelte und die Willkommensbroschüre einschlägige Informationen enthielt.

Bei den Einführungstagen der TU Graz wurden diese Einrichtungen in den Jahren 2015 bis 2020 57 % der eingeladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt. Unter Hinweis auf seine Empfehlung in [TZ 15](#) sah der RH Potenzial, diesen Anteil zu erhöhen, um möglichst alle neu eingetretenen Bediensteten über die institutionelle Verankerung des Themas Behinderung zu informieren.

- 16.3 Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, Sensibilisierungs- und Kompetenzworkshops für Führungskräfte in den Zielvereinbarungen mit den Departments verpflichtend festgelegt zu haben. Bei der Willkommensvorlesung werde das Thema noch stärker als bisher verankert.

Inklusive Hochschuldidaktik

Allgemeines

- 17.1 (1) Eine inklusive (Hochschul-)Didaktik zielt darauf ab, möglichst effektive Lernsituationen für unterschiedliche Lerntypen und für Menschen mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen zu schaffen. Davon profitieren grundsätzlich alle Studierenden, für Menschen mit Behinderung ist dies jedoch unter Umständen essenziell, um eine Lehrveranstaltung erfolgreich absolvieren zu können.³³ In der Didaktikausbildung ist es daher wesentlich, Bewusstsein für die Diversität von Studierenden und für spezielle Bedürfnisse zu schaffen.

In der Folge stellt der RH jene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Lehre der überprüften Universitäten dar, die sich explizit mit dem Thema Behinderung auseinandersetzen. Er überprüfte insbesondere, inwieweit die Themen

- institutionelle Verankerung (Unterstützungsstellen und -angebote für Studierende),³⁴
- abweichende Prüfungsmethode,
- barrierefreie Dokumentenerstellung sowie
- Sensibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Diversität bzw. Behinderung

in die Lehrausbildung eingingen.

(2) An der BOKU Wien war im Rahmen des Ausbildungsprogramms (Trainingspass) der Themenblock „Fit für die Lehre“ konzipiert, der einerseits eine Einführung in organisatorische und rechtliche Belange der Lehre, andererseits eine didaktische Vertiefung vorsah. Der eintägige Kurs „Einführung in die Lehre“ bestand aus den Modulen Einführung in die BOKU-Lehre, ins Studienrecht, in die mediengestützte Lehre (bzw. ab 2017 in E-Learning und Didaktik) und in das Lehrinformationssystem BOKU online.³⁵ Dieser Einführungskurs war für alle neuen Lehrenden vorgesehen, die BOKU Wien setzte allerdings auf Freiwilligkeit der Teilnahme. Aufbauend auf dem eintägigen Kurs standen Veranstaltungen zur Einführung und Vertiefung im Bereich der Didaktik und der mediengestützten Lehre – von unterschiedlicher Intensität – auf dem Weiterbildungsprogramm.³⁶

³³ So schafft z.B. ein gut strukturierter, deutlich gesprochener, zum Publikum (und nicht zur Tafel) gewandter Vortrag unter Einsatz eines Mikrofons für Studierende allgemein eine gute Lernsituation; für Studierende mit einer Hörbehinderung etwa bedeutet dies mitunter die einzige Möglichkeit, dem Vortrag folgen zu können.

³⁴ Da Lehrende häufig die ersten Kontaktpersonen von Studierenden sind, sollten sie die Unterstützungsstellen und -angebote für Studierende mit Behinderung kennen.

³⁵ Bis zum Jahr 2018 konnten sich die Lehrenden für die Module einzeln anmelden, dann war nur noch eine Block-Anmeldung möglich, wengleich die einzelnen zwei- bzw. dreistündigen Module an verschiedenen Tagen stattfanden.

³⁶ z.B. der Kurs „Grundlagen der Hochschuldidaktik“ (16 Stunden), „Hochschuldidaktischer Intensivkurs“ (48 Stunden) sowie kürzere Einheiten zu spezielleren Themen, etwa „Medientraining für Lehrende“ (4 Stunden)

Die Aus- und Weiterbildung im Bereich der Lehre behandelte zur Zeit der Gebärungsüberprüfung das Thema Behinderung am Rande. Im Modul „Einführung ins Studienrecht“ wurde auf die abweichende Prüfungsmethode Bezug genommen sowie auf die Stabsstelle verwiesen. Für den Kurs „Einführung in die Lehre“ war das zusätzliche Modul „Diversität in der Lehre“ ab dem Wintersemester 2021/22 geplant.

Zur Erstellung barrierefreier Dokumente standen Workshops, die sich explizit an Lehrende richteten, auf dem Weiterbildungsprogramm (TZ 19). Es war geplant, diese mit dem Workshop „Lehr- und Lernunterlagen erstellen“ zu kombinieren.

Alle Lehrenden bekamen im Rahmen des Kurses „Einführung in die Lehre“ das „Handbuch für Lehrende“ ausgehändigt, das als Nachschlagewerk diente. In diesem Handbuch war ein Kapitel dem Thema „Barrierefreie Lehre“ gewidmet. Dieses nahm Bezug auf die abweichende Prüfungsmethode sowie die barrierefreie Dokumentenerstellung und gab Anregungen, wie ein Vortrag möglichst barrierefrei zu gestalten war. Informationen zu Unterstützungsstellen und –angeboten für Studierende mit Behinderung, etwa in Form eines Verweises auf die Stabsstelle, fehlten darin jedoch.

(3) An der TU Graz waren alle neu eingetretenen Assistentinnen und Assistenten verpflichtet, das fünftägige Basismodul Lehre zu Beginn ihrer Tätigkeit zu absolvieren. Dieses bestand aus den Kursen „Didaktik 1 – Grundlagen des Lehrens und Lernens“ (zwei Tage), „Didaktik 2 – Durchführen von Lehrveranstaltungen“ (zwei Tage) und seit dem Jahr 2017 zusätzlich aus dem Kurs „Lehre an der TU Graz“ bzw. „Teaching at TU Graz“ (ein Tag), der einen Einblick in rechtliche und organisatorische Fragestellungen sowie in die mediengestützte Lehre gab.³⁷

Das Thema Behinderung ging insbesondere in die beiden Kurse „Lehre an der TU Graz“ und „Didaktik 2“ ein:

- In „Lehre an der TU Graz“ wurde das Thema Behinderung hinsichtlich der organisatorischen Verankerung (Unterstützungsstellen und –angebote für Studierende) behandelt, die abweichenden Prüfungsmethoden besprochen und allgemein auf die Barrierefreiheit von Dokumenten verwiesen.

Als Unterlagen dienten das Booklet „Lehre an der TU Graz“ mit organisatorischen und rechtlichen Themen – ein Kapitel widmete sich der Barrierefreiheit – sowie der von der Servicestelle Barrierefrei Studieren herausgegebene „Leitfaden für eine inklusive Lehre“. Dieser ging auf die verschiedenen Formen von Behinderungen oder psychischen bzw. chronischen Erkrankungen ein und zeigte Wege auf, um im Sinne

³⁷ Im Sommersemester 2020 ging dieses Basismodul Lehre als Modul „basic“ in die neu geschaffene Teaching Academy über. Im Modul „advanced“ wurden zudem weiterführende Fortbildungen angeboten.

der Inklusion darauf zu reagieren. Im Anhang dieses Leitfadens fand sich eine Anleitung für die barrierefreie Dokumentenerstellung in verschiedenen Formaten (Word, pdf, Power Point).

- Der Kurs „Didaktik 2“ gab Anleitungen bzw. Anregungen für die Durchführung von Lehrveranstaltungen, darunter auch zum Thema Diversität. Anhand eines Leitfadens, der explizit auch das Thema Behinderung behandelte, wurde darüber reflektiert, wie Lehrende die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen der Studierenden in der Planung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen berücksichtigen sollten. Für diesen Leitfaden, der in einem partizipativen Prozess unter Einbindung diverser Fokusgruppen (Studierende, Lehrende, Externe) erstellt wurde, verlieh das Ministerium der TU Graz den Preis Diversitas 2018.

Das aufbauende Weiterbildungsprogramm („advanced“) vertiefte im zweitägigen Workshop „Kompetent Prüfen“ u.a. das Thema der abweichenden Prüfungs methode. Im überprüften Zeitraum fanden über diese standardmäßig implementierten Kurse hinaus keine weiteren Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Behinderung statt.

- 17.2 Der RH hielt fest, dass die überprüften Universitäten Aus- und Weiterbildungsprogramme zur Gewährleistung der Qualität in der Lehre implementiert hatten. Diese unterschieden sich jedoch in Intensität und Verbindlichkeit voneinander. Während die BOKU Wien die – freiwillige – Absolvierung des eintägigen Kurses „Einführung in die Lehre“ vorsah, war an der TU Graz das fünftägige Basismodul Lehre für alle neuen Assistentinnen und Assistenten verpflichtend.

Die intensivere Auseinandersetzung mit didaktischen, rechtlichen und organisatorischen Grundlagen der Lehre während des Einführungsmoduls an der TU Graz bot – im Vergleich zur BOKU Wien – mehr Raum und Anknüpfungspunkte, um auf das Thema Behinderung einzugehen. Der RH hielt anerkennend fest, dass damit zumindest alle neuen Assistentinnen und Assistenten Einblick in die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit in ihrer Ausbildung für die Lehre erhielten. Der RH hielt weiters positiv fest, dass sich diese Lehrinhalte auch in den Lehrmaterialien abbildeten.

[Unter Hinweis auf seine Empfehlung in TZ 15 empfahl der RH der BOKU Wien, insbesondere für den Bereich der Lehre ein verpflichtendes Ausbildungsprogramm vorzusehen, bei dem alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit eingeführt werden.](#)

Der RH hielt positiv fest, dass die BOKU Wien im Zuge der Gebarungsüberprüfung bereits Initiativen dahingehend gesetzt hatte, den Aspekt Diversität bzw. Behinderung als zusätzliches Modul in den Kurs „Einführung in die Lehre“ aufzunehmen.

Er bemängelte, dass das Thema Behinderung an den überprüften Universitäten – abgesehen von den Kursen über die barrierefreie Dokumentenerstellung an der BOKU Wien (**TZ 19**) – kaum in die Weiterbildungsprogramme für Lehrende einging bzw. nicht explizit in den Lernzielen ausgewiesen war.

Der RH empfahl daher der BOKU Wien und der TU Graz, bei der Konzeption von Weiterbildungsveranstaltungen und der Auswahl der Kursleiterinnen und –leiter sicherzustellen, dass die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit als Querschnittsmaterien bei der Vermittlung von Lerninhalten nachweislich mitbehandelt werden. Eine Schulung bzw. Sensibilisierungsmaßnahme für Kursleiterinnen und –leiter – im Sinne einer Train–the–Trainer–Maßnahme – wäre eine Möglichkeit, das Thema Behinderung stärker im Aus– und Weiterbildungsprogramm für Lehrende zu verankern.

- 17.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass seit dem Wintersemester 2021/22 im Fortbildungsprogramm „Einführung in die BOKU Lehre“, das für alle neuen Lehrenden verpflichtend sei, im Modul 4 „Querschnittsthemen“ ein Abschnitt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung zum Thema Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit angeboten werde. Weiters würden ab dem Wintersemester 2022/23 der begleitende „BOKU learn“-Kurs und die bereitgestellten Unterlagen barrierearm gestaltet. Dies solle als Vorbild und Inspiration für neue Lehrende dienen.

Zudem habe die BOKU Wien die Entwicklung und das Angebot von Kompetenztrainings für Führungskräfte sowie von Fortbildungsmodulen für Lehrende in der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 verankert.

- (2) Laut Stellungnahme der TU Graz lägen erste Konzept vor, die in das noch zu erarbeitende Gesamtkonzept eingearbeitet würden.

Einführung in die mediengestützte Lehre

18.1 (1) Der Zugang zu digitalen Lernplattformen (z.B. Moodle³⁸) und zu aufgezeichneten oder gestreamten Lehrveranstaltungen ermöglicht Studierenden, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, ein ortsungebundenes Studium (Distance Learning). Die durch die digitale Aufbereitung verbesserte Qualität der Darstellung von Lehrstoff und die Möglichkeit, aufgezeichnete Lehrveranstaltungen wiederholt abzurufen, kommen insbesondere Studierenden mit Sinneseinschränkungen zugute. Der Einsatz von digitalen Medien ermöglicht auch die Umsetzung innovativer Lehrformen, beispielsweise „Flipped classroom“ oder „(Inverse) Blended Learning“³⁹, die für Studierende mit einer Behinderung vorteilhaft sind.

(2) An beiden Universitäten sahen die Weiterbildungsprogramme ein Angebot für die mediengestützte Lehre vor. Dieses war – wie die Teilnehmerzahlen zu den Kursen zeigten – im Jahr 2020 im Zuge der COVID-19-Maßnahmen (Distanzlehre) von besonderem Interesse.

Die Tabelle 8 gibt einen Überblick, in welchem Ausmaß die Lehrenden – an der BOKU Wien waren im Dezember 2020 863 Personen, an der TU Graz 1.205 Personen in der Lehre tätig – das Weiterbildungsangebot für mediengestützte Lehre in Anspruch nahmen; die einzelnen Kurse waren dabei von unterschiedlicher Dauer (von zwei Stunden bis eineinhalb Tagen):

Tabelle 8: Veranstaltungen zur mediengestützten Lehre

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Summe 2015 bis 2020	
	Teilnehmerzahl							Anzahl der Veranstaltungen
BOKU Wien								
Einführung in die Lehre ¹	15	16	9	13	22	k.V.	75	10
Einführung in BOKU learn ²	45	42	59	58	30	90	324	71
diverse Veranstaltungen ³	5	7	k.V.	17	27	100	156	20
Crash-Kurse Online-Lehre ⁴	k.V.	k.V.	k.V.	k.V.	k.V.	160	160	14

³⁸ An beiden überprüften Universitäten wurden Lernplattformen basierend auf dem Open-source-Produkt Moodle entwickelt: BOKU learn bzw. TU Graz TeachCenter. Diese bieten den Lehrenden einen Kanal, um Studierenden Lernmaterialien, Vorlesungsmitschnitte oder organisatorische Informationen zur Verfügung zu stellen, Moodle dient aber auch als Kommunikationsplattform zwischen Lehrenden und Studierenden bzw. für Gruppenarbeiten.

³⁹ Bei der Methode „Flipped classroom“ eignen sich Studierende anhand von (digital) zur Verfügung gestellten Materialien Lerninhalte eigenständig an, die Anwendung und Vertiefung finden in der Präsenzphase statt. Bei „Blended Learning“ werden Präsenzveranstaltungen mit auf diese abgestimmten Online-Anteilen angereichert. Damit wird eine größere Medienvielfalt erzielt. Bei „Inverse Blended Learning“ wird der Fokus verschoben: Dem hauptsächlich Online-Lernen wird ein Präsenzangebot beigelegt.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Summe 2015 bis 2020	
	Teilnehmerzahl						Anzahl der Veranstaltungen	
TU Graz								
Lehre an der TU Graz ⁵	k.V.	k.V.	35	60	38	78	211	17
Einführung in TU Graz TeachCenter ⁶	k.V.	k.V.	37	5	15	k.V.	57	6
TU Graz TeachCenter ⁷	k.V.	k.V.	4	6	3	k.V.	13	3
diverse Veranstaltungen ⁸	11	k.V.	k.V.	k.V.	k.V.	57	68	6
Crash-Kurse Online-Lehre ⁴	k.V.	k.V.	k.V.	k.V.	k.V.	342	342	13

k.V. = keine Veranstaltung

Quellen: BOKU Wien; TU Graz

¹ Von 2015 bis 2017 konnte das zweistündige Modul „Einführung in die mediengestützte Lehre“ bzw. „E-Learning und Didaktik“ noch einzeln belegt werden, ab 2018 ging dieses in der Blockveranstaltung „Einführung in die Lehre“ auf (TZ 17).

² darunter: Einführung in BOKU learn sowie Prüfen bzw. Bewerten mit BOKU learn für Lehrende (dreistündige Veranstaltungen) sowie für Tutorinnen und Tutoren eine zweistündige Einführung in BOKU learn

³ diverse vierstündige Veranstaltungen zur mediengestützten Lehre (technische und didaktische Fragestellungen)

⁴ zweistündige Einführung in die Online-Lehre

⁵ Der ganztägige Kurs „Lehre an der TU Graz“ wurde im Wintersemester 2017/18 eingeführt und war verpflichtend für die Lehrausbildung vorgesehen (TZ 17).

⁶ 2017 fand die vierstündige Veranstaltung „TeachCenter 2.0. Top 7 Tips to get started“ statt, ab 2018 die zweistündige Einführung „Erste Schritte im TeachCenter“.

⁷ eineinhalbtägiger tiefergehender Kurs zum TU Graz TeachCenter

⁸ ein vierstündiger Workshop im Jahr 2015 zu „Nutzung von neuen Medien in den Vortragsräumen“ sowie ganztägige Kurse im Jahr 2020 zu primär didaktischen Fragestellungen

(3) An beiden Universitäten waren im überprüften Zeitraum Organisationseinheiten eingerichtet – E-Learning und Didaktik an der BOKU Wien sowie Lehr- und Lern-technologien an der TU Graz –, die Lehrende auch individuell bei allen technischen und didaktischen Fragen im Zusammenhang mit der digitalen Lehre unterstützten.

18.2 Der RH wertete die verstärkten Fortbildungsaktivitäten der überprüften Universitäten im Bereich der mediengestützten Lehre positiv, weil der Einsatz von digitalen Medien nicht nur innovative didaktische Lehrformen ermöglicht, sondern auch zum Abbau von Barrieren beiträgt, wovon insbesondere Menschen mit Behinderung profitieren können. Während an der BOKU Wien im gesamten überprüften Zeitraum zwei- bis vierstündige Workshops angeboten wurden, setzte an der TU Graz die Fortbildung im Bereich der mediengestützten Lehre im Wesentlichen erst ab dem Jahr 2017 ein. Die TU Graz legte dabei – im Gegensatz zur BOKU Wien – einen Schwerpunkt auf die verpflichtende Ausbildung für neue Lehrende sowie – ab dem Jahr 2020 – auf intensivere (ganztägige) Fortbildungsmaßnahmen.

Der RH hielt positiv fest, dass beide Universitäten die Lehrenden im Jahr 2020 mit einem speziellen Weiterbildungsprogramm auf die Herausforderungen der im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie verordneten Distanzlehre vorbereiteten.

Er empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, die Erfahrungen aus der Distanzlehre während der COVID-19-Pandemie zu bewerten und für die Weiterentwicklung der digitalen Lehre bzw. des Weiterbildungsprogramms im Bereich der mediengestützten Lehre zu nutzen. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der inklusiven Lehre wäre der im Jahr 2020 eingesetzte Digitalisierungsschub – unter Berücksichtigung der Kosten-Nutzen-Relation – weiterzuführen.

18.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie die Initiative „BOKU Lehre der Zukunft“ ab Juni 2022 starten werde. Im Zuge dieses Projekts werde auch Awareness zum Thema Inklusion geschaffen und bei einer Neuimplementierung von Lehrveranstaltungskonzepten mitgedacht und einbezogen. Dadurch werde sehr effektiv und mit überschaubaren Schritten inklusive Lehre realisiert, beispielsweise digital-inklusive Lehre.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz sei sie bemüht, die gewonnenen Erkenntnisse und auch die Maßnahmen zur Steigerung der Lehre im digitalen Bereich dort, wo dies sinnvoll sei, weiterzuführen. Dazu habe die TU Graz auch einen eigenen Satzungsteil zur virtuellen Lehre im Sommer 2021 verabschiedet, der die Nutzung der digitalen Lehre regle.

Erstellung barrierefreier Dokumente

19.1 (1) An wissensbasierten, „textzentrierten“ Institutionen ist der barrierefreie Zugang zu Informationen für Menschen mit Behinderung besonders relevant. Das betrifft an Universitäten digitale sowie analoge Textdokumente im Bereich des Studiums (beispielsweise Informationen zum Studium, Formulare, Lern- und Prüfungsunterlagen), aber auch im Arbeitsumfeld einer Universität (etwa Mitarbeiterinformationen, Publikationen, Projektanträge). Für barrierefreie Dokumente können etwa technische Hilfsmittel (wie Lesegeräte) eingesetzt werden. Aus diesem Grund überprüfte der RH, in welchem Ausmaß die BOKU Wien und die TU Graz Schulungsmaßnahmen zur barrierefreien Aufbereitung von Dokumenten im Weiterbildungsprogramm vorsahen.

(2) Die BOKU Wien organisierte erstmals im Oktober 2017 eine Schulung zum Thema barrierefreie Dokumentenerstellung: den zweitägigen Workshop „Einführung in die e-Accessibility. Erstellung barrierefreier Lehrinhalte, Publikationen, Webinhalte und Dokumente“, geleitet von zwei Vortragenden der Universität Klagenfurt. Nach diesem Auftakt veranstaltete die BOKU Wien vom Sommersemester 2018 bis zum Sommersemester 2019 jedes Semester jeweils einen zweistündigen Workshop. Diesen leitete ein Mitarbeiter der EDV-Abteilung der BOKU Wien, der sein Wissen aus dem ersten Workshop weitergab. Seit dem Wintersemester 2019/20 hielt ein

Vortragender der Technischen Universität Wien jedes Semester für Lehrende sowie für alle Bediensteten je einen halbtägigen Workshop ab.

In den Jahren 2017 bis 2020 wurden 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BOKU Wien in neun Workshops (von unterschiedlicher Intensität) zur barrierefreien Dokumentenerstellung geschult. Die Universitätsbediensteten stammten zu 60 % aus Departments bzw. Instituten, zu 40 % aus den Serviceeinrichtungen, davon fünf Personen aus der EDV-Abteilung. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren für Februar 2021 weitere Fortbildungen zur Barrierefreiheit für fünf neue Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die digitale Lehre und weitere Bedienstete der Abteilung E-Learning und Didaktik geplant.

