

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Jens Beeck, Katja Suding, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/12431 –**

### **Menschen mit Beeinträchtigung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Fragesteller legen besonderen Wert auf Diversity und Inklusion in allen Lebensbereichen. Die Freien Demokraten setzen sich deshalb nicht nur für Chancengleichheit für Frauen und insbesondere für Frauen in Führungspositionen, sondern – neben den vielen anderen Diversitätsdimensionen – auch für Wertschätzung und Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen ein. Dies gilt aus Sicht der Fragesteller auch und gerade für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Mit 11 Prozent unter allen Studierenden in Deutschland stellen Menschen mit Beeinträchtigung (Stand: 2016 s. S. 36 [www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21\\_hauptbericht.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf)) aus Sicht der Fragesteller eine Gruppe, die zum einen Talentbasis ist und zum anderen wesentlich dazu beitragen kann, andere Perspektiven in der wissenschaftlichen Forschung zu eröffnen. Dies wäre auch und gerade an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein Gewinn, sowohl für die Forschung als auch für die betroffenen Menschen.

Trotz der Ratifikation der VN-Behindertenrechtskonvention, insbesondere Artikel 27, am 26. März 2009, ist der Einstieg in die hauptberufliche Forschung für Studierende mit Beeinträchtigungen mit signifikant höheren Hürden verknüpft als für diejenigen ohne Beeinträchtigung: Eine längere Studienzeit, ein größeres Studienabbruchrisiko, eine zögerliche Haltung der Arbeitgeber wegen des befürchteten bürokratischen und organisatorischen Mehraufwandes und die zögerliche Bearbeitung der Anträge durch die Integrationsämter schmälern die Chancen auf eine Anstellung in einer Wissenschaftsinstitution ([www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21\\_hauptbericht\\_barriere\\_frei.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21_hauptbericht_barriere_frei.pdf), S. 36 ff.). Darüber hinaus sind gerade mit der für ein akademisches Beschäftigungsverhältnis unerlässlichen Promotion u. a. wegen der zeitlichen Begrenzungen von Doktorandenstellen bzw. -stipendien nochmals große Herausforderungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verbunden, denen Programme wie das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützte „PROMI – Promotion inklusive“ der Universität Köln von 2013 bis 2015 (<https://promi.uni-koeln.de/>) zu begegnen versuchen.

Innerhalb der deutschen Wissenschaftslandschaft sollten die vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuFs) – die Fraunhofer-Gesellschaft e. V. (FhG), die Max-Planck-Gesellschaft e. V. (MPG), die

Leibniz-Gemeinschaft e. V. (WGL) und die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. (HGF) – aus Sicht der Fragesteller eine Vorreiterrolle und damit auch eine Vorbildfunktion einnehmen. Dies gilt insbesondere für die Schaffung von Chancengleichheit nicht nur für Frauen, sondern gerade auch für Menschen mit Beeinträchtigung. Zudem sind gemäß § 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) private und öffentliche Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Da die vier AuF ihre Grundfinanzierung von Bund und Ländern erhalten und auch ihre Forschungsmittel zu großen Anteilen aus Bundes- und Länderhaushalten finanziert werden, ist ihre Verpflichtung, ein gutes Beispiel abzugeben, nach Ansicht der Fragesteller eine umso größere. So legt zum Beispiel erstmals 2014 der Jahresbericht der MPG Rechenschaft über den Anteil an Menschen mit Beeinträchtigung in ihrer Beschäftigungsstruktur ab. Obgleich sich die AuF offen für Inklusion zeigen, u. a. auch Zielvorgaben und Leitfäden für die Führung im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung erarbeitet haben, bleiben sie hinter den gesetzlichen 5 Prozent zurück (FhG: 2,8 Prozent – Stand: 2018; [www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/publikationen/Jahresbericht/jb2018/Fraunhofer-Jahresbericht-2018.pdf](http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/publikationen/Jahresbericht/jb2018/Fraunhofer-Jahresbericht-2018.pdf), S. 35 –, MPG: 3,64 Prozent – Stand: 2017; [www.mpg.de/12046016/jahresbericht-2017.pdf](http://www.mpg.de/12046016/jahresbericht-2017.pdf), S. 31 -, keine näheren Angaben bei der WGL, die allerdings über eine organisierte Schwerbehindertenvertretung verfügt, und bei der HGF). In den Aufsichtsgremien der AuF sitzen dabei Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, die auch auf eine verbesserte Förderung von Menschen mit Beeinträchtigung hinzuwirken vermögen.

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Fragesteller, dass die großen außeruniversitären Forschungsorganisationen Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und deren Einrichtungen bei der Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung als Arbeitgeber vorbildlich sein sollten. Ebenso teilt die Bundesregierung die Einschätzung, dass diese Verantwortung auch den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung einschließt.