Zusätzlich zu den Schulungen enthielt die Website der Stabsstelle eine kurze Auflistung von einfachen Regeln zur Erstellung barrierefreier Dokumente, die auch im „Handbuch für Lehrende“ angeführt war. Diese war sehr allgemein gehalten und ging nicht auf die konkreten Umsetzungsschritte bzw. auf verschiedene Dokumentenformate ein. Eine weitere Anleitung zur Erstellung barrierearmer Materialien der Academic Moodle Cooperation⁴⁰ war auf der Lernplattform BOKU learn unter den Anleitungen und Tutorials für Lehrende zugänglich.

(3) Die TU Graz bot im überprüften Zeitraum keine spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen zur barrierefreien Dokumentenerstellung an. Die Servicestelle Barrierefrei Studieren erstellte im Oktober 2020 das strategische Konzept „Barrierefreie Dokumente“. Dieses sah Maßnahmen für die Jahre 2021 und 2022 vor, um die barrierefreie Dokumentenerstellung an der TU Graz zu implementieren, beispielsweise durch Mitarbeiterschulungen, einen Leitfaden und Checklisten, barrierefreie Dokumentenformatvorlagen, die langfristige Integration des Themas in den Onboarding-Prozess und das Weiterbildungsprogramm für (neue) Bedienstete. Für das Sommersemester 2021 standen damit erstmals zwei halbtägige Weiterbildungsveranstaltungen zu diesem Thema auf dem Programm – eine für Lehrende, eine für alle Bediensteten.

Die Plattform e.didactics, die ein Aus- und Weiterbildungsangebot zur digitalen Lehre für den Steirischen Hochschulraum schuf, organisierte ein umfassendes Weiterbildungsmodul zum Thema Barrierefreiheit. Dieses absolvierten im Jahr 2019 drei Angehörige der Organisationseinheit Lehr- und Lerntechnologien der TU Graz, um in weiterer Folge dieses Wissen – als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – in ihre Tätigkeit als Mediencoaches einbringen zu können. Eine dieser Mediencoaches war auch die Vortragende im für die Lehre verpflichtenden Modul Lehre an der TU Graz, sie führte in diesem Kontext in das Thema Barrierefreiheit ein.

⁴⁰ Die Academic Moodle Cooperation ist ein Zusammenschluss von akademischen Bildungseinrichtungen zur Nutzung von Synergien bei der Wartung, Weiterentwicklung und dem Support von Moodle.

Abgesehen vom Leitfaden für eine inklusive Lehre, dessen Anhang eine Anleitung für das Erstellen barrierefreier Dokumente enthielt, gab es an der TU Graz keine weiteren verschriftlichten Informationen zu diesem Thema.

(4) Sowohl an der BOKU Wien als auch an der TU Graz wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diverser Organisationseinheiten, die für die redaktionelle Bearbeitung der Website zuständig waren, zur technischen Anwendung des Programms Typo3 und den redaktionellen Anforderungen geschult. Diese – in regelmäßigen Abständen stattfindenden – Workshops wiesen auch auf das Thema Barrierefreiheit hin. In den Schulungsunterlagen war das Thema ebenfalls behandelt.

- 19.2 Der RH anerkannte, dass die BOKU Wien interessierten Bediensteten seit 2017 Schulungen zur barrierefreien Dokumentenerstellung anbot. Er vermisste allerdings eine Strategie, um dieses Wissen grundlegend und als selbstverständlich in der Institution zu verankern, so dass möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Bewusstsein für dieses Thema entwickeln. So wäre es zweckmäßig, wenn alle Bediensteten mit schriftlicher Kommunikation im beruflichen Alltag zumindest über Grundkenntnisse in der barrierefreien Dokumentenerstellung verfügen.

Der RH hielt fest, dass die TU Graz im überprüften Zeitraum keine Schulungen zur barrierefreien Dokumentenerstellung durchführte. Sie zeigte allerdings eine erste Initiative dahingehend und plante zur Zeit der Gebarungsüberprüfung, im Sommersemester 2021 – ausgehend von einem im Oktober 2020 erstellten strategischen Konzept zur Implementierung der barrierefreien Dokumentenerstellung an der TU Graz – zwei Kurse anzubieten.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, die barrierefreie Dokumentenerstellung in der Aus- und Weiterbildung so zu implementieren, dass möglichst jede bzw. jeder Bedienstete ein Bewusstsein für das Thema und relevantes Wissen für den jeweiligen Aufgabenbereich erlangt. Diese Mitarbeiterschulung könnte im Rahmen von Kursen erfolgen, aber auch über bereitgestellte Online-Tutorials – begleitet von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den jeweiligen Organisationseinheiten.

Der RH hielt positiv fest, dass an der TU Graz im Jahr 2019 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in speziellen Schulungen zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema Barrierefreiheit ausgebildet wurden und auch die BOKU Wien dahingehend Pläne gefasst hatte.

Der RH erachtete es für grundsätzlich zweckmäßig, dass an den überprüften Universitäten schriftliche Anleitungen zur barrierefreien Dokumentenerstellung zur Verfügung standen. Er hielt allerdings kritisch fest, dass diese Anleitungen

- nicht hinreichend anwenderfreundlich bzw. nicht ausführlich genug waren (Kurzanleitung der Stabsstelle) oder
- sich – aufgrund des Veröffentlichungsmediums – nur an eine spezielle Zielgruppe (Lehrende) und nicht an alle Bediensteten richteten (Anleitung zur Erstellung barrierearmer Materialien der Academic Moodle Cooperation auf der Lernplattform BOKU learn, Leitfaden für eine inklusive Lehre der TU Graz).

Der RH empfahl daher der BOKU Wien und der TU Graz, eine praxisorientierte schriftliche Anleitung zur barrierefreien Dokumentenerstellung zu erarbeiten und diese allen Bediensteten zugänglich zu machen. Sie sollte auch als Nachschlagewerk – beispielsweise in Form von Frequently Asked Questions (FAQ) – genutzt werden können.

- 19.3 (1) Laut Stellungnahme der BOKU Wien setze sie die Empfehlung zur Implementierung der barrierefreien Dokumentenerstellung in der Aus- und Weiterbildung – gemäß der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 – im Projekt „Barrierefreies Internet“ um. Darüber hinaus bereite sie, wie in der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 festgehalten, eine Zertifizierung zur Web-Barrierefreiheit mit externer Begleitung vor.

Die Empfehlung, eine praxisorientierte schriftliche Anleitung zur barrierefreien Dokumentenerstellung zu erarbeiten, sei bereits umgesetzt. Die Anleitung sei auf der Website der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung abrufbar und werde laufend erweitert und aktualisiert.

(2) Die TU Graz teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie die Empfehlung zur Implementierung der barrierefreien Dokumentenerstellung in der Aus- und Weiterbildung bereits 2021 umgesetzt habe. So habe sie einerseits im Rahmen der Teaching Academy Online-Kurse zu den Themen „Barrierefreie PDF-Dokumente mit Word 2016 erstellen“ und „Barrierefreie PowerPoint Präsentationen erstellen“ für Lehrende der TU Graz angeboten. Andererseits habe sie – im Zuge der Sensibilisierungsreihe „Universität. All inclusive – respektvolle Begegnung mit Mitarbeiter:innen und Student:innen mit Behinderung“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – neben den Workshops zu Asperger Autismus, Gehörlosigkeit und Sehbeeinträchtigung auch einen Workshop zur barrierefreien Dokumentenerstellung organisiert. Im Rahmen der Online-Kurse seien die zuvor erstellten barrierefreien Word- sowie Power Point-Vorlagen herangezogen und angewandt worden.

Die Erarbeitung einer praxisorientierten schriftlichen Anleitung zur barrierefreien Dokumentenerstellung sei in Umsetzung. Die Anleitung werde spätestens Ende 2022 zur Verfügung stehen.

- 19.4 Der RH stellte gegenüber der BOKU Wien klar, dass die Empfehlung zur barrierefreien Dokumentenerstellung nicht nur Inhalte der Website (Texte, audio-visuelle Inhalte) betraf, sondern jegliche digitale sowie analoge Textdokumente im Bereich des Studiums oder im Arbeitsumfeld einer Universität. Er wiederholte daher seine Empfehlung, die barrierefreie Dokumentenerstellung in der Aus- und Weiterbildung so zu implementieren, dass möglichst jede bzw. jeder Bedienstete ein Bewusstsein für das Thema und relevantes Wissen für den jeweiligen Aufgabenbereich erlangt.

Studieren mit Behinderung

Überblick

- 20.1 (1) Eine Datenbasis zur Anzahl von Studierenden mit Behinderung lieferten die Studierenden-Sozialerhebungen bzw. die diesbezüglichen Zusatzstudien (TZ 42).⁴¹ Demnach wiesen im Jahr 2019 – im gesamten tertiären Sektor – 12,2 % der Studierenden eine studienerschwerende Beeinträchtigung auf. Bei 6 % dieser Studierenden hatte das Sozialministeriumservice einen Erwerbsminderungsgrad von mindestens 50 % festgestellt, welcher für den Bezug bestimmter Transferleistungen erforderlich war.

An der BOKU Wien waren im Wintersemester 2019/20 10.611 Studierende in ordentlichen Studien aktiv, an der TU Graz 15.909. Unter Zugrundelegung des Prozentsatzes der Studierenden-Sozialerhebung 2019 für die überprüften Universitäten (BOKU Wien: 11 %, TU Graz: 10 %) waren zu diesem Zeitpunkt an der BOKU Wien rd. 1.200, an der TU Graz rd. 1.600 Studierende studienerschwerend beeinträchtigt.

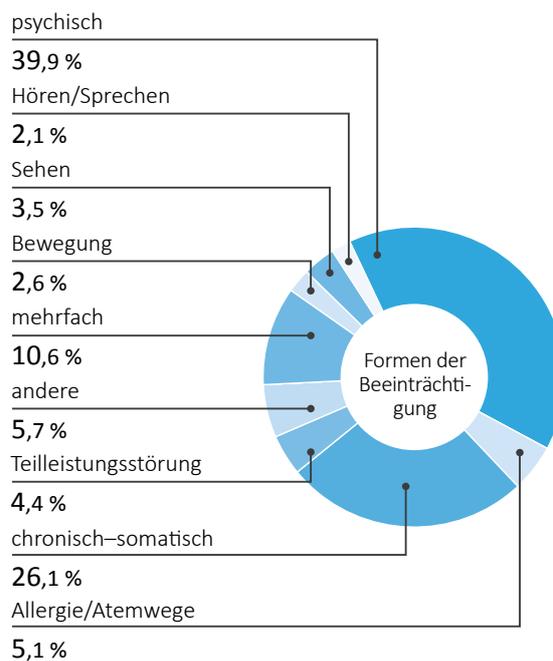
An beiden Universitäten waren Unterstützungsstellen für Studierende mit Behinderung eingerichtet. Als Motive, keine spezifische Unterstützungsstelle kontaktiert zu haben, gaben betroffene Studierende – laut Studierenden-Sozialerhebung 2019 – hauptsächlich an, mit keinen Änderungen ihrer spezifischen Studienprobleme gerechnet zu haben, bzw. persönliche Gründe. Zur geringen Bekanntheit der Unterstützungsstellen verwies der RH auf TZ 22.

⁴¹ Die überprüften Universitäten verfügten dazu über keine vollständigen Daten.

(2) Im tertiären Sektor verteilten sich die Formen der Beeinträchtigung bei Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung im Jahr 2019 wie folgt:

Abbildung 2: Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung; Form der Beeinträchtigung (2019)

Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung



Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2019; Darstellung: RH

Nach den Daten der Studierenden-Sozialerhebung 2019 wies der deutlich größte Teil der betroffenen Studierenden psychische oder chronisch-somatische Erkrankungen auf.

20.2 Der RH hielt fest, dass laut Studierenden-Sozialerhebung 2019 unter den Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung jene mit einer psychischen oder chronisch-somatischen Erkrankung die größten Gruppen darstellten.

Weiters wies er darauf hin, dass den überprüften Universitäten Daten über die Anzahl der Studierenden mit Behinderung nur lückenhaft zur Verfügung standen. Bekannt waren den Universitäten jene Studierenden, die die Leistungen der Unterstützungsstellen persönlich in Anspruch nahmen. Dabei handelte es sich jedoch nur um einen sehr geringen Anteil an allen Studierenden mit Behinderung.

Unterstützungsstellen für Studierende

21.1 (1) Die überprüften Universitäten richteten jeweils eine Unterstützungsstelle für Studierende mit Behinderung ein. Neben der Beratung zählte zu deren Aufgaben, insbesondere Studierende mit Behinderung bei der Abwicklung ihres Studienalltags zu unterstützen, etwa durch die Organisation technischer Hilfsmittel sowie persönlicher Assistenzen und die Vermittlung im Zusammenhang mit Lehr- und Prüfungsbedingungen (TZ 24). Weiters unterstützten sie Lehrende und andere Bedienstete bei Angelegenheiten der Barrierefreiheit und der inklusiven Lehre.

(2) Die Stabsstelle der BOKU Wien, umfassend zuständig für Angelegenheiten von Studierenden und Bediensteten mit Behinderung, war organisatorisch direkt einem Mitglied des Rektorats zugeordnet. Sie war mit einer Person besetzt. Mit Jänner 2021 ging sie in der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung auf, in der zwei Personen administrativ tätig waren.

(3) Die Servicestelle Barrierefrei Studieren der TU Graz war hinsichtlich der Dienstaufsicht der für Gebäude und Technik zuständigen Abteilung zugeordnet, die fachliche Aufsicht oblag dem Vizerektorat für Personal und Finanzen. Ab 2020 war die Servicestelle der Personalabteilung zugeordnet. Die Servicestelle war bis 2017 mit einer Person, ab 2018 mit zwei Personen besetzt. Das der Servicestelle zugeordnete Beschäftigungsausmaß betrug im überprüften Zeitraum zwischen 15 Stunden und 24 Stunden pro Woche. Die übrige Stundenkapazität des Personals der Servicestelle war in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge eingesetzt (TZ 14).

(4) An der BOKU Wien und an der TU Graz nahmen 2019 jeweils 45 Studierende mit Behinderung die Unterstützungsstellen in Anspruch, im Jahr 2015 waren es 15 bzw. 14 Studierende.

21.2 Der RH gab zu bedenken, dass im überprüften Zeitraum ein zwar wachsender, aber immer noch relativ geringer Anteil der Studierenden mit Behinderung die Unterstützungsstellen in Anspruch nahm.

Zur personellen Ausstattung der Unterstützungsstellen wies der RH darauf hin, dass das Potenzial vorhanden war, eine höhere Arbeitsbelastung – zumindest kurzfristig – auf Kosten der sonstigen Aufgabengebiete bewältigen zu können. Insofern erachtete er die personelle Ausstattung als ausreichend. Allerdings sollte das zur Verfügung stehende Leistungsangebot auch bei einer stärkeren Inanspruchnahme sichergestellt und die Erfüllung der Aufgaben der Unterstützungsstellen auch bei Abwesenheiten gewährleistet sein.

Kritisch sah er deshalb die Besetzung der Unterstützungsstellen mit nur einer Person (an der BOKU Wien während des gesamten überprüften Zeitraums, an der TU Graz bis 2017), wodurch eine Vertretung im Verhinderungsfall erschwert war.

Informationsangebot über ein Studium mit Behinderung

- 22.1 (1) Sowohl die BOKU Wien als auch die TU Graz boten Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte sowie Studierende vor bzw. zum Studienbeginn an. Die Unterstützungsstellen betreuten bei diesen Veranstaltungen einen Informationstisch und standen für individuelle Fragen zum Thema Behinderung zur Verfügung.⁴² An den Informationstagen (BOKU Wien) bzw. am Tag der offenen Tür (TU Graz) hielten sie zudem Kurzvorträge über ein Studium mit Behinderung und das jeweilige Unterstützungsangebot.

Die ÖH BOKU gab in Kooperation mit der BOKU Wien die Broschüre „BOKU Tipps“ für den Studienstart heraus, in der je eine Seite der Stabsstelle und der Psychosozialen Beratungsstelle der ÖH BOKU gewidmet war. Diese Broschüre war nicht barrierefrei verfügbar. Die Stabsstelle verteilte zudem den Folder „Studieren ohne Barriere“, in dem Kurzinformationen zu möglichen Unterstützungsleistungen, zum Studienrecht (beispielsweise abweichende Prüfungsmethode, Beurlaubung, Erlass des Studienbeitrags) und zu relevanten Kontaktstellen zusammengefasst waren.

Die Broschüre „Die wichtigsten Infos für den Studienstart“ der TU Graz war auch in barrierefreier Version auf der Website verfügbar. Außer einem Verweis auf die Servicestelle Barrierefrei Studieren fanden sich darin keine Informationen zum Thema Behinderung. Auch die „Erstsemestrigen INFO“ der HochschülerInnenschaft an der TU Graz (**HTU Graz**) enthielt nur einen Verweis auf die Psychosoziale Beratungsstelle der HTU Graz – nicht jedoch auf die Servicestelle Barrierefrei Studieren.

- (2) Ein wichtiger Kanal, um Informationen zum Thema Studieren mit Behinderung zu kommunizieren, sind die Websites von Universitäten. Sie erlauben es Betroffenen, sich informell, anonym und ohne ein Offenlegen der persönlichen Situation zu informieren.

Die Website der BOKU Wien führte über die Navigation „Studium“ zu Seiten, welche die soziale Situation von Studierenden berücksichtigten (z.B. „Studieren mit Kindern“), das Thema „Studieren mit Behinderung“ war nicht abgebildet. Die Stabs-

⁴² In ihrem Schreiben an die Bildungsbeauftragten von Schulen richtete die BOKU Wien die Einladung zu den Informationstagen explizit auch an Studieninteressierte mit Behinderung – mit der Bitte um Voranmeldung, um etwaige Unterstützungen organisieren zu können (etwa Gebärdendolmetscherin bzw. -dolmetscher).

stelle war auf dem Reiter der Universitätsleitung zu finden, der sie organisatorisch zugeteilt war; ohne Kenntnis über deren Existenz bzw. des Organigramms war sie nur über die Suchmaschine auffindbar.

Unter dem Reiter „Studienrechtliche Informationen“ wurden die abweichende Prüfungsmethode und die Möglichkeit der Beurlaubung im Krankheitsfall behandelt, unter „Aufnahmeverfahren Bachelor Lebensmittel- und Biotechnologie“ und unter „Studienbeiträge und Förderungen“ die besonderen Bedingungen für Studierende mit einer Behinderung von mindestens 50 % (Befreiung von der Zulassungsprüfung bzw. Erlass der Studienbeiträge). Für diese Fälle waren Antragsformulare beigefügt, welche die Betroffenen an die Studienabteilung weiterzuleiten hatten. Verlinkungen dieser Seiten zur bzw. von der Stabsstelle fehlten.

Die Seite der Stabsstelle diente einerseits dazu, ihr Aufgabengebiet und die Kontaktperson vorzustellen, andererseits als Informationspool zum Thema Studieren mit Behinderung. Sie enthielt praxisrelevante Informationen für Betroffene (abweichende Prüfungsmethode, internationale Studierendenmobilität, Fragen des Datenschutzes, FAQ zur grundsätzlichen Barrierefreiheit der Gebäude und zu finanziellen Unterstützungsleistungen), den Kurzfilm „Barrierefrei Studieren und Arbeiten an der BOKU“, rechtliche Bestimmungen (von der VN-Behindertenrechtskonvention bis zum Universitätsgesetz 2002) sowie Informationen über die Lehrveranstaltung „Soziale Kompetenz in Theorie und Praxis“, welche die Stabsstelle organisierte und inhaltlich begleitete. Eine Gliederung der Informationen nach Zielgruppen (Betroffene bzw. grundsätzlich interessierte Studierende und Lehrende) fehlte dabei ebenso wie eine thematische Auffächerung (praxisrelevante Informationen bzw. Allgemeines).

(3) Auf der Website der TU Graz hatte das Thema „Barrierefrei Studieren“ – über die Navigation Studium – einen eigenen Reiter sowohl unter „Studieninteressierte“ als auch „Studienanfängerinnen und –anfänger“. Dieser führte direkt auf die Seite der Servicestelle Barrierefrei Studieren. Auf dieser wurden sowohl Kontaktpersonen vorgestellt als auch die Unterstützungsleistungen, die in Bezug auf die einzelnen Formen von Behinderungen und psychischen bzw. chronischen Krankheiten konkret beschrieben wurden (beispielsweise Mitschreibhilfen, Arbeitsbehelfe, abweichende Prüfungsmethode). Praxisrelevante Informationen für Studierende mit Behinderung zum Studienrecht (abweichende Prüfungsmethode, Erlass von Studienbeiträgen, Beurlaubung, Zulassungsprüfungen) oder zu internationalen Mobilitätsprogrammen waren ebenso wenig abrufbar wie Verweise auf weitere Stellen, die für die Zielgruppe von Interesse sein konnten, etwa die psychosozialen Beratungsangebote der HTU Graz⁴³. Die Servicestelle setzte primär auf das persönliche Beratungsgespräch und weniger auf frei zugängliche Informationen.

⁴³ Die Website der HTU Graz verwies umgekehrt nicht auf die Servicestelle Barrierefrei Studieren.

Mit Ausnahme der Information der Studienabteilung über den Erlass des Studienbeitrags bei einer Behinderung von mindestens 50 % (inklusive Antragsformular) fanden sich auf der Website der TU Graz keine weiteren studienrechtlichen oder organisatorischen Informationen für das Studium mit Behinderung. Auf der Seite „Face to face“, die – betreut von der Kommunikationsabteilung – anhand von Interviews mit Bediensteten und Studierenden auf die Diversität an der TU Graz hinwies, erschien im Mai 2017 ein Interview mit einer blinden Studentin und einem Studenten mit Legasthenie über deren Studiensituation.

(4) Laut der Zusatzstudie zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 aus 2020 kannten durchschnittlich 20 % der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung die Unterstützungsstellen an den Hochschulen des tertiären Bildungsektors. Vertrauter war die Psychologische Studierendenberatung, die durchschnittlich 63 % der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung kannten.

An den überprüften Universitäten lag der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsstellen unter betroffenen Studierenden unter dem Durchschnitt der österreichischen Hochschulen:

- An der BOKU Wien kannten 11 % die Stabsstelle und 47 % die Psychologische Studierendenberatung;
- an der TU Graz war die Servicestelle Barrierefrei Studieren zu 10 %, die Psychologische Studierendenberatung zu 57 % bekannt.

22.2 (1) Der RH hielt positiv fest, dass an den überprüften Universitäten die Unterstützungsstellen im Rahmen von Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte und für Studienanfängerinnen und –anfänger über ein Studium mit Behinderung informierten bzw. berieten.

Weiters anerkannte er, dass die BOKU Wien in den Informationsmaterialien für den Studienstart das Thema Behinderung berücksichtigte.

Der RH hielt allerdings kritisch fest, dass die Broschüre „BOKU Tipps“ nicht als barrierefreies Dokument verfügbar war.

Er empfahl daher der BOKU Wien, sicherzustellen, dass die Broschüren, die wichtige Informationen für den Studienstart kompakt zusammengestellt enthalten (beispielsweise „BOKU Tipps“), auch in barrierefreier Version zugänglich sind.

Der RH kritisierte, dass an der TU Graz – anders als an der BOKU Wien – das Thema Behinderung in den Informationsmaterialien für den Studienbeginn weitgehend

unbehandelt blieb. Positiv vermerkte er, dass die Broschüre „Die wichtigsten Infos für den Studienstart“ auch als barrierefreies Dokument verfügbar war.

Der RH empfahl der TU Graz, aussagekräftige Informationen zum Thema Behinderung (Unterstützungsstellen, Unterstützungsangebote) in die Broschüren für Studieninteressierte bzw. Studienanfängerinnen und –anfänger einzuarbeiten.

(2) Der RH hielt kritisch fest, dass auf der Website der BOKU Wien Informationen zum Thema Studieren mit Behinderung sowie zur Stabsstelle schwer auffindbar waren. Positiv vermerkte er, dass die Website – sowohl auf der Seite der Stabsstelle als auch auf den Seiten von administrativen Organisationseinheiten – umfassend Inhalte zum Thema Studieren mit Behinderung enthielt. Allerdings waren die behindertenrelevanten Informationen unstrukturiert aufbereitet und teilweise nicht verlinkt, insbesondere zwischen den Seiten der einzelnen Organisationseinheiten und der Stabsstelle. Insgesamt beurteilte der RH die Website der BOKU Wien wegen der erschwerten Auffindbarkeit von behindertenrelevanten Inhalten sowie der mangelhaften redaktionellen Aufbereitung als weder benutzerfreundlich noch barrierefrei.

Er empfahl daher der BOKU Wien, bei einem Relaunch der Website einen benutzerfreundlichen und barrierefreien Zugang zu den Informationen – insbesondere zum Thema Studieren mit Behinderung – zu verwirklichen. Das betrifft einerseits die Auffindbarkeit der behindertenrelevanten Informationen über die Navigation sowie über sachgerechte Verlinkungen, andererseits die redaktionelle Aufbereitung der Inhalte.

(3) Der RH hielt positiv fest, dass auf der Website der TU Graz das Thema Behinderung sichtbar verankert und die Servicestelle Barrierefrei Studieren gut auffindbar war. Zudem waren deren Unterstützungsleistungen konkret und übersichtlich beschrieben.

Er kritisierte allerdings, dass auf der Website – abgesehen vom Unterstützungsangebot der Servicestelle – kaum behindertenrelevante Informationen zu studienrechtlichen, organisatorischen und finanziellen Themen verfügbar waren. Dies erschwerte es Betroffenen, sich anonym und informell über ein Studium mit Behinderung zu informieren.

Der RH empfahl der TU Graz, zusätzlich zur Beschreibung der Unterstützungsleistungen der Servicestelle Barrierefrei Studieren auch Informationen, die aus studienrechtlicher, organisatorischer und finanzieller Sicht für ein Studium mit Behinderung von Relevanz sind, auf der Website zu veröffentlichen. Dazu wäre eine praxisorientierte und möglichst niederschwellige Form zu wählen, beispielsweise FAQ.

Der RH wies darauf hin, dass die Website der TU Graz keine Verweise und Verlinkungen zu Stellen enthielt, die – abgesehen von der Servicestelle Barrierefrei Studieren – Studierenden mit Behinderung oder chronischen bzw. psychischen Krankheiten ebenfalls Unterstützung anboten, wie die HTU Graz mit psychosozialen Beratungsangeboten.

Er empfahl der TU Graz, auf ihrer Website auch über Unterstützungsleistungen anderer Stellen für Studierende zu informieren, etwa über die psychosozialen Beratungsangebote der HTU Graz, und mit diesen eine wechselseitige Verlinkung der Websites anzuregen.

(4) Der RH hielt kritisch fest, dass laut der Zusatzstudie zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 die Unterstützungsstellen sowohl an der BOKU Wien als auch an der TU Graz Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung – im Vergleich zu anderen Hochschulen – weitgehend unbekannt waren. Nur 11 % (BOKU Wien) bzw. 10 % (TU Graz) der betroffenen Studierenden kannten die Unterstützungsstelle; dies waren nur halb so viele wie im Durchschnitt aller österreichischen Hochschulen. Der RH führte dies u.a. auf die Mängel in der Öffentlichkeitsarbeit der beiden Unterstützungsstellen zurück.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, eine Strategie zu entwickeln, um den Bekanntheitsgrad der Unterstützungsstellen insbesondere unter Studierenden mit Behinderung zu erhöhen. Wichtige Faktoren wären dabei z.B. ein optimierter Web–Auftritt und die Nutzung von Synergien durch geeignete – auch außeruniversitäre – Kooperationspartner.

- 22.3 (1) Laut Stellungnahme der BOKU Wien habe sie – um sicherzustellen, dass wichtige Informationsmaterialien auch in einer barrierefreien Version zugänglich sind – das Arbeitsprogramm Barrierefreiheit mit Schulungen, Seminaren und Workshops ausgearbeitet und bereits umgesetzt.

Einen benutzerfreundlichen und barrierefreien Zugang zu den Informationen über Studieren mit Behinderung auf der Website werde sie im Rahmen des Relaunches als Teilprojekt umsetzen. Die WCAG–Zertifizierung⁴⁴ der Website sei für 2024 geplant.

Mit der neuen Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung habe die Website eine neue Sichtbarkeit erlangt und werde laufend aktualisiert.

⁴⁴ WCAG = Web Content Accessibility Guidelines

Die Empfehlung zur Nutzung von Synergien durch geeignete Kooperationspartner (die Öffentlichkeitsarbeit, das BOKU-Magazin, die Studienberatung BOKU4you, die ÖH BOKU) sei in Umsetzung.

(2) Wie die TU Graz in ihrer Stellungnahme mitteilte, werde sie dem Thema Behinderung in künftigen Auflagen der Broschüren für Studieninteressierte bzw. Studienanfängerinnen und -anfänger noch mehr Raum geben.

Um den Bekanntheitsgrad der Servicestelle Barrierefrei Studieren zu erhöhen, seien folgende Maßnahmen ab 2022 geplant: Kooperationen mit Studo-App (zur Bewerbung des Angebots der Servicestelle), Schulkooperationen, optimierter Web-Auftritt (bessere Darstellung der Unterstützungsleistungen), Zusammenarbeit mit Lehrenden (Aufnahme der Folie zum Angebot der Servicestelle in den Foliensatz der Lehrveranstaltungen). Die Website der Servicestelle werde bis Ende 2022 überarbeitet.

Die Empfehlung, auf der Website der TU Graz auch über Unterstützungsleistungen anderer Stellen zu informieren, werde umgesetzt.

23.1 (1) Studierende mit Behinderung wurden sowohl an der BOKU Wien als auch an der TU Graz durch Mitschreibhilfen oder Gebärdendolmetscherinnen und -dolmetscher unterstützt.

(2) An der BOKU Wien halfen im überprüften Zeitraum studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Studierenden mit Behinderung. Bei Bedarf konnten Mitschreibhilfen oder andere Unterstützungsleistungen direkt von den Instituten den Studierenden Hilfestellungen geben.

Weiters hatten Studierende an der BOKU Wien im Rahmen der Lehrveranstaltung „Soziale Kompetenzen in Theorie und Praxis“ die Möglichkeit, ihre sozialen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und u.a. als „BOKU Wien-Buddy“ Studierende mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf zu begleiten. Diese Lehrveranstaltung schuf die Möglichkeit, dass sich Studierende nach dem Prinzip des „Service-Learning“ während ihres Studiums sozial engagieren oder in Kooperation mit bestimmten Einrichtungen soziale Verantwortung übernehmen. Die BOKU Wien bewertete die Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung mit 5 ECTS⁴⁵ (zwei Semester) und stellte eine Kompetenzbestätigung aus.

⁴⁵ ECTS ist die Abkürzung für European Credit Transfer and Accumulation System – das europäische Erfassungssystem für zu erbringende und erbrachte Leistungen von Studierenden.

Im Juni 2010 stellte die Technische Universität Wien den Modellversuch Gehörlos und Schwerhörig Erfolgreich Studieren (**GESTU**) der Öffentlichkeit in Wien vor. GESTU Wien war eine Kompetenz- und Servicestelle, die gehörlose und schwerhörige Studierende im Studium mit unterschiedlichen Services unterstützte, um ihnen einen gleichberechtigten Studienzugang zu ermöglichen. GESTU Wien organisierte und koordinierte Gebärdensprachdolmetscherinnen und –dolmetscher, Schriftdolmetscherinnen und –dolmetscher sowie Mitschreibkräfte. Unterstützung gab es auch durch Video- und Audioaufzeichnungen sowie weitere assistierende Technologien in den Lehrveranstaltungen. Für Studierende war dieses Service kostenlos.

Seit Ende 2012 wurde GESTU Wien im Rahmen der Leistungsvereinbarungen der Technischen Universität Wien als Servicestelle geführt. Die Servicestelle war für ordentliche Studierende der Hochschulen⁴⁶ im Raum Wien – und damit auch für die BOKU Wien – zuständig.

Das Ministerium finanzierte GESTU Wien im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit der Technischen Universität Wien wie folgt:

Tabelle 9: Finanzierung GESTU Wien

	Leistungsvereinbarungsperiode		
	2013 bis 2015	2016 bis 2018	2019 bis 2021
Zeitraum GESTU Wien	1. März 2013 bis 29. Februar 2016	1. März 2016 bis 28. Februar 2019	1. März 2019 bis 28. Februar 2022
	in EUR		
Finanzierung Ministerium	1.910.000	2.147.252	1.916.000

Quelle: Technische Universität Wien

Zur Zeit der Gebarungüberprüfung verhandelte die Technische Universität Wien mit dem Ministerium über eine Mittelaufstockung für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019 bis 2021.

⁴⁶ gehörlose und schwerhörige Studierende, die an einer Universität, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule in Wien als ordentliche Studierende inskribiert waren

Die über GESTU Wien abgerechneten Kosten der BOKU Wien für Tutorinnen und Tutoren sowie Schriftdolmetscherinnen und –dolmetscher für Studierende stellten sich im überprüften Zeitraum wie folgt dar:

Tabelle 10: Kosten für Tutorinnen und Tutoren sowie Schriftdolmetschkosten BOKU Wien

Studienjahr	2014/15	2015/16 ²	2016/17 ²	2017/18	2018/19
	in EUR				
Tutorinnen bzw. Tutoren	2.175	–	–	14.816	7.593
Schriftdolmetschkosten ¹	–	–	–	50.944	31.967
Summe	2.175	–	–	65.760	39.560

¹ Ein Studierender absolvierte ein Doppelstudium an zwei Universitäten. Der Anteil für die Dolmetschleistungen für das Studium an der BOKU Wien konnte nicht gesondert ausgewiesen werden.

² Für die Studienjahre 2015/16 und 2016/17 übermittelte die GESTU Wien dem RH keine Kosten.

Quelle: GESTU Wien (Technische Universität Wien)

(3) Die TU Graz schloss im Jahr 2007 einen Kooperationsvertrag mit der Universität Graz zur Umsetzung von Studienunterlagen in digitale Formate oder tastbare Unterlagen sowie zur Nachbearbeitung von Studienunterlagen ab. Die Kosten wurden am Ende jedes Studienjahres im Detail abgerechnet. Alle Mitschreibhilfen wurden über die Universität Graz abgerechnet:

Tabelle 11: Kosten Transkriptions- und Adaptionleistungen TU Graz

Studienjahr	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
	in EUR				
Transkriptionsleistungen (Beträge der Mitschreibhilfen) ¹	7.345	358	1.022	–	–
Adaptionleistungen ¹			622	–	741
Summe	7.345	358	1.644	–	741

¹ 2014/15 und 2015/16 wurden die Transkriptionsbeträge und Adaptionleistungen gesammelt verrechnet und konnten nicht differenziert dargestellt werden.

Quelle: TU Graz

Nachdem die TU Graz erst seit dem Wintersemester 2020/21 einen gehörlosen Studierenden hatte, übernahm die TU Graz die Gebärdensprachdolmetschkosten von 14.355 EUR für das Wintersemester 2020/21.

Im Jänner 2021 reichte die TU Graz einen Projektantrag beim Ministerium für die Finanzierung von GESTU Graz im Rahmen der Leistungsvereinbarung 2022 bis 2024 ein. GESTU sollte für alle Grazer Hochschulen an der TU Graz angesiedelt werden. Die Genehmigung und die Finanzierung dieses Projekts waren zur Zeit der Gebärungsüberprüfung noch offen.

- 23.2 Der RH erachtete die Unterstützung von Studierenden mit beeinträchtigtem Hörvermögen, insbesondere durch das Projekt GESTU Wien, für zweckmäßig. Ein solches Projekt auch für Graz wertete der RH positiv.

[Er empfahl dem Ministerium und der TU Graz, dieses Projekt für den Grazer Hochschulbereich voranzutreiben.](#)

Der RH würdigte positiv, dass die BOKU Wien – im Gegensatz zur TU Graz – studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung einbezog. Zudem hielt er es für zweckmäßig, dass Studierende im Rahmen einer Lehrveranstaltung ihre soziale Kompetenz erweitern und als sogenannte „Buddies“ praxisbezogen zum Tragen bringen konnten.

[Der RH empfahl der TU Graz, nach dem Vorbild der BOKU Wien Lehrveranstaltungen zum Thema Behinderung in das Studienangebot aufzunehmen und auf dieser Basis sogenannte „Buddies“ zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung einzusetzen.](#)

- 23.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Aufbau einer Servicestelle für gehörlose und hörbeeinträchtigte Studierende am Hochschulstandort Graz mit der TU Graz im Rahmen der Leistungsvereinbarungsverhandlungen für die Periode 2022 bis 2024 festgelegt worden sei. Das Projekt GESTU Graz solle in Abstimmung mit den weiteren Universitäten und Hochschulen am Standort bis 2024 umgesetzt sein. Vereinbart seien außerdem die Vorlage eines jährlichen Statusberichts zum Projektverlauf an das Ministerium und eine Evaluierung von GESTU Graz im Wintersemester 2023/24.
- (2) Laut Stellungnahme der TU Graz werde sie das Modell der BOKU Wien näher analysieren und eine Umsetzung an der TU Graz prüfen.

Abweichende Prüfungsmethode

- 24.1 (1) Das Universitätsgesetz 2002 sah ein Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode vor. Voraussetzung war, dass die Studierenden eine Behinderung nachwiesen, die die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich machte, und dass der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch die abweichende Methode nicht beeinträchtigt wurden.⁴⁷

Sowohl die BOKU Wien als auch die TU Graz hatten in ihren Satzungen das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode im Sinne des Universitätsgesetzes 2002 verankert. An der BOKU Wien war die Stabsstelle, an der TU Graz die Servicestelle Barrierefrei Studieren für die Abwicklung zuständig. Bei der Überprüfung einzelner Studierendenakten bzw. des zugehörigen Schriftverkehrs durch den RH wurde das hohe persönliche Engagement der Mitarbeiterinnen der beiden Unterstützungsstellen ersichtlich. An den überprüften Universitäten gab es keine interne Richtlinie über die Vorgangsweise bei der Gewährung von abweichenden Prüfungsmethoden.

(2) Eine abweichende Prüfungsmethode konnte an beiden überprüften Universitäten für alle Formen der Leistungserbringung vereinbart werden. Neben schriftlichen und mündlichen Prüfungen waren davon u.a. Referate, Labortätigkeiten oder Exkursionen umfasst, so beispielsweise eine schriftliche Prüfung oder schriftliche Arbeiten anstatt einer mündlichen Prüfung oder Referaten bei Autismus, schriftliche Arbeiten anstatt einer Exkursionsteilnahme bei Mobilitätseinschränkungen oder Ersatzleistungen aufgrund häufigen Fehlens durch chronische Erkrankungen.

(3) An beiden Universitäten mussten die Studierenden den Bedarf an einer abweichenden Prüfungsmethode mittels fachärztlicher Bestätigung nachweisen. Als Bestätigung reichten Studierende etwa Arztbriefe, Krankengeschichten oder diverse Befunde ein. Während an der BOKU Wien eine fachärztliche Bestätigung der konkreten Funktionsbeeinträchtigung (z.B. Angst in Leistungssituationen) ohne konkrete medizinische Diagnose der Erkrankung (beispielsweise Depression) ausreichend war, verlangte die TU Graz bis Ende 2020 einen Nachweis mit medizinischer Diagnose. Die TU Graz stellte ihre Vorgangsweise mit Beginn des Jahres 2021 um, indem sie nur noch fachärztliche Bestätigungen mit Funktionsbeeinträchtigung ohne Angabe einer Diagnose verlangte.

Die übermittelten Unterlagen wurden sowohl an der BOKU Wien als auch an der TU Graz in Papierform in Ordnern oder elektronisch am Server abgelegt. Die Universitäten bewahrten sie so lange auf, so lange die bzw. der Studierende an der Universität inskribiert war.

⁴⁷ § 59 Abs. 1 Z 12 Universitätsgesetz 2002

(4) Auf den Websites der Unterstützungsstellen war das Informationsangebot zur abweichenden Prüfungsmethode unterschiedlich ausführlich:

- Die BOKU Wien führte unter dem Punkt abweichende Prüfungsmethode an, dass fachärztliche Bestätigungen vorzulegen waren. Sie erläuterte unter einem Punkt „Datenschutz“ Näheres zu geeigneten Nachweisen und an wen diese vorzulegen waren. Sie gab Auskunft zur Verwaltung dieser Daten (keine Weitergabe an Dritte).
- Die Website der TU Graz nannte den Studierenden die Servicestelle Barrierefrei Studieren als zuständige Ansprechstelle zur abweichenden Prüfungsmethode. Weitere Informationen über Ablauf, erforderliche Nachweise oder Datenschutz enthielt die Seite nicht; diese mussten die Studierenden im persönlichen Kontakt mit der Unterstützungsstelle erfragen.

(5) Der RH zog im gegenständlichen Zusammenhang die Universität Wien mit ihrer Stelle Barrierefrei Studieren als positive Benchmark heran. Auf der Website dieser Organisationseinheit war der Prozess der Beantragung anhand von FAQ umfassend und verständlich beschrieben. Neben Fragen zu den geeigneten Nachweisen konnten sich betroffene Studierende bzw. Interessierte auch zu allfälligen Sicherheitsbedenken, beispielsweise wer über die Beeinträchtigung informiert wird, ins Bild setzen.

24.2 Der RH kritisierte, dass an den überprüften Universitäten Richtlinien zur Gewährung einer abweichenden Prüfungsmethode fehlten. Bei Personalwechseln bestand dadurch das Risiko, dass kein mit diesem Thema vertrautes Personal verfügbar und die rasche Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge fehlender Richtlinien bzw. operativer Prozessbeschreibungen erschwert war.

[Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, interne Arbeitsrichtlinien zur Gewährung einer abweichenden Prüfungsmethode zu erstellen, um einen zuverlässigen Wissenstransfer innerhalb der Organisation sicherzustellen.](#)

Der RH hielt die fachärztliche Bestätigung einer Funktionsbeeinträchtigung – ohne medizinische Diagnose – für ausreichend, um den Anspruch auf eine abweichende Prüfungsmethode zu begründen. Er wies auf den Grundsatz der Datenminimierung in der Datenschutz–Grundverordnung⁴⁸ hin⁴⁹ und sah daher die Vorlage und Aufbewahrung diagnostischer medizinischer Informationen (z.B. Krankengeschichten) kritisch.

⁴⁸ ABl. L 2016/119, 1 i.d.g.F.

⁴⁹ Art. 5 Abs. 1 lit. c Datenschutz–Grundverordnung; personenbezogene Daten müssen dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, vorhandene diagnostische medizinische Informationen zu vernichten. Künftig wäre auf fachärztlichen Bestätigungen einer Funktionsbeeinträchtigung – ohne medizinische Diagnose – zu bestehen.

Der RH kritisierte, dass das Informationsangebot auf der Website der TU Graz zur abweichenden Prüfungsmethode sehr gering war. Er hob die diesbezüglichen Angebote der Universität Wien in Form von FAQ positiv hervor. Auch wenn das Informationsangebot der Website der BOKU Wien umfangreicher war, hielt der RH – im Sinne der Übersichtlichkeit und Benutzerfreundlichkeit (TZ 22) – eine Aufbereitung und Ausweitung analog zur Universität Wien für zweckmäßig.

Der RH wiederholte seine Empfehlung an die TU Graz in TZ 22, zusätzlich zur Beschreibung der Unterstützungsleistungen der Servicestelle Barrierefrei Studieren auch Informationen, die aus studienrechtlicher, organisatorischer und finanzieller Sicht für ein Studium mit Behinderung von Relevanz sind, auf der Website zu veröffentlichen. Dazu wäre eine praxisorientierte und möglichst niederschwellige Form zu wählen, beispielsweise FAQ (etwa zur abweichenden Prüfungsmethode).

- 24.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie erste Überlegungen für die konkrete Implementierung interner Arbeitsrichtlinien zur Gewährung abweichender Prüfungsmethoden angestellt habe.

Sie vernichte bereits erhaltene medizinische diagnostische Informationen und bestehe weitgehend auf fachärztlichen Bestätigungen ohne medizinische Diagnose. Auch arbeite sie an einer diesbezüglichen Richtlinie.

- (2) Laut Stellungnahme der TU Graz werde sie bis Ende 2022 interne Arbeitsrichtlinien zur Gewährung abweichender Prüfungsmethoden erstellen und zum Zwecke des Wissenstransfers interne Arbeitsprozesse verschriftlichen.

Sie habe vorhandene diagnostische und medizinische Informationen bereits vernichtet; es lägen lediglich fachärztliche Bestätigungen einer Funktionsbeeinträchtigung vor.

Mediengestützte Unterstützungsleistungen

- 25.1 (1) An beiden überprüften Universitäten stand den Lehrenden und Studierenden eine webbasierte Lernplattform (Moodle)⁵⁰ zur Verfügung: das BOKU learn und das TU Graz TeachCenter. Lehrende konnten dort – begleitend zu ihren Lehrveranstaltungen – u.a. Lehrmaterialien hochladen, mit den Studierenden kommunizieren, Tests durchführen oder Aufzeichnungen bereitstellen.

Moodle unterstützte die Barrierefreiheit. Zur Gewährleistung der Barrierefreiheit wurden auch spezifische Funktionen in Moodle integriert, welche die Überprüfung von E-Learning-Kursen auf Barrierefreiheit ermöglichten. So konnten erstellte Kursabschnitte anhand der folgenden Kriterien getestet werden:

- Verfügten alle eingebundenen Bilder über einen Alternativtext?
- War der Kontrast zwischen Text- und Hintergrundfarbe ausreichend?
- Waren lange Texte durch Überschriften strukturiert?
- Enthielt eine Tabelle verbundene Zellen?
- Enthielt die Tabelle Überschriften für Zeilen bzw. Spalten?

Die auf Moodle hochgeladenen Materialien (pdf-Dateien, Power Point-Präsentationen etc.) waren von dieser Prüffunktion zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht umfasst.

Grundsätzlich erlaubte die Lernplattform je nach Einsatzzweck unterschiedliche Möglichkeiten, um Videos darzustellen. Bei allen Varianten konnte dem Video eine Untertitel-Datei hinzugefügt werden. Ebenso ließen sich alle Varianten im Vollbild anzeigen und ließ sich die Abspielgeschwindigkeit ändern.

⁵⁰ An der TU Graz basierte die Lernplattform bis 2017 auf WBTmaster und wurde danach auf Moodle umgestellt.



(2) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Anteil der auf Moodle abgebildeten Lehrveranstaltungen (Moodle-Kurse) zu Beginn und Ende des überprüften Zeitraums sowie im Wintersemester 2020/21, in dem die Auswirkungen der Distanzlehre (infolge der COVID-19-Pandemie) ersichtlich wurden:

Tabelle 12: Lehrveranstaltungen und Moodle-Kurse an den überprüften Universitäten

	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2019/20	Wintersemester 2020/21
BOKU Wien			
	Anzahl		
Lehrveranstaltungen	2.229	2.258	1.181
Moodle-Kurse	1.406	1.741	963
	in %		
Anteil der Moodle-Kurse an allen Lehrveranstaltungen	63	77	82
TU Graz			
	Anzahl		
Lehrveranstaltungen	4.724	4.951	3.777
Moodle-Kurse	1.417	2.000	3.400
	in %		
Anteil der Moodle-Kurse an allen Lehrveranstaltungen	30	40	90

Quellen: BOKU Wien; TU Graz

An beiden überprüften Universitäten gab es Lehrveranstaltungen, die nicht auf Moodle abgebildet waren.

25.2 (1) Der RH sah Lernplattformen wie Moodle als geeignet, um die barrierefreie Vermittlung von Lehrinhalten und eine barrierefreie Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden zu fördern.

(2) Der RH hielt fest, dass die BOKU Wien im Studienjahr 2015/16 einen höheren Anteil der Kurse mit Lehrveranstaltungsbezug in Moodle abbildete als die TU Graz. Er verwies dazu darauf, dass die TU Graz erst seit dem Jahr 2017 ihre Lernplattform in ihrem Aus- und Weiterbildungsprogramm für Lehrende berücksichtigte (TZ 18). Im Zuge der Umstellung auf die Distanzlehre in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie erhöhte sich der Anteil der auf Moodle angebotenen Lehrveranstaltungen an beiden Universitäten. Im Wintersemester 2020/21 betrug der Anteil der Moodle-Kurse an allen Lehrveranstaltungen an der BOKU Wien 82 % und an der TU Graz 90 %.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, schrittweise alle Lehrveranstaltungen auf der Lernplattform Moodle anzubieten.

25.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sich durch den Digitalisierungsschub (BOKU–digital) die Lernplattform BOKU learn als Rückgrat der digitalen Lehre darstelle. Sie sei von den Lehrenden von einem „Ablagetool der Materialsammlung“ zu einer interaktiven Plattform ausgebaut worden. Lehrvideos, Lehrveranstaltungsaufzeichnungen, Aufzeichnungen im Hörsaal mit stationären Anlagen oder durch die Lehrenden selbst seien in neue innovative didaktische Lehr– und Lernkonzepte (Blended–learning–Konzepte, Flipped classroom) übergeführt worden. Diese Transformation der Lehre sei mit unterschiedlichen Fortbildungsformaten unterstützt worden.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz seien aufgrund der COVID–19–Pandemie bereits fast vollflächig alle Lehrveranstaltungen im TU Graz TeachCenter abgebildet und sollten dort weitergeführt werden.

25.4 Der RH anerkannte die bisherigen Schritte der BOKU Wien, Lehrveranstaltungen auf der Lernplattform Moodle anzubieten. Er war jedoch der Meinung, dass den Studierenden mit Behinderung möglichst vollständig die barrierefreie Vermittlung von Lehrinhalten und eine barrierefreie Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden zur Verfügung stehen sollten. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung an die BOKU Wien, schrittweise alle Lehrveranstaltungen auf der Lernplattform Moodle anzubieten.

26.1 (1) Auch die Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen unterstützte Studierende mit Behinderung, weil Lerneinheiten möglich waren, die über Distanz bzw. von zu Hause aus – bei Bedarf wiederholt – angeschaut werden konnten.

Die folgende Tabelle gibt (zu Beginn und Ende des überprüften Zeitraums) einen Überblick über die in Hörsälen aufgezeichneten Lehrveranstaltungen:

Tabelle 13: Aufgezeichnete Lehrveranstaltungen

	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2019/20
BOKU Wien		
	Anzahl	
Lehrveranstaltungen	2.229	2.258
<i>davon in Hörsälen aufgezeichnet</i>	<i>11</i>	<i>21</i>
	in %	
Anteil der aufgezeichneten Lehrveranstaltungen an allen Lehrveranstaltungen	0,5	0,9

	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2019/20
TU Graz		
	Anzahl	
Lehrveranstaltungen	4.724	4.951
<i>davon in Hörsälen aufgezeichnet</i>	406	1.788
	in %	
Anteil der aufgezeichneten Lehrveranstaltungen an allen Lehrveranstaltungen	8,6	36,1

Quellen: BOKU Wien; TU Graz

Im Studienjahr 2019/20 wurden an der BOKU Wien 21 von insgesamt 2.258 Lehrveranstaltungen (rd. 1 %) im Hörsaal aufgezeichnet, an der TU Graz 1.788 von 4.951 (rd. 36 %).

Teilweise gab es Lehrveranstaltungen, welche die Lehrenden selbst aufzeichneten. Die BOKU Wien und die TU Graz konnten die Anzahl für die einzelnen Studienjahre nicht genau angeben. Beide Universitäten hatten somit keinen Überblick über die Gesamtanzahl der zum Abruf bereitgestellten aufgezeichneten Lehrveranstaltungen.

(2) Aufgezeichnete Lehrveranstaltungen gewinnen an Qualität, wenn Untertitel es den Studierenden mit Behinderung ermöglichen, die gesprochenen Worte zu verstehen. Laut Angaben der BOKU Wien und der TU Graz waren aufgezeichnete Lehrveranstaltungen nur in einzelnen Fällen mit Untertiteln versehen.

- 26.2 Der RH hielt fest, dass beispielsweise im Studienjahr 2019/20 an der BOKU Wien rd. 1 % der Lehrveranstaltungen in Hörsälen aufgezeichnet wurden; an der TU Graz betrug dieser Anteil rd. 36 %. Es bestand an beiden überprüften Universitäten noch weiteres Potenzial für den Einsatz von Lehrveranstaltungsaufzeichnungen und deren Untertitelung.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, unter Beachtung der Kosten–Nutzen–Relation die Lehrveranstaltungsaufzeichnungen in Hörsälen auszubauen sowie die Aufzeichnungen zu untertiteln.

- 26.3 (1) Laut Stellungnahme der BOKU Wien zeichne die Abteilung E–Learning und Didaktik seit über einem Jahrzehnt stationäre Lehrveranstaltungen in den Hörsälen auf und komme damit einem vielfachen Wunsch der Studierenden nach. Allerdings seien die Lehrenden in der Vergangenheit zurückhaltend gewesen. Daher habe das Rektorat die Departments zu mehr Aufzeichnungen angehalten. Die Untertitelung von bestehenden bzw. neuen Lehrveranstaltungsaufzeichnungen sei technisch bereits möglich, infolge des durchaus beachtlichen (personellen) Aufwands aber noch nicht durchgängig umsetzbar.

(2) Die TU Graz teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie bereits im Jahr 2021 sehr viele Räume mit entsprechendem Equipment ausgestattet habe, so dass Aufzeichnungen und Streaming aus allen Hörsälen angeboten werden könnten. Bei Seminarräumen habe die TU Graz dort, wo Lehre stattfindet, auf Videokonferenzlösungen gesetzt, um auch hybride Lehre zu ermöglichen. Damit sei aber auch dort die Möglichkeit der Aufzeichnung und des Streamings gegeben. Das Videoportal sei weiter ausgebaut worden, um den neuen Kapazitäten Rechnung zu tragen. In den nächsten Jahren seien die Wartung und der Betrieb zu stabilisieren und gegebenenfalls auch zu adaptieren. Im Wintersemester 2021/22 habe die TU Graz bereits einen Piloten – in Kooperation mit einem gehörlosen Studierenden – zur automatischen Untertitelung gestartet. Der Pilot befinde sich in der finalen Evaluationsphase. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen seien weitere Schritte angedacht.

Zugänglichkeit der Universitäten

Barrierefreier Zugang zu den Gebäuden

- 27.1 (1) Gemäß Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz waren Anlagen, Systeme und Lebensbereiche barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar waren. Die überprüften Universitäten bekannten sich hinsichtlich der Zugänglichkeit zu den Universitätsgebäuden zur barrierefreien Universität.

Im Zuge der Ausgliederung der Universitäten im Jahr 2004 wurde in Bezug auf die Anwendung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für Universitätsgebäude eine Übergangsfrist festgelegt. Daraufhin erhoben die Universitäten den Sanierungsbedarf, der im Zusammenhang mit der Bauleitplanung des Ministeriums⁵¹ umzusetzen war. Bei Neubauten und Sanierungen waren die jeweils gültigen Normen zum barrierefreien Bauen zu berücksichtigen, die barrierefreie Erschließung fand im Rahmen derartiger Bau- und Sanierungsprojekte statt.

⁵¹ vgl. den RH-Bericht „Österreichischer Hochschulraum“ (Reihe Bund 2017/54, TZ 31 f.)

(2) Die BOKU Wien hielt in ihren Wissensbilanzen im Wesentlichen die in der entsprechenden Periode realisierten Projekte fest; die Entwicklungspläne enthielten als Schwerpunkt die kontinuierliche Verbesserung der barrierefreien Zugänge zu bestehenden Gebäuden der BOKU Wien und den Austausch der fachlichen Expertise in aktuellen Bauvorhaben, um diese an den Bedarf und die Bedürfnisse der betroffenen Personen anzupassen.

Die TU Graz hielt in ihrer Wissensbilanz 2017 fest, dass alle großen Häuser barrierefrei erschlossen waren und dass aus Kostengründen nicht erschließbare Nebenzoneen erforderlichenfalls durch Einzelmaßnahmen erschlossen würden oder eine räumliche Umorganisation erfolge.

(3) Laut Studierenden–Sozialerhebung 2019 hatten 2 % der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung an der BOKU Wien Schwierigkeiten aufgrund der baulichen Gegebenheiten an der Universität; an der TU Graz lag dieser Anteil bei 1 %, im Durchschnitt aller öffentlichen Universitäten bei 3 %.

(4) Allfällige Mängel in Bezug auf die barrierefreie Bauweise wurden im Rahmen der Begehungen zur Feststellung der Arbeitsplatzsicherheit sowie allgemeiner Begehungen mit dem Vermieter berücksichtigt. Sowohl die BOKU Wien als auch die TU Graz setzten im überprüften Zeitraum Maßnahmen zur Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit. Nach Angaben der überprüften Universitäten waren die Hörsäle im Wesentlichen barrierefrei erschlossen. An beiden Universitäten zeigte jedoch jeweils eine Diplomarbeit punktuelle Mängel bei der Barrierefreiheit auf. Weder an der BOKU Wien noch an der TU Graz bestanden Maßnahmenlisten zu offenen Punkten der baulichen Barrierefreiheit.

(5) Nicht Bestandteil der für barrierefreies Bauen relevanten Normen war die Errichtung von taktilen Leitsystemen, die es blinden und sehbehinderten Menschen ermöglichen, die relevanten Bereiche eines Gebäudes ohne fremde Hilfe zu erreichen.

An der BOKU Wien waren taktile Leitsysteme in drei Gebäuden umgesetzt. An der TU Graz führten Leitsysteme die Betroffenen zu Informationsstellen (Portierdienst), die weitere Hilfestellung anboten.

27.2 Der RH wies auf die Verpflichtung der Universitäten hin, auch in baulicher Hinsicht eine barrierefreie Umgebung zur Verfügung zu stellen. Auf Basis von dahingehenden Evaluierungen – etwa auch im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten – könnten Schwachstellen (z.B. in für Studienzwecke genutzten Gebäuden bzw. Gebäudeteilen) identifiziert werden, die in weiterer Folge beseitigt werden könnten.

Der RH empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, Initiativen zu setzen, um Mängel bei der barrierefreien Zugänglichkeit, z.B. in den für Studienzwecke genutzten Gebäuden bzw. Gebäudeteilen, zu erheben und damit die barrierefreie Inanspruchnahme weiter zu verbessern.

Der RH beurteilte taktile Leitsysteme, insbesondere in den von Studierenden frequentierten Bereichen, positiv. Dadurch konnten Betroffene die Leistungen der Universität eigenständig in Anspruch nehmen. Die von der TU Graz gewählten Leitsysteme, die betroffene Studierende an eine Informationsstelle führten, ermöglichten aus Sicht des RH nicht die im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz definierte selbstständige Inanspruchnahme der universitären Angebote.

Der RH empfahl der TU Graz, die Installation von taktilen Leitsystemen in von Studierenden stark frequentierten Bereichen auszuweiten, um die Inanspruchnahme der baulichen Infrastruktur der Universität für betroffene Menschen – soweit möglich – ohne fremde Hilfe zu ermöglichen.

27.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass im Rahmen der laufenden Überprüfungen das Facility Management und die Stabsstelle Arbeitnehmer*innenschutz Mängel erkannt, dokumentiert und behoben hätten.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz würden durch Evaluierungen Maßnahmen zur barrierefreien Zugänglichkeit überprüft und im Zuge von Bautätigkeiten verbessert bzw. auch bei Anlassfällen angepasst. Zugänge zu bestehenden Gebäuden sollten damit kontinuierlich im Sinne der Barrierefreiheit verbessert werden.

Zur Empfehlung, taktile Leitsysteme auszuweiten, teilte die TU Graz mit, dass sie für Um- oder Neubauten Maßnahmen definiert habe; diese sollten noch weiter ergänzt bzw. neu umgesetzt werden, z.B. Treppen mit Kontrastmarkierungen, Handläufe mit Stockwerksbezeichnungen in Blindenschrift, Lifte mit Sprachausgabe und Tableau in Blindenschrift. Diese Maßnahmen würden aktuell auch beim Neubau „SAL Building“ umgesetzt. Die Ausweitung taktiler Bodenleitsysteme in größeren Foyer-Zonen als Orientierung (beispielsweise vor Hörsaalbereichen) oder die Leitung zu Liften werde geprüft.

28.1 Die BOKU Wien sah in ihrer Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 das Projekt „BOKUeasyaccess“ vor. Dieses hatte zum Ziel, ein einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation an der BOKU Wien für alle Personen – insbesondere für Menschen mit Behinderung – zu schaffen. Für diese Leistungsvereinbarungsperiode war vorgesehen, mit dem Standort Türkenschanze zu beginnen. Die restlichen Standorte sollten in den anschließenden Perioden folgen.

Das Projekt „BOKUeasyaccess“ wurde als webbasiertes Leit- und Orientierungssystem konzipiert. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung des RH war es noch nicht abgeschlossen. So richtete die BOKU Wien zwar eine eigene Website zum begonnenen Orientierungssystem ein, band diese jedoch nicht in die Website der Universität ein. Auf der Website der BOKU Wien auf der Seite „Orientierung und Lagepläne“ fanden sich andere Pläne als auf der Website des Orientierungssystems (beispielsweise beim Standort Muthgasse, Wien) und es fehlte ein Hinweis auf das neue Orientierungssystem.

Im Orientierungssystem selbst war lediglich der Standort Türkenschanze detailliert abgebildet. Die anderen Standorte der BOKU Wien in der Muthgasse (Wien) und in Tulln an der Donau (Niederösterreich) enthielten keine Detailinformationen. Auch war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung der Prozess zur regelmäßigen Aktualisierung der Daten nicht ausgereift. So fehlte etwa eine automatische Übernahme der Daten aus dem Facility Management.

Die Verantwortung für die laufende Einarbeitung der Standortinformationen lag bei der Stabsstelle, nicht beim Facility Management.

- 28.2 Der RH hielt fest, dass das – grundsätzlich positive – Projekt „BOKUeasyaccess“ zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht abgeschlossen war. Er kritisierte, dass das Projekt in seiner Ausgestaltung zur Zeit der Gebarungsüberprüfung kaum Nutzen für Studierende generieren konnte. Da Standortinformationen fehlten und eine Einbindung in die Website der BOKU Wien nicht gegeben war, blieb das Projekt über Jahre im Entwicklungsstadium. Die operative Verantwortung für die Datenpflege (z.B. Aktualisierungen) sollte nach Ansicht des RH dem Facility Management übertragen werden. Das Projekt wäre erst dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn das Leit- und Orientierungssystem öffentlich zugänglich und bekannt gemacht ist.

Der RH empfahl der BOKU Wien, das Projekt „BOKUeasyaccess“ zeitnah fertigzustellen, klare Verantwortungen für die regelmäßige Datenpflege festzulegen und für eine angemessene Publizität zu sorgen.

- 28.3 Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie das Projekt „BOKUeasyaccess“ im Rahmen des Relaunches ihres Web–Auftritts miterledigen und fertigstellen werde.

Technische Unterstützungen

- 29.1 (1) An der BOKU Wien befanden sich in der Bibliothek ein Sehbehinderten– bzw. Blindenarbeitsplatz sowie zwei Farb–Buchscanner zur Digitalisierung von Literatur. Dieser war mit einer Vergrößerungssoftware, Braillezeile,⁵² Brailledrucker⁵³ und einem Screenreader (Vorleseanwendung) ausgestattet und konnte zu den Öffnungszeiten der Bibliothek genutzt werden. Der Zugang zur Bibliothek war barrierefrei. Die Recherche–Computer waren auf Tischen untergebracht, die für Rollstuhlfahrerinnen und –fahrer zugänglich waren. Das ganze Jahr über waren Führungen durch die Bibliothek auch in Gebärdensprache möglich.

Speziell für Studierende mit Hörbehinderung gab es mobile induktive Funkmikrofon–Anlagen (**FM–Anlagen**). Diese boten die Möglichkeit, auch in Hörsälen mit vielen Störgeräuschen an Diskussionen teilzunehmen oder bei Exkursionen den Vortragenden akustisch zu folgen. FM–Anlagen übertrugen Tonsignale, wie Sprache oder Musik, drahtlos.⁵⁴

An der BOKU Wien standen auch Videokonferenzenanlagen und mobile Audio– und Videoaufzeichnungsgeräte zur Verfügung, die betroffene Studierende über die Stabsstelle entleihen konnten.

- (2) An der TU Graz gab es neun Farb–Buchscanner, jedoch keine Blindenarbeitsplätze für Studierende. Die Gebäude der Bibliotheken waren barrierefrei. Führungen durch die Bibliothek waren bei Bedarf und auf Wunsch der Studierenden möglich.

Die Hörsäle der TU Graz waren mit FM–Anlagen und Videokonferenzenanlagen ausgestattet. Mobile Audio– und Videoaufzeichnungsgeräte konnten Studierende über die Servicestelle Barrierefrei Studieren entleihen.

- (3) Studierende sowohl der BOKU Wien als auch der TU Graz hatten Zugriff auf die digitale bzw. Online–Bibliothek. Auf E–Books konnte beispielsweise jederzeit auch von extern online zugegriffen werden, was insbesondere für Studierende mit Behin-

⁵² Die Braillezeile ist ein Computer–Ausgabegerät für blinde Menschen, das Zeichen in Brailleschrift darstellt. Üblicherweise werden sie durch Screenreader angesteuert, die Zeichen in ausgewählten Bildschirmbereichen auslesen und in Computerbraille darstellen. Dadurch können Blinde große Teile der Standardsoftware benutzen und selbstständig am Computer arbeiten.

⁵³ Brailledrucker drucken bzw. stanzen erhabene Braillezeichen auf spezielles Papier (sogenanntes Braillepapier). Auf diese Weise werden Informationen für sehbehinderte Menschen, die die Blindenpunktschrift beherrschen, lesbar bzw. fühlbar gemacht.

⁵⁴ Vorträge oder Wortbeiträge werden über ein Mikrofon aufgenommen, in elektrische Funksignale umgewandelt und über einen Sender in den Raum ausgestrahlt. Personen mit Höreinschränkung nutzen spezielle Empfangsgeräte, die diese Funksignale wieder in Schallwellen umwandeln. Diese Empfänger werden meist um den Hals getragen und leiten die Schallwellen per Umhänge–Induktionsschleife, Kabel oder Bluetooth an das Hörgerät bzw. an einen Kopfhörer weiter. Der Vorteil besteht in der leichten Handhabung; störende Nebengeräusche werden hierbei nicht übertragen, eine geringere Lautstärke durch größere Entfernungen zum Sprecher wird ausgeglichen.

derung eine Erleichterung bedeutete, weil sie damit orts- und zeitungebunden waren. E-Books waren in der Regel barrierefrei, weil sie im Wege von Screenreadern und Brailletastatur gelesen werden konnten.

(4) Beschwerden zu den technischen Unterstützungsleistungen für Studierende mit Behinderung wurden im überprüften Zeitraum weder an die ÖH BOKU noch an die HTU Graz herangetragen.

- 29.2 Der RH konnte auf Basis seiner Prüfungshandlungen keine Hinweise auf Mängel bei der technischen Ausstattung hinsichtlich der Barrierefreiheit feststellen.

Unter Hinweis auf seine Empfehlung zur Evaluierung der universitätsspezifischen Situation von Studierenden mit Behinderung ([TZ 44](#)) empfahl der RH der BOKU Wien und der TU Graz, bei der Evaluierung der technischen Ausstattung allenfalls die Expertise von beispielsweise Behindertenorganisationen und betroffenen Studierenden beizuziehen.

- 29.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass meistens direkt die Betroffenen selbst neue technische oder sonstige Anschaffungen anregen würden.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz lege sie in Abstimmung mit der Servicestelle Barrierefrei Studieren und der Behindertenvertrauensperson im Anlassfall gemeinsam Maßnahmen fest, die an die Bedürfnisse der betroffenen Person angepasst würden.

Zusätzlich werde durch Begehungen, z.B. mit sehbehinderten Studierenden, die Praxistauglichkeit von Maßnahmen geprüft, etwa im Wege einer Evaluierung des taktilen Bodenleitsystems zu den Servicestellen an den Standorten Stremayrgasse 16, Rechbauerstraße 12 und Inffeldgasse 25.

Die TU Graz sei auch in Kontakt mit dem „Zentrum Integriert Studieren“ an der Universität Graz. Es sei ein Konzept darüber ausgearbeitet worden, welche Maßnahmen aus praktischer Erfahrung sinnvoll und zielführend seien. Überlegungen dazu würden bereits in das Neubauprojekt „SAL Building“ einfließen. Bei diesem Projekt stimmten sich die Planer auch mit der Stadt Graz bzw. dem Referat Barrierefreies Bauen ab.

- 29.4 Der RH entgegnete der BOKU Wien, dass seine Empfehlung auf die Evaluierung der technischen Ausstattung gerichtet war, nicht auf neue Anschaffungen. Er empfahl daher der BOKU Wien erneut, bei der Evaluierung der technischen Ausstattung allenfalls die Expertise von beispielsweise Behindertenorganisationen und betroffenen Studierenden beizuziehen.

Barrierefreie Website

- 30.1 (1) Die vom World Wide Web Consortium (**W3C**) herausgegebenen Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (Web Content Accessibility Guidelines – **WCAG**) sind ein internationaler Standard zur barrierefreien Gestaltung von Internetangeboten und Grundlage für gesetzliche Vorgaben in vielen Ländern der Welt.

Mit dem im Juli 2019 in Kraft getretenen Web-Zugänglichkeits-Gesetz wurden die Anforderungen an die Barrierefreiheit für Websites und mobile Anwendungen des Bundes festgelegt, damit diese für die Nutzerinnen und Nutzer, insbesondere für Menschen mit Behinderung, besser zugänglich werden. In technischer Hinsicht galt als Richtschnur zur Zeit der Gebarungsüberprüfung die Erfüllung der Stufe AA der „Richtlinien für barrierefreie Webinhalte Web – WCAG 2.1“. Dazu wurde der geltende Europäische Standard⁵⁵ festgelegt.

Die WCAG 2.1 bestand aus vier Prinzipien mit insgesamt 13 Richtlinien (siehe Anhang B). Die Richtlinien der WCAG 2.1 wurden in 78 Erfolgskriterien unterteilt. Jedes dieser Erfolgskriterien konnte eine der drei Konformitätsstufen A (niedrigste), AA und AAA (höchste) erfüllen.

(2) Der Österreichische Behindertenrat (Dachorganisation von mehr als 80 Nichtregierungsorganisationen und Vertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderung in Österreich) stellte im November 2019 eine Anfrage an das Ministerium, ob die öffentlichen Universitäten vom Anwendungsbereich des Web-Zugänglichkeits-Gesetzes umfasst seien. Das Ministerium bejahte diese Frage und wies im Jänner 2020 die UNIKO und alle Universitäten schriftlich darauf hin. Das Web-Zugänglichkeits-Gesetz sehe überdies vor, dass eine Erklärung zur Barrierefreiheit der Website und zu mobilen Anwendungen in einem barrierefrei zugänglichen Format auf den Websites zu veröffentlichen sei.

(3) Die BOKU Wien erstellte die Barrierefreiheitserklärung im September 2020 – und somit nach Beginn der Überprüfung durch den RH.

Laut Angaben der BOKU Wien seien Text- und Hintergrundfarben, die aus Corporate Identity-Vorgaben abgeleitet wurden, nicht barrierefrei, weil sie nur teilweise den geforderten Farbkontrast erzielen würden. Auf der Website abrufbare pdf- und Office-Dokumente seien nur teilweise barrierefrei.

Die TU Graz verfertigte ihre Barrierefreiheitserklärung im Jänner 2021 – ebenfalls nach Beginn der Überprüfung durch den RH.

⁵⁵ EN 301549 V2.1.2 (2018–08)



Laut Angaben der TU Graz seien vereinzelte Dokumente, beispielsweise Broschüren oder Flyer im pdf-Format, noch nicht barrierefrei verfügbar. Abweichungen vom geforderten Farbkontrast könnten bei Logos oder in Ausnahmefällen bei farbigen Boxen mit Textinhalt nicht ausgeschlossen werden.

- 30.2 Der RH wies darauf hin, dass die Websites der überprüften Universitäten nur teilweise den Standard nach WCAG 2.1 in der Stufe AA erfüllten.

[Er empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, den Prozess zu einer barrierefreien Website fortzusetzen, wobei die Konformitätsstufe AA erzielt werden sollte.](#)

- 30.3 (1) Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass im Rahmen des Relaunches der BOKU-Website das Teilprojekt „Barrierefreies Internet“ umgesetzt werde. Die WCAG-Zertifizierung werde für 2024 geplant.

(2) Die TU Graz sagte die Umsetzung zu.

Vorhaben zur Barrierefreiheit in den Leistungsvereinbarungen

Allgemeines

- 31 Die zwischen dem Ministerium und der jeweiligen Universität abzuschließenden Leistungsvereinbarungen⁵⁶ sind öffentlich-rechtliche Verträge mit einer Geltungsdauer von jeweils drei Jahren. In den Leistungsvereinbarungen werden u.a. die von der Universität zu erbringenden Leistungen und Aufgaben festgelegt. Der vom RH überprüfte Zeitraum deckte vollständig oder teilweise drei Leistungsvereinbarungsperioden ab (2013 bis 2015, 2016 bis 2018, 2019 bis 2021).

⁵⁶ § 13 Universitätsgesetz 2002

Universität für Bodenkultur Wien

- 32.1 (1) Die drei Leistungsvereinbarungen zwischen der BOKU Wien und dem Ministerium enthielten Vorhaben zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung.

In der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 waren dazu folgende Vorhaben enthalten:

- Ein „Fonds für Studierende mit besonderen Bedürfnissen und begünstigte Behinderte“ sollte eingerichtet werden, um Fördermaßnahmen für Projekte und individuelle Unterstützung von Studierenden nach Maßgabe einer Fondsrichtlinie zu finanzieren. Meilensteine waren die Implementierung von Lehrveranstaltungen und Seminaren zum Thema Diversität bzw. Behinderung, eine öffentliche Veranstaltungsreihe, um gender- und diversitätskompetentes Denken und Handeln im universitären Berufsumfeld strukturell zu verankern, und der weitere Ausbau von Programmen zur Förderung der barrierefreien Zugänge zu Lehre, Wissenschaft und Forschung.
- Das Vorhaben für „Personen mit besonderen Bedürfnissen“ sah individuelle Lösungen für Studierende mit Behinderung (spezieller Laborplatz, Tutorinnen und Tutoren etc.) und die Sensibilisierung von Studierenden für Personen mit Behinderung innerhalb von Lehrveranstaltungen vor. Für Letzteres war in der Leistungsvereinbarung ein Kooperationsprojekt mit einem Seniorenwohnheim angeführt.
- Ferner war ein Bauvorhaben im Zusammenhang mit Barrierefreiheit genannt.

In den Begleitgesprächen zur Leistungsvereinbarung zwischen dem Ministerium und der BOKU Wien waren die Baumaßnahmen der Universität Thema. In den Wissensbilanzen berichtete die BOKU Wien von der Umsetzung. Zwei Vorhaben (Sanierung Gregor-Mendl-Haus und Kooperationsprojekt Seniorenwohnheim) bewertete die BOKU Wien in der Wissensbilanz als erfüllt und mit einer grünen Ampel. Das Ministerium änderte die Bewertungen jedoch auf noch nicht abgeschlossen (gelbe Ampel), weil die Vorhaben nicht im vorgesehenen Ausmaß umgesetzt worden waren.

(2) Der RH stellte fest, dass die BOKU Wien keinen „Fonds für Studierende mit besonderen Bedürfnissen und begünstigte Behinderte“ eingerichtet hatte. Auch eine Fondsrichtlinie bestand daher nicht. Nach Auskunft der BOKU Wien stelle sie Budgetmittel im Bedarfsfall zur Verfügung (beispielsweise für Leitsysteme, für den Bau von Rampen). Das Budget bzw. diese Maßnahmen wies sie nicht gesondert aus bzw. dokumentierte sie nicht gesondert. In der Wissensbilanz 2015 wies die BOKU Wien auf einen 2013 getätigten Ankauf von mobilen Hörsystemen durch den Fonds hin. Die Umsetzung des Vorhabens bewertete sie mit einer grünen Ampel.



32.2 Der RH sah die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 zwischen der BOKU Wien und dem Ministerium grundsätzlich für geeignet an, die Situation von Studierenden mit Behinderung zu verbessern. Er kritisierte, dass die BOKU Wien das in der Leistungsvereinbarung festgelegte Vorhaben zur Einrichtung eines „Fonds für Studierende mit besonderen Bedürfnissen und begünstigte Behinderte“ nicht umsetzte, das Vorhaben jedoch in der Wissensbilanz als umgesetzt bewertete.

Der RH empfahl der BOKU Wien, die in den Leistungsvereinbarungen festgelegten Vorhaben tatsächlich umzusetzen und Abweichungen in der Wissensbilanz offenzulegen.

32.3 Die BOKU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Umsetzung der Vorhaben bzw. Abweichungen von den Vorhaben über die Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche mit dem Ministerium sichergestellt werde.

32.4 Der RH entgegnete der BOKU Wien, dass die Behandlung in den Begleitgesprächen keinen Ersatz für die Offenlegung von Abweichungen in den Wissensbilanzen darstellte. Zudem wies er darauf hin, dass sich aus den Protokollen zu den Begleitgesprächen keine inhaltliche Auseinandersetzung mit der teilweisen Nichtumsetzung der Vorhaben ergab. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung.

33.1 Die Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 enthielt ein Vorhaben für Personen mit besonderen Bedürfnissen. Für Menschen mit Behinderung waren zwei Teilvorhaben ausgewiesen:

- im Bereich der Lehre die Erweiterung des barrierefreien Lehrangebots durch verstärkten Einsatz mediengestützter Lehr- und Lernmaterialien und das Aufgreifen des Themas „Studieren mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen“ im Kontext eines Diversity-Management-Workshops bzw. Lehrveranstaltungen ([TZ 15](#), [TZ 16](#), [TZ 17](#), [TZ 23](#));
- ein Projekt mit der Bezeichnung „BOKUeasyaccess“; Ziel war der Aufbau eines einheitlichen Leit- und Orientierungssystems zur Navigation im In- und Outdoor-Bereich der BOKU Wien für alle Personen, insbesondere aber für Menschen mit Behinderung ([TZ 28](#)).

Zum baulichen Vorhaben Ersatzneubau Türkenwirt war die Herstellung von Barrierefreiheit in den Projektzielen enthalten.

In den Wissensbilanzen bewertete die BOKU Wien die Vorhaben als umgesetzt. In den Begleitgesprächen zwischen dem Ministerium und der Universität waren die Maßnahmen zur Barrierefreiheit kein Thema.

33.2 Der RH erachtete die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 grundsätzlich für geeignet, die Situation von Studierenden mit Behinderung zu verbessern. Er wertete dabei insbesondere das Grundkonzept des Projekts „BOKUeasyaccess“ positiv. Zu seiner Kritik an dessen Umsetzung verwies der RH auf TZ 28.

34.1 Die Leistungsvereinbarung 2019 bis 2021 nannte u.a. Folgendes zur Barrierefreiheit:

- Das Vorhaben zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium enthielt Maßnahmen für Barrierefreiheit.
- Im Bereich der Lehre strebte die BOKU Wien neuerlich das Aufgreifen des Themas „Studieren mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen“ im Kontext eines Diversity-Managements an. Dazu war die Einrichtung einer Wahlfachveranstaltung „Soziale Kompetenzen in Theorie und Praxis“ geplant (TZ 23).
- Zudem war ein vermehrtes Angebot für psychisch beeinträchtigte Studierende vorgesehen, z.B. Vorträge und Veranstaltungen sowie Hilfestellung im Rahmen einer professionellen Betreuung.
- Im Vorhaben zur Digitalisierung der Lehre war ebenfalls die Barrierefreiheit ein Ziel.

Die BOKU Wien berichtete in den Wissensbilanzen über die Umsetzung zur Einführung des freien Wahlfachs Soziale Kompetenzen in Theorie und Praxis (TZ 23) und der Angebote für psychisch beeinträchtigte Studierende. Diese Vorhaben bewertete die BOKU Wien mit einer grünen Ampel. Das Vorhaben zur Digitalisierung befand sich zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch in Umsetzung. In den Begleitgesprächen mit dem Ministerium waren die Maßnahmen zur Barrierefreiheit kein Thema.

34.2 Der RH sah die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2019 bis 2021 grundsätzlich sowohl für geeignet als auch für ausreichend konkretisiert, um die Situation von Studierenden mit Behinderung zu verbessern.

Im Übrigen verwies er auf seine Empfehlung an das Ministerium in TZ 37, bei den Begleitgesprächen mit den Universitäten die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung regelmäßig zu thematisieren.

Technische Universität Graz

35.1 (1) Die drei für den überprüften Zeitraum relevanten Leistungsvereinbarungen zwischen der TU Graz und dem Ministerium enthielten Vorhaben zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung.

(2) Die Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 enthielt das Vorhaben „Strategisches Projekt Gender und Diversity“ mit einem Teilprojekt „Behinderung und Barrieren“:

- Für das Jahr 2013 sah das Projekt die Einrichtung einer Koordinationsstelle zur besseren Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung von Studierenden mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung vor.
- 2014 sollte eine Diplomarbeit zum Thema Studierende an der TU Graz mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung verfasst, 2015 sollten Evaluierungsmaßnahmen gesetzt werden.
- Ferner sollten u.a. taktile Leitsysteme für Personen mit Sehbehinderung weiter ausgebaut werden.

In der Wissensbilanz berichtete die TU Graz über die Umsetzung der Leistungsvereinbarung: Einrichtung der Servicestelle Barrierefrei Studieren im Jänner 2013 und Ausbau dieser in den Folgejahren, Erstellung eines Handbuchs für Lehrende im Umgang mit Studierenden mit Behinderung und Verfassung von zwei Diplomarbeiten zum Thema „Barrierefreiheit“ am Institut für Wohnbau. Angaben zu erfolgten Evaluierungen enthielt die Wissensbilanz nicht. Die Umsetzung des Vorhabens mit dem Teilprojekt „Behinderung und Barrieren“ stuft die TU Graz auf der Ampel mit Grün ein. Gleiches galt für das Vorhaben über taktile Systeme, weil am Standort neue Technik eine barrierefrei erreichbare Service- und Informationsstelle errichtet wurde. In den Begleitgesprächen des Ministeriums mit der TU Graz waren die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung kein Thema.

Die von der TU Graz in der Wissensbilanz genannten Diplomarbeiten handelten von Weiterentwicklungen im barrierefreien Wohnbau. Eine weitere Diplomarbeit zum Thema Studieren mit Behinderung war nach Auskunft der TU Graz gegenüber dem RH geplant, wurde jedoch nicht finalisiert.

Zu den Evaluierungsmaßnahmen führte die TU Graz gegenüber dem RH aus, dass es einen regelmäßigen Austausch zwischen dem Vizerektorat und der Servicestelle Barrierefrei Studieren gegeben habe. Die Evaluierungen seien laufend durch den regelmäßigen Informationsaustausch aller Beteiligten erfolgt, so dass die TU Graz von einer statischen Evaluierung Abstand genommen habe.

- 35.2 Der RH sah die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 grundsätzlich für geeignet an, um die Situation von Studierenden mit Behinderung zu verbessern. Er kritisierte jedoch, dass die TU Graz einzelne Maßnahmen nicht umsetzte und trotzdem eine vollständige Umsetzung an das Ministerium berichtete. Die beiden Diplomarbeiten zum barrierefreien Wohnbau waren nach Ansicht des RH thematisch nicht geeignet, um eine wissenschaftliche Arbeit zum Thema Studierende an der TU Graz mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung zu ersetzen.

Der RH erachtete auch den regelmäßigen Informationsaustausch aller Projektbeteiligten nicht als zweckmäßigen Ersatz für eine statische Evaluierung. Eine Evaluierung sollte durch den systematischen Einsatz von Methoden die Erreichung von vorab festgelegten Zielen überprüfen.

Der RH empfahl der TU Graz, Vorhaben gemäß den Leistungsvereinbarungen in den Wissensbilanzen nur dann als erfüllt anzugeben, wenn sie auch tatsächlich umgesetzt wurden.

- 35.3 Die TU Graz teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie Vorhaben aus den Leistungsvereinbarungen in den Wissensbilanzen nur dann als erfüllt melde, wenn sie tatsächlich umgesetzt seien. In der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 habe sich das Vorhaben „Gender und Diversity“ in zwei Teilprojekte zu je drei Maßnahmen gegliedert. Dem Teilprojekt 2 seien – neben der Einrichtung der Servicestelle Barrierefrei Studieren im Jahr 2013 – Evaluierungsmaßnahmen und die Entwicklung von Standards im Jahr 2015 sowie die Anfertigung einer Diplomarbeit zum Thema Studierende an der TU Graz mit Behinderung im Jahr 2014 zugeordnet gewesen.

Die Diplomarbeit sei nicht zustande gekommen, daher habe die TU Graz als Kompensation zwei Diplomarbeiten zum Thema Barrierefreiheit vergeben. Eine mit dem Thema „Barrierefreiheit – Kostenoptimiert/Weiterentwicklung einer barrierefreien Wohnbautypologie“ sowie „Notel – Unterkunft für moderne Nomaden unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit“.

Da alle anderen Maßnahmen des Vorhabens vollinhaltlich erfüllt worden seien und es zwei Kompensationsarbeiten zum Thema Barrierefreiheit gegeben habe, habe die TU Graz das Vorhaben als erfüllt angesehen und eine grüne Ampel vergeben.

- 35.4 Der RH entgegnete der TU Graz, dass die Leistungsvereinbarung eine spezifische Diplomarbeit zur Situation behinderter Studierender an der Universität vorgesehen hatte. Eine Abänderung hätte aus Sicht des RH der Zustimmung des Ministeriums als Partner der Leistungsvereinbarung bedurft. Zwei allgemeine, die Barrierefreiheit insgesamt betreffende Diplomarbeiten stellten aus Sicht des RH keinen gleichwertigen Ersatz dar.

Zudem erachtete der RH die für 2015 vorgesehene Evaluierung ebenfalls als nicht umgesetzt, da der Informationsaustausch von Projektbeteiligten nicht die Kriterien einer Evaluierung erfüllte. Er wies erneut darauf hin, dass eine Evaluierung durch den systematischen Einsatz von Methoden die Erreichung von vorab festgelegten Zielen zu überprüfen hat. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung.

- 36.1 Die Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 enthielt ein Vorhaben für eine barrierefreie Universität. Dieses umfasste die „Weiterführung von barrierefrei Studieren“, die Erhöhung des Anteils von Bediensteten mit Behinderung, die Einbindung des Themas in Weiterbildungsmaßnahmen, die weitere Umsetzung von Barrierefreiheit im Zugang zu Medien und Infrastruktur und die erhöhte Serviceorientierung gegenüber Gästen mit Behinderung. Weiters war die Barrierefreiheit bei einem Bauprojekt Bestandteil der Planung.

Konkrete Zielwerte (beispielsweise für den angestrebten Anteil Bediensteter mit Behinderung, die Anzahl durchzuführender Schulungen bzw. deren Teilnehmerzahlen) nannte die Leistungsvereinbarung nicht.

In den Wissensbilanzen legte die TU Graz Umsetzungsschritte dar und bewertete das Projekt mit einer grünen Ampel. Zum Thema Einbindung in Weiterbildungsmaßnahmen gab die TU Graz an, dass Arbeiten und Studieren mit Behinderung bei den Einführungstagen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter thematisiert wurde. Ferner erhielten die Portiere eine Sensibilisierungsschulung. Weitere Schulungen (Workshop-Reihe zum Thema Behinderung) waren geplant, fanden aufgrund geringer Nachfrage jedoch nicht statt (TZ 15).

In der Wissensbilanz gab die TU Graz an, dass sich aufgrund der Vorstellung der Servicestelle Barrierefrei Studieren und der Behindertenvertrauenspersonen an den Einführungstagen einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Status als begünstigte Behinderte anerkennen ließen.

Bei der Neuanwerbung von Personen mit Behinderung setzte die TU Graz auf inklusive Stellenausschreibungen. Ziel war es, alle Personen – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung – mit den vorausgesetzten Qualifikationen und Fähigkeiten anzusprechen. Dabei sei die Person mit ihren Qualifikationen und nicht die Behinderung im Fokus gestanden, weshalb es keine gezielten Ausschreibungen ausschließlich für Menschen mit Behinderung gegeben habe. In den Begleitgesprächen des Ministeriums mit der TU Graz waren die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung kein Thema.

- 36.2 Der RH sah die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 als eingeschränkt geeignet an, um die Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung zu verbessern. Er kritisierte, dass die Formulierungen der Vorha-

ben sehr allgemein gehalten und keine konkreten Umsetzungsschritte festgelegt waren. Der RH erachtete beispielsweise die „Weiterführung von barrierefrei Studieren“ nicht als ausreichend konkretisiert.

Auch fehlten in der Leistungsvereinbarung bei allen Vorhaben Zielwerte, die die Leistungserbringung hätten quantifizieren können. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf die Leistungsvereinbarungen mit der BOKU Wien, die als Zielwerte zumindest die Anzahl von Veranstaltungen, Vorträgen und Seminaren festlegten. Er kritisierte zudem, dass in der Leistungsvereinbarung genannte Weiterbildungsmaßnahmen – mit Ausnahme einer Schulung der Portiere – nicht stattfanden. In diesem Zusammenhang verwies der RH auf seine Empfehlung in TZ 15.

Der RH empfahl dem Ministerium, bei Vorhaben in der Leistungsvereinbarung konkrete Projekte und Umsetzungsschritte einzufordern und bei quantifizierbaren Maßnahmen Zielwerte festzulegen.

- 36.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es in der Vorbereitung der Verhandlung der nächsten Leistungsvereinbarungen für die laufende Periode darauf geachtet habe, bestehende Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung in den Leistungsvereinbarungen abzubilden und einen Ausbau von Angeboten bzw. neue Projekte im Bereich Barrierefreiheit als Vorhaben mit Meilensteinen zur Umsetzung in die Leistungsvereinbarungen aufzunehmen.

Einige Universitäten würden Vorhaben zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung als Maßnahmen zur sozialen Dimension in der Lehre sowie zur Einbeziehung unterrepräsentierter Gruppen in die Hochschulbildung ausweisen. Diese seien gemäß Universitätsgesetz 2002 mit einem Budgeteinbehalt von 0,5 % des Globalbudgets verknüpft und würden erst bei Nachweis der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen zur Auszahlung gelangen. Dafür seien in den Leistungsvereinbarungen konkrete Umsetzungsschritte sowie ein Nachweis der Umsetzung spätestens bei den Begleitgesprächen im Herbst 2023 festgelegt worden.

- 37.1 Auch die Leistungsvereinbarung 2019 bis 2021 enthielt ein Vorhaben für eine barrierefreie Universität. Dieses umfasste den Ausbau von barrierefreien Initiativen (z.B. barrierearme Texterstellung, barrierearmes Intranet und barrierearmer Internetauftritt) sowie die Weiterentwicklung von barrierearmen Lernmaterialien. Letztere sollte mit einem Leitfaden zur Erstellung von barrierearmen Textdokumenten sowie mit Lizenzen für barrierearme Dokumentengestaltung umgesetzt werden. Die TU Graz strebte weiters an, den Anteil an Beschäftigten mit Behinderung zu erhöhen. Konkrete Zielwerte (beispielsweise für den angestrebten Anteil an Beschäftigten mit Behinderung) nannte die Leistungsvereinbarung nicht.



In den Begleitgesprächen des Ministeriums mit der TU Graz waren die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung kein Thema.

- 37.2 Der RH sah die Maßnahmen und Vorhaben der Leistungsvereinbarung 2019 bis 2021 grundsätzlich sowohl für geeignet als auch für ausreichend konkretisiert an, um die Situation von Studierenden mit Behinderung verbessern zu können. Zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Behinderung verwies der RH auf seine Ausführungen in [TZ 12](#).

Er bemängelte, dass die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung im überprüften Zeitraum kein Thema in den Begleitgesprächen mit den überprüften Universitäten waren.

Der RH empfahl dem Ministerium, in den Begleitgesprächen mit den Universitäten die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung regelmäßig zu thematisieren.

- 37.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die Universitäten in der jährlich zu legenden Wissensbilanz einen Leistungsbericht zu erstellen sowie über die Umsetzung der Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung zu berichten hätten. Zeitliche oder inhaltliche Änderungen oder eine Nichterreichung von vereinbarten Meilensteinen bzw. Zielwerten seien dabei zu erläutern.

Förderungen für Studierende

Fördermaßnahmen des Ministeriums

- 38.1 (1) Grundlage für die Studienförderung war das Studienförderungsgesetz 1992⁵⁷. Für Studierende mit Behinderung war zusätzlich die Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen für behinderte Studierende⁵⁸ (in der Folge: **Studienbeihilfenverordnung**) relevant.

Die meisten Fördermaßnahmen des Studienförderungsgesetzes wickelte die Studienbeihilfenbehörde ab. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen konnte die zuständige Bundesministerin bzw. der zuständige Bundesminister eine Studienunterstützung gewähren (TZ 39).

(2) Die Studienbeihilfe richtete sich an sozial bedürftige Studierende. Voraussetzungen für den Bezug der Studienbeihilfe waren vor allem, dass der bzw. die beantragende Studierende

- sozial förderwürdig war,
- einen günstigen Studienerfolg aufwies,
- die Studienzeit um nicht mehr als ein Semester überschritt,
- das Studium nicht nach Vollendung des 30. Lebensjahres begonnen und
- nicht bereits ein gleichwertiges Studium abgeschlossen hatte.

Für Studierende mit Behinderung normierte das Studienförderungsgesetz Ausnahmen. Bei Studierenden mit einem festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 % erhöhte sich die Altersgrenze für den Studienbeginn um fünf Jahre und die Anspruchsdauer um zwei Semester pro Studienabschnitt.

Die Studienbeihilfenverordnung verlängerte bei Studierenden mit mindestens 50 % Behinderung und bei verschiedenen Erkrankungen die Anspruchsdauer je Studienabschnitt.

Zusätzlich erhielten Studierende, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufwiesen, einen monatlichen Zuschlag zur Studienbeihilfe in Höhe von 160 EUR, wenn sie blind, hochgradig sehbehindert oder überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhls angewiesen waren, bzw. von 420 EUR, wenn sie gehörlos oder hochgradig schwerhörig waren oder ein Cochlea-Implantat trugen.

⁵⁷ BGBl. 305/1992 i.d.g.F.; dieses regelte neben der klassischen Studienförderung weitere Förderangebote wie Fahrtkostenzuschüsse, Studienabschlussstipendien, Leistungsstipendien oder Beihilfen für Auslandsstudien.

⁵⁸ BGBl. II 310/2004

Die Höhe der Zuschläge zur Studienbeihilfe war seit der letzten Novelle der Studienbeihilfenverordnung im Jahr 2004 unverändert. Der Katalog der Behinderungen, die zu einer Verlängerung der Anspruchsdauer bzw. zu einem Zuschlag führten, war seit 1999 unverändert.

(3) Die Anzahl der mit Studienbeihilfe geförderten Studierenden und die Höhe der ausbezahlten Studienbeihilfe entwickelten sich im überprüften Zeitraum wie folgt:

Tabelle 14: Studienbeihilfe für Studierende an Universitäten und Fachhochschulen nach Studienjahren

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	Anzahl					
geförderte Studierende	38.565	38.004	36.543	41.158	41.282	39.817
<i>davon Studierende mit Behinderung¹</i>	417	417	387	414	404	380
	in Mio. EUR					
Studienbeihilfen gesamt	182,40	181,90	182,21	250,59	244,92	239,64
<i>davon Studierende mit Behinderung¹</i>	2,06	2,05	2,00	2,71	2,59	2,46

¹ mit einem festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 %

Quelle: Studienbeihilfenbehörde

Die Studienförderung wurde in den Jahren vor dem überprüften Zeitraum einer Evaluierung unterzogen. Die Österreichische Hochschulkonferenz legte im September 2013 einen Bericht einer Arbeitsgruppe „Soziale Absicherung Studierender“ vor. In der Folge kam es zu mehreren Novellen des Studienförderungsgesetzes mit umfangreichen Anpassungen z.B. bei Beihilfensätzen, Altersgrenzen oder Einkommensgrenzen. Eine Novelle aus 2017 erhöhte die Beihilfensätze deutlich. Unverändert blieb jedoch die Studienbeihilfenverordnung.

(4) Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung erzielten laut Studierenden–Sozialerhebung 2019 ein deutlich niedrigeres Erwerbseinkommen als Studierende ohne studienerschwerende Beeinträchtigung (durchschnittlich monatlich 536 EUR gegenüber 612 EUR). Ihre durchschnittlichen monatlichen Gesamtkosten waren jedoch geringfügig höher als jene der Studierenden ohne Beeinträchtigung. 75 % der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung hatten beeinträchtigungsbedingte Zusatzkosten zu tragen. Sie gaben fast doppelt so häufig an, stärker von Finanzproblemen betroffen zu sein als Studierende ohne Beeinträchtigung (35 % gegenüber 19 %). Fast die Hälfte von ihnen führte dies auf gesundheitliche Aspekte (beispielsweise hohe Kosten für Arztbesuche, Therapie) zurück. Im Vergleich zur Studierenden–Sozialerhebung 2015 war der Anteil jener Studierenden, die finanzielle Schwierigkeiten aufwiesen, zurückgegangen.

- 38.2 Der RH wies auf die Ergebnisse der Studierenden–Sozialerhebung 2019 hin, wonach Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung deutlich stärker von finanziellen Problemen betroffen waren. Er hob hervor, dass in der Studienbeihilfenverordnung die Höhe der Zuschläge zur Studienbeihilfe seit mehr als 15 Jahren unverändert geblieben war. Zudem war die Eignung des Katalogs anspruchsberechtigender Behinderungen über einen noch längeren Zeitraum nicht evaluiert worden.

Der RH empfahl dem Ministerium, die Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen für behinderte Studierende zu überarbeiten und dabei die Ergebnisse der Studierenden–Sozialerhebungen zu berücksichtigen. Zudem wäre der Katalog jener Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen, die zu einer Anpassung von Fördersätzen und Studienzeiterverlängerungen führen, unter Berücksichtigung neuerer medizinischer Erkenntnisse zu aktualisieren.

- 38.3 Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass die Novellen zum Studienförderungsgesetz zahlreiche Verbesserungen für Studienbeihilfenbezieherinnen und –bezieher gebracht hätten. So seien mit der letzten Novelle 2017 die Beihilfensätze um bis zu 18 % angehoben worden. Dies sei selbstverständlich auch Studierenden mit Behinderung zugute gekommen.

Die Empfehlung, die Studienbeihilfenverordnung sowohl hinsichtlich der Adäquanz des Katalogs der Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen als auch der vorgesehenen Fördersätze zu evaluieren und einer Aktualisierung zuzuführen, werde aufgegriffen. Da zur inhaltlichen Überprüfung der Verordnung eine Befassung von Expertinnen und Experten des Gesundheitswesens notwendig sei, könne mit einem Inkrafttreten einer novellierten Verordnung erst mit Beginn des Studienjahres 2023/24 gerechnet werden.

- 39 (1) Im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung bestand für die zuständige Bundesministerin bzw. den zuständigen Bundesminister die Möglichkeit, in besonderen Fällen Studienunterstützung zu gewähren. Zu den im Gesetz aufgezählten Gründen zählte die Förderung von Studierenden mit Behinderung, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % aufwiesen.⁵⁹ Das Ministerium erließ zu diesem Zweck eine eigene Förderrichtlinie. Die Vergabe erfolgte durch eine Kommission, die aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ministeriums, der Studienbeihilfenbehörde und der ÖH bestand. Die Förderrichtlinie sah die Zuschussmöglichkeit für Studierende mit Behinderung vor, die in ihrem Studium konkret durch die Behinderung beeinträchtigt waren und deren Studienabschluss in angemessener Zeit vorhersehbar war, sowie für notwendige Mehrkosten aufgrund der Behinderung.

⁵⁹ Auf die Förderung bestand im Gegensatz zur Studienbeihilfe kein Rechtsanspruch.

Im überprüften Zeitraum stellte sich die Gebarung der Studienunterstützung durch die zuständige Bundesministerin bzw. den zuständigen Bundesminister wie folgt dar:

Tabelle 15: Studienunterstützung

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Anzahl					
Bewilligungen	243	282	216	136	110	111
<i>davon Studierende mit Behinderung</i>	1	4	2	2	4	1
	in EUR					
Fördervolumen gesamt	408.671	406.099	323.547	286.179	237.587	218.399
<i>davon Studierende mit Behinderung</i>	1.120	12.268	3.174	3.180	9.045	5.718

Quelle: BMBWF

Tabelle 15 zeigt, dass die Studienunterstützung im Fall einer Behinderung nur in geringem Ausmaß zum Tragen kam.

(2) Sonstige Anlassfälle für Förderungen im Zusammenhang mit Studierenden mit Behinderung waren beispielsweise Zuschüsse zu erhöhten Wohnkosten oder Fahrkosten für schwer erkrankte Studierende, denen die Studienbeihilfe mangels Studien-erfolgs aberkannt worden war.

Fördermaßnahmen der Universitäten

- 40 Das Universitätsgesetz 2002⁶⁰ sah für den Fall, dass die vorgesehene Studienzeit um mehr als zwei Semester überschritten wurde, grundsätzlich je Semester zu leistende Studienbeiträge von 363,36 EUR vor. Studierende mit Behinderung waren von diesen Studienbeiträgen befreit, wenn eine Behinderung nach bundesgesetzlichen Vorschriften mit mindestens 50 % festgestellt war. In der Studienbeitragsverordnung⁶¹ wurde der zu erbringende Nachweis durch einen entsprechenden Ausweis verlangt.

An beiden überprüften Universitäten mussten die Studierenden den Antrag unter Vorlage des Behindertenpasses des Bundessozialamts einbringen. An der TU Graz betrug die Anzahl der auf dieser Grundlage erteilten Studienbeitrags erlässe im überprüften Zeitraum zwischen 29 und 35 pro Semester, an der BOKU Wien zwischen null und fünf.

Fördermaßnahmen der Hochschülerschaften

- 41.1 (1) Sozial bedürftige Studierende konnten bei der ÖH um Unterstützung ansuchen. Das größte diesbezügliche Angebot stellte der Sozialfonds der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft (in der Folge: **Bundes-ÖH**) dar. Neben dem Angebot der Bundes-ÖH boten auch die Hochschülervertretungen an den einzelnen Universitäten eigene Unterstützungsleistungen an, darunter die ÖH BOKU und die HTU Graz. Die Beratungsstellen der ÖH und ihre Informationsmaterialien wiesen auf die Förderangebote explizit hin.

(2) Die Bundes-ÖH verwaltete den Sozialfonds. Voraussetzungen für die Bezugsberechtigung waren die Mitgliedschaft in der ÖH, der Betrieb eines ordentlichen Studiums, ein adäquater Studienerfolg und die soziale Bedürftigkeit. Außerdem durfte nicht bereits von anderer Stelle ausreichende Unterstützung gewährt worden sein. Ein Drittel des zuerkannten Unterstützungsbetrags trug das Ministerium. Den Rest trugen die Bundes-ÖH und die lokalen Hochschülervertretungen (z.B. ÖH BOKU) zu gleichen Teilen.

Die Richtlinie zur Gewährung von Unterstützungen durch den Sozialfonds sah eigene Kategorien vor, für die unterschiedliche Voraussetzungen, Förderhöhen etc. definiert waren. Dazu zählten neben dem Sozialfonds beispielsweise ein Wohn-, ein Kinder- sowie ein Behindertenfonds.

⁶⁰ §§ 91 und 92

⁶¹ BGBl. II 218/2019



(3) Voraussetzung für Leistungen aus dem Behindertenfonds war eine festgestellte zumindest 50 %ige Behinderung. Mehrkosten bis zu 4.500 EUR pro Studienjahr konnten übernommen werden. Voraussetzung war, dass zuvor sämtliche Unterstützungen anderer primär zuständiger Einrichtungen beantragt wurden. Die Einschränkung auf soziale Bedürftigkeit fand beim Behindertenfonds keine Anwendung. Studierende mit einem Behindertenausmaß von unter 50 % konnten unter den allgemeinen Voraussetzungen Unterstützung durch den Sozialfonds beantragen.

Im überprüften Zeitraum wies der Sozialfonds der Bundes-ÖH folgende Gebarung auf:

Tabelle 16: Gebarung des Sozialfonds der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	in EUR					
Gesamtvergabe alle Sektoren ¹	224.926	223.840	201.270	207.240	173.450	207.810
davon „Behindertenfonds“	2.166	800	4.000	600	0	1.250
davon Studierende an der BOKU Wien bzw. TU Graz	0	0	0	0	0	0
	Anzahl					
genehmigte Anträge gesamt	449	460	493	446	337	427
davon Studierende an der						
BOKU Wien	14	17	15	13	7	13
TU Graz	47	49	65	58	49	67
davon „Behindertenfonds“	3	1	1	1	0	2
davon Studierende an der BOKU Wien bzw. TU Graz	0	0	0	0	0	0

¹ z.B. Universitäten, Fachhochschulen

Quelle: Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft

Etwa die Hälfte aller eingereichten Anträge im überprüften Zeitraum wurde genehmigt. Der Behindertenfonds wies nur jene Studierenden aus, die durch eine festgestellte mindestens 50 %ige Behinderung beeinträchtigt waren und diese im Antrag anführten. Inwieweit in den anderen Fonds-Kategorien Studierende mit Behinderung enthalten waren, war der Bundes-ÖH nicht bekannt.

(4) Neben dem Sozialfonds der Bundes-ÖH bestand an der BOKU Wien die Möglichkeit, über den Sozialfonds der ÖH BOKU eine Förderung zu erhalten. Dabei galten die Richtlinien des Sozialfonds der Bundes-ÖH analog. Der Fonds stellte eine zusätzliche Fördermöglichkeit für sozial bedürftige Studierende dar.

Im überprüften Zeitraum erfolgte keine Förderung aus dem Titel einer Behinderung:

Tabelle 17: Sozialfonds der Österreichischen HochschülerInnenschaft der BOKU Wien

	2015	2016	2017	2018	2019
	in EUR				
zuerkannte Förderungen	6.120	15.150	6.900	2.200	5.400
<i>davon für Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung</i>	0	0	0	0	0
	Anzahl				
genehmigte Anträge gesamt	12	23	11	6	9

Quelle: ÖH BOKU

Die BOKU Wien erstattete der ÖH BOKU die Hälfte der zuerkannten Förderungen.

Abgesehen vom Sozialfonds der ÖH BOKU bestand im überprüften Zeitraum die Möglichkeit, eine Förderung durch einen gesonderten Unterstützungsfonds aus Mitteln der ÖH BOKU zu beziehen. Auch dieser sah in seinen Richtlinien Behinderung als ein Kriterium für die Förderwürdigkeit vor. Im überprüften Zeitraum erfolgten keine Auszahlungen an Studierende aus dem Titel der Behinderung. Das Fördervolumen betrug rd. 2.000 EUR in fünf Jahren. Der Fonds stellte in der Praxis ein Instrument zur Förderung von Sprachkursen für Drittstaatsangehörige dar. Der Förderbetrag war mit 150 EUR pro Semester begrenzt.

Mit Wintersemester 2019/20 richteten die BOKU Wien und die ÖH BOKU einen Fonds für die Unterstützung von Studierenden mit psychischen Beeinträchtigungen ein. Erste Beratungen fanden im Wintersemester 2019/20 statt. Gefördert wurden maximal fünf Beratungstermine je Studierende bzw. Studierenden und maximal 40 EUR pro Termin. Die Finanzierung erfolgt jeweils zur Hälfte durch die BOKU Wien und die ÖH BOKU.



(5) An der HTU Graz bestand neben dem Sozialfonds der Bundes-ÖH die Möglichkeit, über den Sozialtopf der HTU Graz eine Förderung zu erhalten:

Tabelle 18: Sozialtopf der Österreichischen HochschülerInnenschaft an der TU Graz

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
	in EUR					
Mittel der HTU Graz	21.900	21.900	22.000	19.400	20.200	13.900
Zuschuss der TU Graz	0	0	0	0	0	20.000
Summe	21.900	21.900	22.000	19.400	20.200	33.900
zuerkannte Förderungen	21.900	21.900	22.000	19.400	20.200	33.900
<i>davon für Studierende mit Behinderung</i>	<i>k.A.</i>	<i>1.100</i>	<i>0</i>	<i>900</i>	<i>900</i>	<i>2.450</i>
	Anzahl					
genehmigte Anträge	k.A.	132	72	65	61	118
<i>davon für Studierende mit Behinderung</i>	<i>k.A.</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>9</i>

k.A. = keine Angabe

HTU Graz = Österreichische HochschülerInnenschaft der TU Graz

Quelle: HTU Graz

- 41.2 Der RH hob die Bemühungen der ÖH, Unterstützungsleistungen für barrierefreies Studieren anzubieten, positiv hervor. Er hielt jedoch fest, dass Anträge von Studierenden mit Behinderung insbesondere beim Sozialfonds der Bundes-ÖH kaum ins Gewicht fielen. Der RH verwies zur finanziellen Situation von Studierenden mit Behinderung auf die Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung ([TZ 38](#)).

Er empfahl der ÖH, ihre Förderungen für Studierende mit Behinderung zu evaluieren und erforderlichenfalls die Angebote verstärkt zu bewerben.

- 41.3 Die ÖH teilte in ihrer Stellungnahme mit, den Ablauf der Antragstellung und die Kommunikation zu allen Förderangeboten der ÖH barriereärmer zu gestalten. Die Richtlinien des Sozialfonds, des Fonds für Studierende mit Behinderung und des Psychotherapiefonds werde sie evaluieren und überarbeiten. Die Bewerbung aller Fonds, aber insbesondere des Fonds für Studierende mit Behinderung, werde sie intensivieren. Zudem habe sie im kommenden Studienjahr eine Kampagne mit einem Schwerpunkt auf Barrierefreiheit im Studium geplant.

Evaluierungen

Zur Situation von Studierenden mit Behinderung

Evaluierungen durch das Ministerium

- 42.1 (1) Das Ministerium ließ seit den 1970er Jahren durch externe Dienstleister Studien zur sozialen Lage der Studierenden in Österreich durchführen, zuletzt im Sommersemester 2019 die inzwischen elfte Studierenden–Sozialerhebung. Daran beteiligten sich – in Form eines Online–Fragebogens – mehr als 45.000 Studierende an öffentlichen und privaten Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen.

Im Jahr 2002 veranlasste das Ministerium erstmals eine Zusatzerhebung unter Studierenden mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, um diese Gruppe mengenmäßig genauer zu erfassen und deren Bedürfnisse im universitären Kontext zu ermitteln.

Diese quantitativen Analysen wurden seit dem Jahr 2006 durch qualitative Untersuchungen ergänzt.

(2) Auch zu den Studierenden–Sozialerhebungen 2015 und 2019 gab es je einen Zusatzbericht zur Situation von Studierenden mit Behinderung, einer chronischen Krankheit oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, bestehend aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil. Die qualitative Zusatzstudie – im Jahr 2019 mit dem Titel „Inklusive Hochschulen“ – widmete sich den Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung im Kontext von Diversitätsstrategien an Universitäten und Fachhochschulen.

(3) Der quantitative Teil des Zusatzberichts („Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“) kam zu 53 zentralen Ergebnissen, von denen der RH im Zusammenhang mit seiner Überprüfung folgende hervorhob:

- 12,2 % der Studierenden gaben an, mindestens eine studienerschwerende Beeinträchtigung zu haben, die sich zumindest schwach bzw. zeitweise im Studium auswirkte. Gegenüber der Studierenden–Sozialerhebung 2015 (11,6 %) war dies geringfügig mehr (0,6 Prozentpunkte). Hochgerechnet auf alle Studierenden waren 2019 rd. 39.100 Studierende (2015: rd. 36.800) von einer studienerschwerenden Beeinträchtigung betroffen.

- Besonders deutlich war seit der Erhebung 2015 der Anteil jener Studierenden gestiegen, die eine psychische Erkrankung angaben (von 3,8 % auf 4,9 %); sie waren die gleichzeitig größte Gruppe unter den Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung.
- Bei den Beratungsangeboten für Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung war Informationsbedarf gegeben: Nur 20 % von ihnen wussten von einer Ansprechperson für ihre spezifischen Belange an der Hochschule (Unterstützungsstellen). 2015 waren es mit 17 % noch weniger.
- Die Psychologische Studierendenberatung war deutlich besser bekannt (63 %). 16 % der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung hatten das Angebot in irgendeiner Form bereits genutzt und mehrheitlich als hilfreich bewertet. Der Bekanntheitsgrad war im Jahr 2015 erst bei 54 % gelegen.
- Im Rahmen von offenen Anmerkungen wurde neben den Herausforderungen und Schwierigkeiten im Studienalltag oft auch der (schwierige) Umgang mit der Beeinträchtigung an der Hochschule thematisiert, beispielsweise fehlendes Verständnis seitens der Lehrenden. Hatte der Anteil der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung, die sich von Lehrenden (gar) nicht unterstützt fanden, 2015 40 % betragen, so lag er 2019 bei 39 %.
- Der Hauptgrund dafür, sich trotz Problemen an niemanden zu wenden, war – unabhängig von der Beeinträchtigungsform – die Annahme, dass dies nichts an der Situation geändert hätte (67 %). Im Jahr 2015 lag dieser Wert bei 66 %.
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation betrafen aus Sicht der Studierenden überwiegend eine Flexibilisierung im Studienalltag (u.a. Lockerung der Anwesenheitspflichten, besseres Zeitmanagement in der Prüfungsorganisation) und einen Ausbau von Online-Elementen.
- Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung waren etwas seltener als die Vergleichsgruppe ohne Beeinträchtigung mit Unterstützungsangeboten zum Lernen (26 % gegenüber 30 %) bzw. zur Studienorganisation (33 % gegenüber 39 %) sowie mit der Bereitstellung von digitalen Lernmaterialien (56 % gegenüber 62 %) zufrieden. Insgesamt waren 63 % (Studierende ohne studienerschwerende Beeinträchtigung: 71 %) mit ihrem Studium zufrieden („ich würde mein Studium weiterempfehlen“). Ein ähnliches Bild ergaben auch die Daten aus dem Jahr 2015, allerdings war die Vergleichbarkeit wegen unterschiedlicher Fragestellungen eingeschränkt.
- Ebenso wie 2015 erzielten Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung ein deutlich niedrigeres Erwerbseinkommen als die Vergleichsgruppe ohne Beeinträchtigung (durchschnittlich 536 EUR versus 612 EUR). Diese Differenz ließ sich nicht vollständig mit dem niedrigeren Erwerbsausmaß erklären.
- Für 75 % der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung (2015: 73 %, nur Studierende unter 30 Jahren) fielen beeinträchtigungsbedingte Zusatzkosten an (unabhängig davon, wer diese Kosten trug): vor allem für den Mehrbedarf beim Lebensunterhalt, z.B. für Ernährung, Medikamente, Hygieneartikel, Arztbesuche und Therapiemaßnahmen.

- Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung gaben fast doppelt so häufig wie die Vergleichsgruppe ohne Beeinträchtigung an, sehr oder eher stark von Finanzproblemen betroffen zu sein (35 % gegenüber 19 %). Fast die Hälfte von ihnen führte dies auf gesundheitliche Aspekte (beispielsweise hohe Kosten für Arztbesuche, Therapie) zurück. 2015 hatten die entsprechenden Werte allerdings noch 39 % bzw. 23 % betragen.

(4) Die Zusatzstudie enthielt zusätzlich Detailauswertungen für die einzelnen öffentlichen Universitäten. So wiesen die BOKU Wien mit 11 % und die TU Graz mit 10 % unterdurchschnittliche Werte zum Bekanntheitsgrad der Unterstützungsstellen aus – der Durchschnitt über alle öffentlichen Universitäten lag bei 21 %. Ein ähnliches Bild ergab sich bezüglich der Psychologischen Studierendenberatung. An beiden Universitäten nahmen Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung auch vergleichsweise selten Kontakt mit den Unterstützungsstellen auf, wenn sie auf Schwierigkeiten im Studium stießen. Die Zufriedenheit der Befragten mit dem zur Verfügung stehenden Online-Lernmaterial lag an der BOKU Wien über und an der TU Graz unter dem Österreich-Durchschnitt. Überdurchschnittlich gute Werte erzielten beide überprüften Universitäten bei der baulichen Ausstattung und beim Einsatz alternativer Prüfungsmethoden.

(5) Die Ergebnisse der Zusatzstudie wurden vom externen Dienstleister präsentiert und in drei moderierten Gesprächsrunden diskutiert. Das Ministerium organisierte im Jahr 2017 zwei Follow-up-Workshops zum Zusatzbericht „Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“, um die Umsetzenden sowie die hochschulpolitischen Akteurinnen und Akteure zu vernetzen. Das Ministerium vereinbarte mit den Universitäten in den Leistungsvereinbarungen 2019 bis 2021 bestimmte, aus den Studienergebnissen abgeleitete Vorhaben, z.B. mit der TU Graz die Weiterentwicklung der Servicestelle Barrierefrei Studieren und von barrierearmen Lehrmaterialien; mit der BOKU Wien die Erweiterung des Angebots für psychisch beeinträchtigte Studierende.

(6) Die qualitative Zusatzstudie „Inklusive Hochschulen“ wurde auf Basis der strategischen Dokumente der Universitäten und einer im August 2020 aktualisierten Internetrecherche sowie tiefergehender Fallstudien ausgewählter Universitäten und Fachhochschulen (leitfadengestützte Interviews) erstellt.

Der Bericht stellte beispielsweise dar, dass die überprüften Universitäten zwei von 13 waren, deren Ansprechpersonen für Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung in einer eigenen Organisationseinheit integriert waren. Gegenüber der Erhebung von 2015 hatte sich die Situation insofern verändert, als mittlerweile an allen Universitäten Ansprechpersonen für Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung eingerichtet waren. Die Einbettung der Angebote für Studierende mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung in ein

Diversitätsmanagement führte an keiner Universität zu einem signifikanten Ausbau der Unterstützungsangebote. Die TU Graz wurde – neben anderen, nicht prüfungsgegenständlichen Universitäten – als Positivbeispiel dafür angeführt, in ihren strategischen Dokumenten explizit die Zielsetzung formuliert zu haben, Universität inklusiver zu gestalten.

Zusammenfassend empfahl die Studie u.a., für kleinere Hochschulen hochschulübergreifende Unterstützungsangebote – wie z.B. GESTU im Raum Wien für Studierende mit Hörbehinderung – zu schaffen und die hochschulpolitischen Steuerungsinstrumente (wie Leistungsvereinbarungen) künftig stärker dafür zu nutzen, Unterstützungsangebote für die Zielgruppe einzufordern. Empfohlen wurden auch die Reflexion und der Austausch von Erfahrungen im Umgang mit der COVID-19-Pandemie sowie mit deren Auswirkungen für unterschiedliche Gruppen von Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung.

- 42.2 Der RH würdigte den hohen Informationsgehalt der beiden Zusatzberichte zur Studierenden-Sozialerhebung grundsätzlich positiv. Allerdings war der Vergleich zwischen beiden im überprüften Zeitraum veröffentlichten quantitativen Studien teilweise schwierig und arbeitsaufwändig.

Der RH hielt kritisch fest, dass sich – im Vergleichszeitraum 2015 bis 2019 gesamtgesellschaftlich gesehen – die Lage von Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung nicht oder kaum verbessert hatte. Wesentliche Parameter wiesen im überprüften Zeitraum eine Stagnation auf, verbesserten sich nur unwesentlich oder verschlechterten sich.

Der RH empfahl dem Ministerium, die zentralen Ergebnisse der Zusatzberichte dahingehend zu analysieren, welche davon zweckmäßig in die ab 2022 geplante Neuauflage des NAP Behinderung einfließen sollten.

Weiters empfahl er dem Ministerium, bei der Neuausschreibung der Studierenden-Sozialerhebung gegenüber dem Auftragnehmer auf eine erhöhte Vergleichbarkeit der quantitativen Zusatzstudien zu dringen, etwa dadurch, dass diese soweit wie möglich einen gesamthaften tabellarischen Überblick mit Vergleich zur Vorerhebung enthalten.

Schließlich empfahl er dem Ministerium, die Detaildaten der Zusatzberichte in den Begleitgesprächen zu den Leistungsvereinbarungen mit jenen Universitäten anzusprechen, die in bestimmten Bereichen auffällige Ergebnisse aufweisen. Dies sollte mit dem Ziel erfolgen, die Situation von Studierenden mit Behinderung wesentlich zu verbessern, allenfalls auch durch entsprechende Festlegungen in künftigen Leistungsvereinbarungen.

42.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums habe es seinen Beitrag zum Kapitel „Bildung“ im NAP Behinderung 2022–2030 im Jahr 2021 erstellt. Die Zusatzstudie zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender stelle die einzige Datenquelle im tertiären Bildungsbereich zu dieser Studierendengruppe dar; das Ministerium habe daher diese Zusatzstudie als quantitative Datengrundlage zur Erstellung des NAP–Beitrags im Bereich Bildung, Wissenschaft und Forschung herangezogen.

Bei Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen für den Hochschulbereich im NAP Behinderung 2022–2030 seien gemäß den Ergebnissen der Zusatzstudien zu Studierenden mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine bessere Information und Unterstützung der betroffenen Studierenden, eine stärkere Verankerung der Dimension Behinderung in den hochschulpolitischen und universitären Steuerungsinstrumenten sowie der Auf- und Ausbau hochschulübergreifender Angebote für Studierende mit Behinderung im Fokus gestanden.

Im Zuge der Ausschreibung der nächsten Studierenden–Sozialerhebung durch die Bundesbeschaffung GmbH werde das Ministerium sicherstellen, dass der Zusatzbericht einen gesamthaften tabellarischen Überblick in Zeitreihenform enthalte. Zudem werde die Vergleichbarkeit dadurch erhöht, dass zwei Erhebungen (in den Jahren 2023 und 2025) beauftragt würden.

Im Zuge der Berichtslegung zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 seien den Universitäten jeweils spezifische Sonderauswertungen in Form von Tabellenbänden zur Verfügung gestellt worden. Zusätzlich habe das Ministerium die Universitäten im Rahmen des 5. Begleitgesprächs zur Umsetzung der Leistungsvereinbarungen 2019 bis 2021 im Hinblick auf die Vorbereitung der nächsten Leistungsvereinbarungsperiode 2022 bis 2024 auf die Veröffentlichung der Zusatzstudien zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 hingewiesen.

Für die nächste Studierenden–Sozialerhebung 2023, die die Auswirkungen der COVID–19–Pandemie auf Studierende abbilden werde, sei eine verstärkte Kommunikation zu Detaildaten und auffälligen Ergebnissen mit den Universitäten vorgesehen.

- 43.1 (1) Das Ministerium schrieb die Studierenden–Sozialerhebung 2019 aufgrund der Höhe des geschätzten Auftragswerts von 290.000 EUR aus und vergab nach der Durchführung eines offenen Verfahrens im Oberschwellenbereich gemäß Bundesvergabegesetz 2006⁶² im Oktober 2018 den Auftrag an einen externen Dienstleister als Bestbieter.

Ein Teil der ausgeschriebenen Leistung bestand in der Erstellung des Zusatzberichts „Zur Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierender“. Basisdaten dazu fanden sich schon im Kernbericht der Studierenden–Sozialerhebung 2019. Die Studie bildete die einzige Datenquelle im tertiären Bildungsbereich zu dieser Studierendengruppe.

(2) Aufgrund der thematischen und zeitlichen Verknüpfung mit der Studierenden–Sozialerhebung 2019 vergab das Ministerium den Auftrag zur Durchführung der qualitativen Zusatzstudie über die Unterstützungsangebote („Inklusive Hochschulen“) im November 2019 – zum angebotenen Preis von 42.825 EUR – direkt an den Dienstleister der Studierenden–Sozialerhebung. Die Studie (qualitativer Teil) wurde erstmals im Jahr 2006 und in weiterer Folge stets von diesem Dienstleister erstellt. Eine Begründung für die getrennte Vergabe der qualitativen Zusatzstudie wurde dem RH nicht vorgelegt. Das Ministerium holte keine zusätzlichen Angebote oder unverbindlichen Preisauskünfte ein. Zum Zeitpunkt der Direktvergabe galt das Bundesvergabegesetz 2018⁶³.

- 43.2 Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium den Auftrag zur Erstellung der qualitativen Zusatzstudie zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 („Inklusive Hochschulen“) gesondert in einer Direktvergabe dem im Sachzusammenhang früher schon beauftragten externen Dienstleister übertrug, anstatt diese in die Ausschreibung der Studierenden–Sozialerhebung 2019 (gemeinsam mit der quantitativen Zusatzstudie) zu integrieren. Damit unterlag dieser Teil der Leistungsvergabe keinem Wettbewerb. Gemäß § 13 Abs. 1 Bundesvergabegesetz 2018 wäre für die Berechnung des geschätzten Auftragswerts der geschätzte Gesamtaufwand aller zum Vorhaben gehörigen Leistungen zu berücksichtigen. Eine Vergabe der qualitativen Zusatzstudie gemeinsam mit der Studierenden–Sozialerhebung 2019 würde daher den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2018 zur Berechnung des geschätzten Auftragswerts entsprechen.

⁶² BGBl. I 17/2006

⁶³ BGBl. I 65/2018 i.d.g.F.

Um den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2018 zur Berechnung des geschätzten Auftragswerts Rechnung zu tragen, empfahl der RH dem Ministerium, – bei Zusammengehörigkeit von Leistungen – die Zusatzstudien zukünftig gemeinsam mit der Kernstudie zur Studierenden–Sozialerhebung zu vergeben.

- 43.3 Laut Mitteilung des Ministeriums seien in der Ausschreibung der nächsten Studierenden–Sozialerhebungen 2023 und 2025 – die über die Bundesbeschaffung GmbH erfolge – mögliche Zusatzstudien und Sonderauswertungen in das Leistungsverzeichnis für eine entsprechende Rahmenvereinbarung aufgenommen worden. Diese seien nunmehr je nach Bedarf und Anforderung abrufbar.

Evaluierungen durch die Universitäten

- 44.1 (1) Die BOKU Wien legte dem RH keine den überprüften Zeitraum betreffenden Dokumente zu Evaluierungen der Situation von Studierenden mit Behinderung an der Universität bzw. zur Stabsstelle vor.

(2) Die TU Graz führte im überprüften Zeitraum ebenfalls keine derartige Evaluierung durch, allerdings evaluierte sie erstmals im Dezember 2020 – nach Beginn der Gebarungsüberprüfung durch den RH – die Zufriedenheit jener aktiven Studierenden, die die Servicestelle Barrierefrei Studieren in Anspruch genommen hatten. Dabei gingen die Fragestellungen in Umfang und Detaillierungsgrad deutlich über die qualitative Zusatzstudie zur Studierenden–Sozialerhebung 2019 („Inklusive Hochschulen“) hinaus. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluierung plante die TU Graz Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades der Servicestelle Barrierefrei Studieren, Peer–to–peer–Beratungen sowie die Organisation von Stammtischen für Studierende mit Behinderung bzw. mit psychischen Erkrankungen.

- 44.2 Der RH bemängelte, dass die BOKU Wien die Stabsstelle nicht evaluiert hatte. Er hielt positiv fest, dass die TU Graz zur Zeit der Gebarungsüberprüfung eine Evaluierung der Unterstützungsstelle in Angriff genommen hatte.

Der RH empfahl der BOKU Wien, die Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen nach Kriterien wie Zufriedenheit, Erreichbarkeit, Qualität und Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen und weiteren ihr wesentlich erscheinenden Gesichtspunkten zu evaluieren, um daraus Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Servicequalität abzuleiten und in Folge umzusetzen.

Der RH kritisierte, dass beide Universitäten die Situation der Studierenden mit Behinderung an ihren Universitäten nicht evaluiert hatten.

Er empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, – allenfalls aufbauend auf den Detailergebnissen der beiden Zusatzberichte zur Studierenden–Sozialerhebung – in periodischen Abständen die universitätsspezifische Situation von Studierenden mit Behinderung zu evaluieren und die Ergebnisse in entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

44.3 (1) Laut Stellungnahme der BOKU Wien habe sich die Sichtbarkeit aufgrund der Zusammenlegung mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung bereits verbessert. Sie sagte die Nutzung bereits vorhandener und zukünftig durchzuführender Evaluierungen zu. Auch plane sie eine Online–Befragung zur Situation von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen – eventuell gemeinsam mit der ÖH – im Jahr 2023.

(2) Die TU Graz teilte in ihrer Stellungnahme mit, die Detailergebnisse der Zusatzberichte auf ihre Nutzbarkeit zu prüfen und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten.

44.4 Der RH entgegnete der TU Graz, dass er nicht empfohlen hatte, die Daten der Zusatzberichte auf ihre Nutzbarkeit zu prüfen. Vielmehr sollte die TU Graz – allenfalls aufbauend auf diesen Daten – in periodischen Abständen eine eigenständige Evaluation durchführen. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung.

Zur Situation von Beschäftigten mit Behinderung

45.1 (1) Das Ministerium, das seit der Autonomie der Universitäten keine Personalhoheit über deren Beschäftigte mehr hatte, evaluierte die Situation von Beschäftigten mit Behinderung an Universitäten nicht.

(2) Beide überprüften Universitäten führten die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz umfassend vorgeschriebene Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch – die BOKU Wien 2016 für die Departments und im Jahr 2019 für die zentrale Verwaltung, die TU Graz im Jahr 2015. Den dabei aufgezeigten Handlungsbedarf analysierten sie mit den jeweiligen Organisationseinheiten und leiteten daraus Maßnahmen ab, beispielsweise die kostenlose und anonyme Zurverfügungstellung einer Arbeitspsychologin an der BOKU Wien oder Einzel–Coachings bei externen Coaches an der TU Graz. Eine über diese Erhebungen hinausgehende Evaluierung zur Arbeitssituation von Beschäftigten mit Behinderung gab es an beiden Universitäten nicht.

45.2 Der RH hielt kritisch fest, dass die überprüften Universitäten die Arbeitssituation von Beschäftigten mit Behinderung an ihren Universitäten nicht speziell evaluierten.

Er empfahl der BOKU Wien und der TU Graz, unter ihren Beschäftigten mit Behinderung eine anonyme Evaluierung ihrer Arbeitssituation durchzuführen und die Ergebnisse für Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitssituation dieser Beschäftigten zu nutzen.

45.3 (1) Die BOKU Wien teilte dazu in ihrer Stellungnahme mit, im Jahr 2022 eine Evaluierung zur Situation von BOKU-Angehörigen mit Behinderung vorzubereiten und diese 2023 durchzuführen.

(2) Laut Stellungnahme der TU Graz führe der Präventivdienst (Arbeitsmedizin und Sicherheitsfachkräfte) routinemäßig Überprüfungen und Evaluierungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form von Begehungen durch. Diese fänden in allen Organisationseinheiten und Instituten in regelmäßigen Abständen (beispielsweise jährlich) statt. Ein besonderer Fokus dieser Begehungen sei es, die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderung zu evaluieren und falls erforderlich Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation zu definieren. Schwerpunkte dabei seien neben den barrierefreien Zugangsmöglichkeiten die ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und die Sicherung der Flucht, beispielsweise im Brandfall.

45.4 Der RH entgegnete der TU Graz, dass die von ihr geschilderten Maßnahmen nur einen Teilbereich der Arbeitssituation umfassten, sie aber beispielsweise Schulungen oder Karrieremöglichkeiten nicht enthielten. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung, die – gesamte – Arbeitssituation der Beschäftigten mit Behinderung zu evaluieren und die Ergebnisse für Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitssituation dieser Beschäftigten zu nutzen.

Schlussempfehlungen

46 Zusammenfassend empfahl der RH:

Universität für Bodenkultur Wien; Technische Universität Graz

- (1) Im Rahmen der Entwicklungsplanung wären die allgemeinen und konkreteren Ziele sowie die geplanten Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung explizit darzustellen. (TZ 6)
- (2) An Universitäten mit besserer Erfüllung der Einstellungspflicht gemäß Behinderteneinstellungsgesetz wäre heranzutreten, um Best-practice-Anregungen für eine inklusive Personalpolitik zur Erzielung der erforderlichen Einstellungsquote einzuholen. (TZ 9)
- (3) Durch geeignete Maßnahmen wäre der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachzukommen, um Ausgleichszahlungen zu vermeiden und eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen. Besonders in den Bereichen, in denen begünstigte Behinderte unterrepräsentiert sind, beispielsweise im Drittmittelbereich, wäre auf einen höheren Beitrag zur Erfüllung der Einstellungspflicht hinzuwirken. (TZ 10, TZ 11)
- (4) Für Stellenausschreibungen sollten spezielle Plattformen für Menschen mit Behinderung probeweise genutzt werden und es wäre zu analysieren, inwieweit dadurch die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Behinderung gesteigert werden konnte. (TZ 12)
- (5) Es sollten Stellen für Menschen mit Behinderung gewidmet bzw. ausgeschrieben werden. (TZ 12)
- (6) Nach Möglichkeit sollten spezielle Karriereförderprogramme für Menschen mit Behinderung angeboten werden. (TZ 13)
- (7) In den Aus- und Weiterbildungsprogrammen wäre das Thema Behinderung verstärkt zu behandeln. Dazu wären Maßnahmen zu setzen, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses über das Thema zu informieren, und es wären auch vertiefende Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Das Programm sollte sowohl ein Angebot für neu eingetretene als auch langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassen und verpflichtende Elemente beinhalten. (TZ 15)

- (8) Die Aus- und Weiterbildungsprogramme der Personalentwicklung ebenso wie der Unterstützungsstellen sollten möglichst zielgruppenfokussiert und praxisrelevant konzipiert werden; zur Nutzung von Synergien wären geeignete Kooperationspartner zu wählen. [\(TZ 15\)](#)
- (9) Bei der Konzeption von Weiterbildungsveranstaltungen und der Auswahl der Kursleiterinnen und -leiter wäre sicherzustellen, dass die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit als Querschnittsmaterien bei der Vermittlung von Lerninhalten nachweislich mitbehandelt werden. Eine Schulung bzw. Sensibilisierungsmaßnahme für Kursleiterinnen und -leiter – im Sinne einer Train-the-Trainer-Maßnahme – wäre eine Möglichkeit, das Thema Behinderung stärker im Aus- und Weiterbildungsprogramm für Lehrende zu verankern. [\(TZ 17\)](#)
- (10) Die Erfahrungen aus der Distanzlehre während der COVID-19-Pandemie sollten bewertet und für die Weiterentwicklung der digitalen Lehre bzw. des Weiterbildungsprogramms im Bereich der mediengestützten Lehre genutzt werden. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der inklusiven Lehre wäre der im Jahr 2020 eingesetzte Digitalisierungsschub – unter Berücksichtigung der Kosten-Nutzen-Relation – weiterzuführen. [\(TZ 18\)](#)
- (11) Die barrierefreie Dokumentenerstellung wäre in der Aus- und Weiterbildung so zu implementieren, dass möglichst jede bzw. jeder Bedienstete ein Bewusstsein für das Thema und relevantes Wissen für den jeweiligen Aufgabenbereich erlangt. Diese Mitarbeiterschulung könnte im Rahmen von Kursen, aber auch über bereitgestellte Online-Tutorials – begleitet von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den jeweiligen Organisationseinheiten – erfolgen. [\(TZ 19\)](#)
- (12) Es wäre eine praxisorientierte schriftliche Anleitung zur barrierefreien Dokumentenerstellung zu erarbeiten und diese allen Bediensteten zugänglich zu machen. Sie sollte auch als Nachschlagewerk – beispielsweise in Form von Frequently Asked Questions (FAQ) – genutzt werden können. [\(TZ 19\)](#)
- (13) Es wäre eine Strategie zu entwickeln, um den Bekanntheitsgrad der Unterstützungsstellen insbesondere unter Studierenden mit Behinderung zu erhöhen. Wichtige Faktoren wären dabei z.B. ein optimierter Web-Auftritt und die Nutzung von Synergien durch geeignete – auch außeruniversitäre – Kooperationspartner. [\(TZ 22\)](#)
- (14) Es wären interne Arbeitsrichtlinien zur Gewährung einer abweichenden Prüfungsmethode zu erstellen, um einen zuverlässigen Wissenstransfer innerhalb der Organisation sicherzustellen. [\(TZ 24\)](#)

- (15) Vorhandene diagnostische medizinische Informationen wären zu vernichten; künftig wäre auf fachärztliche Bestätigungen einer Funktionsbeeinträchtigung – ohne medizinische Diagnose – zu bestehen. (TZ 24)
- (16) Schrittweise wären alle Lehrveranstaltungen auf der Lernplattform Moodle anzubieten. (TZ 25)
- (17) Unter Beachtung der Kosten–Nutzen–Relation wären die Lehrveranstaltungsaufzeichnungen in Hörsälen auszubauen sowie die Aufzeichnungen zu untertiteln. (TZ 26)
- (18) Initiativen wären zu setzen, um Mängel bei der barrierefreien Zugänglichkeit, z.B. in den für Studienzwecke genutzten Gebäuden bzw. Gebäudeteilen, zu erheben und damit die barrierefreie Inanspruchnahme weiter zu verbessern. (TZ 27)
- (19) Bei der Evaluierung der technischen Ausstattung wäre allenfalls die Expertise von beispielsweise Behindertenorganisationen und betroffenen Studierenden beizuziehen. (TZ 29)
- (20) Der Prozess zu einer barrierefreien Website wäre fortzusetzen, wobei die Konformitätsstufe AA erzielt werden sollte. (TZ 30)
- (21) In periodischen Abständen wäre – allenfalls aufbauend auf den Detailergebnissen der beiden Zusatzberichte zur Studierenden–Sozialerhebung – die universitätsspezifische Situation von Studierenden mit Behinderung zu evaluieren; die Ergebnisse wären in entsprechende Maßnahmen umzusetzen. (TZ 44)
- (22) Unter den Beschäftigten mit Behinderung sollte eine anonyme Evaluierung ihrer Arbeitssituation durchgeführt werden; die Ergebnisse wären für Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitssituation dieser Beschäftigten zu nutzen. (TZ 45)

Universität für Bodenkultur Wien

- (23) Durch zielgerichtete Maßnahmen der Personalentwicklung wäre sicherzustellen, dass jede neu eingetretene Mitarbeiterin bzw. jeder neu eingetretene Mitarbeiter informiert wird, wie das Thema Behinderung institutionell verankert ist (beispielsweise Unterstützungsstellen, –angebote). Die Willkommensvorlesung könnte dafür ein geeignetes Forum bieten. (TZ 16)
- (24) Insbesondere für den Bereich der Lehre wäre ein verpflichtendes Ausbildungsprogramm vorzusehen, bei dem alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Themen Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit eingeführt werden. (TZ 17)
- (25) Es sollte sichergestellt werden, dass die Broschüren, die wichtige Informationen für den Studienstart kompakt zusammengestellt enthalten (beispielsweise „BOKU Tipps“), auch in barrierefreier Version zugänglich sind. (TZ 22)
- (26) Bei einem Relaunch der Website wäre ein benutzerfreundlicher und barrierefreier Zugang zu den Informationen – insbesondere zum Thema Studieren mit Behinderung – zu verwirklichen. Das betrifft einerseits die Auffindbarkeit der behindertenrelevanten Informationen über die Navigation sowie über sachgerechte Verlinkungen, andererseits die redaktionelle Aufbereitung der Inhalte. (TZ 22)
- (27) Das Projekt „BOKUeasyaccess“ sollte zeitnah fertiggestellt werden, klare Verantwortungen für die regelmäßige Datenpflege sollten festgelegt werden und es wäre für eine angemessene Publizität zu sorgen. (TZ 28)
- (28) Die in den Leistungsvereinbarungen festgelegten Vorhaben sollten tatsächlich umgesetzt werden; Abweichungen wären in der Wissensbilanz offenzulegen. (TZ 32)
- (29) Die Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen wäre nach Kriterien wie Zufriedenheit, Erreichbarkeit, Qualität und Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen und weiteren der Universität für Bodenkultur Wien wesentlich erscheinenden Gesichtspunkten zu evaluieren, um daraus Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Servicequalität abzuleiten und in der Folge umzusetzen. (TZ 44)

Technische Universität Graz

- (30) Die Einführung des geplanten digitalen Bewerbungsmanagement-Tools wäre voranzutreiben. (TZ 12)
- (31) Die Kompetenz beispielsweise der Servicestelle Barrierefrei Studieren sollte dahingehend ausgeweitet werden, dass sie von Bediensteten mit Behinderung in Anspruch genommen bzw. für diese tätig werden kann. Allenfalls könnte – basierend auf einer Kosten-Nutzen-Analyse – eine entsprechende gesonderte Stelle für Bedienstete mit Behinderung eingerichtet werden. (TZ 14)
- (32) In die Broschüren für Studieninteressierte bzw. Studienanfängerinnen und –anfänger wären aussagekräftige Informationen zum Thema Behinderung (Unterstützungsstellen, Unterstützungsangebote) einzuarbeiten. (TZ 22)
- (33) Zusätzlich zur Beschreibung der Unterstützungsleistungen der Servicestelle Barrierefrei Studieren wären auch Informationen, die aus studienrechtlicher, organisatorischer und finanzieller Sicht für ein Studium mit Behinderung von Relevanz sind, auf der Website zu veröffentlichen. Dazu wäre eine praxisorientierte und möglichst niederschwellige Form zu wählen, beispielsweise FAQ (etwa zur abweichenden Prüfungsmethode). (TZ 22, TZ 24)
- (34) Auf der Website der Technischen Universität Graz sollte auch über Unterstützungsleistungen anderer Stellen für Studierende, etwa über die psychosozialen Beratungsangebote der HochschülerInnenschaft an der Technischen Universität Graz, informiert werden; mit diesen wäre eine wechselseitige Verlinkung der Websites anzuregen. (TZ 22)
- (35) Lehrveranstaltungen zum Thema Behinderung wären nach dem Vorbild der Universität für Bodenkultur Wien in das Studienangebot aufzunehmen; auf dieser Basis wären sogenannte „Buddies“ zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung einzusetzen. (TZ 23)
- (36) Die Installation von taktilen Leitsystemen wäre in von Studierenden stark frequentierten Bereichen auszuweiten, um die Inanspruchnahme der baulichen Infrastruktur der Universität für betroffene Menschen – soweit möglich – ohne fremde Hilfe zu ermöglichen. (TZ 27)

- (37) Vorhaben gemäß den Leistungsvereinbarungen wären in den Wissensbilanzen nur dann als erfüllt anzugeben, wenn sie auch tatsächlich umgesetzt wurden. (TZ 35)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- (38) Bei der für 2022 geplanten Neuauflage des Nationalen Aktionsplans Behinderung wären die Universitäten in die Erarbeitung der Ziele und der inhaltlichen Maßnahmen miteinzubinden. (TZ 3)
- (39) Es wäre ein Entwurf für eine gesetzliche Regelung in den Ministerrat einzubringen, wonach der Aufgabenkatalog der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen um Angelegenheiten der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung erweitert wird. (TZ 5)
- (40) Gegenüber den Universitäten wäre – insbesondere im Rahmen der Leistungsvereinbarungsbegleitgespräche – auf eine stärkere Erfüllung der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter hinzuwirken. (TZ 9)
- (41) Es sollte ein Erfahrungsaustausch in Personalfragen unter den Universitäten initiiert werden, damit diese neue Impulse für ihre Personalpolitik erhalten und der Einstellungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachkommen. (TZ 9)
- (42) Bei Vorhaben in der Leistungsvereinbarung wären konkrete Projekte und Umsetzungsschritte einzufordern und bei quantifizierbaren Maßnahmen Zielwerte festzulegen. (TZ 36)
- (43) Bei den Begleitgesprächen mit den Universitäten wären die Maßnahmen für Studierende mit Behinderung regelmäßig zu thematisieren. (TZ 37)

- (44) Die Verordnung über die Gewährung von Studienbeihilfen für behinderte Studierende wäre zu überarbeiten; dabei wären die Ergebnisse der Studierenden–Sozialerhebungen zu berücksichtigen. Zudem wäre der Katalog jener Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen, die zu einer Anpassung von Fördersätzen und Studienzeiterverlängerungen führen, unter Berücksichtigung neuerer medizinischer Erkenntnisse zu aktualisieren. (TZ 38)
- (45) Die zentralen Ergebnisse der Zusatzberichte zur Studierenden–Sozialerhebung wären dahingehend zu analysieren, welche davon zweckmäßig in die ab 2022 geplante Neuauflage des Nationalen Aktionsplans Behinderung einfließen sollten. (TZ 42)
- (46) Bei der Neuausschreibung der Studierenden–Sozialerhebung wäre gegenüber dem Auftragnehmer auf eine erhöhte Vergleichbarkeit der quantitativen Zusatzstudien zu dringen, etwa dadurch, dass diese soweit wie möglich einen gesamthaften tabellarischen Überblick mit Vergleich zur Vorerhebung enthalten. (TZ 42)
- (47) Die Detaildaten der Zusatzberichte zur Studierenden–Sozialerhebung sollten in den Begleitgesprächen zu den Leistungsvereinbarungen mit jenen Universitäten angesprochen werden, die in bestimmten Bereichen auffällige Ergebnisse aufweisen. Dies sollte mit dem Ziel erfolgen, die Situation von Studierenden mit Behinderung wesentlich zu verbessern, allenfalls auch durch entsprechende Festlegungen in künftigen Leistungsvereinbarungen. (TZ 42)
- (48) Um den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2018 zur Berechnung des geschätzten Auftragswerts Rechnung zu tragen, sollten – bei Zusammengehörigkeit von Leistungen – die Zusatzstudien zukünftig gemeinsam mit der Kernstudie zur Studierenden–Sozialerhebung vergeben werden. (TZ 43)



Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung; Technische Universität Graz

- (49) Das Projekt GESTU Graz (GESTU = Gehörlos und Schwerhörig Erfolgreich Studieren) für den Grazer Hochschulbereich wäre voranzutreiben. (TZ 23)

Österreichische HochschülerInnenschaft

- (50) Die Förderungen für Studierende mit Behinderung wären zu evaluieren; erforderlichenfalls sollten die Angebote verstärkt beworben werden. (TZ 41)



Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten



**Rechnungshof
Österreich**

Wien, im Juni 2022

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker



Anhang A

Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020 im Bereich der Universitäten

Nummer	Inhalt der Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Zuständigkeit	Umsetzungsgrad bis Dezember 2020
32	Förderung einer Hochschul–Partnerschaft zwischen der Universität Wien und der Universität Addis Abeba (Äthiopien) im Rahmen des OEZA–APPEAR–Projekts: „Responding to Poverty and Disability through Higher Education and Research (RESPOND–HER)“ mit Schwerpunkt Forschung, Kapazitätsentwicklung und Förderung des Zugangs von Menschen mit Behinderung zu höherer Bildung, Arbeitsmarkt und adäquater Technologie	2011 bis 2014	BMEiA, ADA	umgesetzt
65	Ausbildung für Gebärdensprachdolmetscherinnen und –dolmetscher	ab 2012	BMUKK, BMWF	umgesetzt
68	Förderung der Gebärdensprachkompetenz in der Bevölkerung (Schule, berufliche Fortbildung, Erwachsenenbildung)	2012 bis 2020	alle Ministerien	teilweise umgesetzt
92	Sicherstellung von Lehrveranstaltungen zum Thema Barrierefreiheit bei Studien an Technischen Universitäten sowie weiteren Ausbildungsstätten, sofern die darin ausgebildeten Berufe im Verkehrswesen mit Personenbeförderung Verwendung finden (insbesondere Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik)	2012	alle Ministerien mit Ausbildungsverantwortung	teilweise umgesetzt
113	Beziehung von Vertreterinnen bzw. Vertretern von Behindertenorganisationen bei allen großen Bauvorhaben des Bundes bzw. bei vom Bund geförderten großen Bauvorhaben	2012 bis 2020	alle Ministerien	die Behindertenbeauftragten an Universitäten und Fachhochschulen wurden in der Regel bei Bauvorhaben als Expertinnen und Experten zugezogen; an allen öffentlichen Universitäten waren Behindertenbeauftragte eingesetzt
131	bundesweite Aus– und Fortbildung in Österreichischer Gebärdensprache	2012 bis 2020	BMBWF, Universitäten	teilweise umgesetzt
147	Schaffung von Bewusstsein für Inklusion im Rahmen der Verhandlungen zu den Leistungsvereinbarungen für die Periode 2013 bis 2015	2013 bis 2015	BMWF und Universitäten	umgesetzt
148	Fortsetzung des Modellversuchs „Gehörlos erfolgreich studieren“ an der TU Wien und Sicherung der Institute „Integriert Studieren“	2013 bis 2015	Universitäten und BMWF	umgesetzt
149	Gespräche im Rahmen der Verhandlungen zu den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten zur möglichen Steigerung der Ausbildungsangebote für Gebärdensprachdolmetscherinnen und –dolmetscher sowie Gebärdensprachlehrerinnen und –lehrer	2015	BMWF und Universitäten	umgesetzt
150	Vernetzung existierender Unterstützungsleistungen (z.B. Integriert Studieren, Uniability – Behindertenbeauftragte, psychologische Beratungsstellen, Servicestellen der Bibliotheken)	2015	BMWF	umgesetzt



Nummer	Inhalt der Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Zuständigkeit	Umsetzungsgrad bis Dezember 2020
151	Studie „Soziale Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender an Universitäten und Fachhochschulen“	2012 bis 2020	BMWF	umgesetzt
225	verstärkte Forschung betreffend die Situation von Menschen mit Lernbehinderungen	2013 bis 2020	BMASK und andere Ministerien	umgesetzt im Bereich des BMBWF: Gründung des Forschungszentrums inklusive Bildung im Jahr 2020, Projektpartner: Universität Graz, Pädagogische Hochschule Steiermark, Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz

Die Maßnahmen 147 bis 157 betrafen das Kapitel Universitäten/Fachhochschulen.

ADA = Austrian Development Agency, Agentur der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit

BMASK = Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

BMBWF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

BMEiA = Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

BMUKK = Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

BMWF = Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Quelle: NAP Behinderung 2012–2020; Zusammenstellung: RH

Anhang B

Übersicht zu den vier Prinzipien und 13 Richtlinien der WCAG 2.1

Prinzipien	Richtlinien	Beschreibung
Wahrnehmbarkeit (Die Informationen und Komponenten der Nutzerschnittstelle mussten den Nutzerinnen bzw. Nutzern in einer Weise dargestellt werden, dass sie sie wahrnehmen können.)	Textalternativen	Stellen Sie Textalternativen für alle Nicht-Text-Inhalte zur Verfügung, so dass diese in andere von der Benutzerin bzw. vom Benutzer benötigte Formen geändert werden können, wie zum Beispiel Großschrift, Braille, Symbole oder einfachere Sprache.
	zeitbasierte Medien	Stellen Sie Alternativen für zeitbasierte Medien zur Verfügung.
	anpassbar	Erstellen Sie Inhalte, die auf verschiedene Arten dargestellt werden können (einfacheres Layout), ohne dass Informationen oder Struktur verloren gehen.
	unterscheidbar	Machen Sie es Benutzerinnen bzw. Benutzern leichter, Inhalt zu sehen und zu hören einschließlich der Trennung von Vorder- und Hintergrund.
Bedienbarkeit (Die Nutzerin bzw. der Nutzer musste die Komponenten der Nutzerschnittstelle und die Navigation handhaben können.)	per Tastatur zugänglich	Sorgen Sie dafür, dass alle Funktionalitäten per Tastatur zugänglich sind.
	ausreichend Zeit	Geben Sie den Benutzerinnen bzw. Benutzern ausreichend Zeit, Inhalte zu lesen und zu benutzen.
	Anfälle und körperliche Reaktionen	Gestalten Sie Inhalte nicht auf Arten, von denen bekannt ist, dass sie zu Anfällen führen.
	navigierbar	Stellen Sie Mittel zur Verfügung, um Benutzerinnen bzw. Benutzer dabei zu unterstützen, zu navigieren, Inhalte zu finden und zu bestimmen, wo sie sich befinden.
	Eingabe-Modalitäten	Tastaturbedienbarkeit und andere Eingabemöglichkeiten wie Touch-Screen und Sprachausgabe
Verständlichkeit (Die Informationen und die Handhabung der Nutzerschnittstelle mussten verständlich sein.)	lesbar	Machen Sie Inhalt lesbar und verständlich.
	vorhersehbar	Sorgen Sie dafür, dass Websites vorhersehbar aussehen und funktionieren.
	Hilfestellung bei der Eingabe	Helfen Sie den Benutzerinnen bzw. Benutzern dabei, Fehler zu vermeiden und zu korrigieren.
Robustheit (Die Inhalte mussten robust genug sein, damit sie zuverlässig von einer Vielfalt von Benutzeragenten, einschließlich assistierender Technologien, interpretiert werden konnten.)	kompatibel	Maximieren Sie die Kompatibilität mit aktuellen und zukünftigen Benutzeragenten, einschließlich assistierender Techniken.

WCAG = Web Content Accessibility Guidelines

Quelle: W3C; Zusammenstellung: RH

R - H