Den rechtlichen Rahmen setzt § 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX): Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber in Deutschland haben demnach mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen.

Eine Bewertung kann dabei nicht ausschließlich auf der für alle Branchen und Bereiche pauschal gesetzten Zielzahl von fünf Prozent beruhen, sondern muss auch nach den Arbeitsbedingungen in den Forschungseinrichtungen differenzieren. So können zum Beispiel Arbeitsplätze im experimentellen Bereich besondere Anforderungen an die Arbeitssicherheit stellen. Die Balance zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und spezifischen arbeitsplatzbedingten Anforderungen gestalten die Organisationen im Rahmen der ihnen gewährten Autonomie.

§ 160 SGB IX sieht vor, dass Arbeitgeber bei Nichterreichen der politischen Zielmarke von fünf Prozent Ausgleichszahlungen leisten. Bei den außeruniversitären Forschungsorganisationen ist die jeweils einschlägige rechtlich selbständige Einheit als Arbeitgeber verpflichtet, ein Verzeichnis der bei ihr beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen (§ 163 SGB IX) und der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich vorzulegen.

Dabei sind diejenigen Daten vorzulegen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ermittlung

der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Die von den Fragestellern erbetenen Informationen gehen weit über diese gesetzliche Berichtspflicht hinaus.

Diese Informationen liegen daher im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nicht vor. Auch die Forschungsorganisationen – insbesondere die dezentral organisierten WGL und HGF – halten keine vergleichbaren systematischen Zusammenfassungen im gefragten Detaillierungsgrad vor.

1. Wie viele Menschen mit Beeinträchtigung sind nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit und waren vom 26. März 2009 (Ratifikation der VN-Behindertenrechtskonvention durch Deutschland) jeweils in der FhG, der MPG, der WGL und der HGF beschäftigt
  - a) absolut und relativ zum gesamten Personal,
  - b) absolut und relativ zur gesamten Anzahl an Verwaltungsstellen,
  - c) absolut und relativ zu den Forschungsstellen,
  - d) absolut und relativ zur gesamten Anzahl an Führungskräften,
  - e) darunter jeweils im Verwaltungs- und im Forschungsbereich (bitte nach Jahr, Art sowie prozentualem Grad der Beeinträchtigung, Tätigkeitsbereich – Verwaltung oder Forschung etc. –, möglicher Führungsposition, Geschlecht und Ausbildungsabschluss – u. a. auch Anteil der Promovierten – aufschlüsseln)?

Für die FhG findet sich die jahresweise Übersicht der Beschäftigungsquote über den erfragten Zeitraum in nachstehender in Tabelle 1:

Tabelle 1: Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an der FhG 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beschäftigte (Köpfe) zum Stichtag des Jahres	17.907	19.002	20.326	22.093	23.236	23.786	24.084	24.458	25.327	26.648
Quote (in Prozent) der FhG im Kalenderjahr	2,53	2,53	2,56	2,56	2,57	2,57	2,66	2,68	2,76	2,80

Die MPG erhebt an ihren Instituten und Einrichtungen Daten zu den schwerbehinderten und mit Schwerbehinderten gleichgestellten Mitarbeitern zum Zweck der Meldung an die Agentur für Arbeit. Die jahresweise Übersicht dieser Beschäftigungsquote über den angefragten Zeitraum findet sich in nachstehender Tabelle 2.

Die MPG hat im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich im Jahr 2015 einen Wechsel von Stipendien zu sozial- und krankenversicherungspflichtigen Verträgen vollzogen. Diese überwiegend ganz jungen Menschen, unter denen vergleichsweise wenige Schwerbehinderte sind, erhöhen die Basiszahl der Beschäftigten, aus denen der Anteil Schwerbehinderter errechnet wird, mit der Folge, dass diese Quote sinkt.

Tabelle 2: Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an der MPG 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beschäftigte (Köpfe) zum Stichtag des Jahres	16.867	16.873	17.019	16.918	16.998	17.284	18.179	19.381	20.383	20.972
Quote (in Prozent) der MPG im Kalenderjahr	4,01	4,01	3,93	3,95	4,06	4,08	3,95	3,73	3,46	3,45

Die WGL-Geschäftsstelle erfragt bei den WGL-Einrichtungen Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den Schwerbehinderten zum Stichtag 15. Oktober eines jeden Jahres. Die vorliegenden Zahlen gehen bis 2011 bzw. 2013 zurück und finden sich in nachstehender Tabelle 3. Grundgesamtheit sind die Beschäftigten aller Leibniz-Einrichtungen, die sich zum jeweiligen Berichtsjahr in der Förderung befanden.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der WGL am 15.10. des jeweiligen Jahres

		In Köpfen	In Vollzeitäquivalenten
2018	Insgesamt	17.028	14.280
	Schwerbehinderte	575	489
	Schwerbehindertenquote	3,4 Prozent	3,4 Prozent
2017	Insgesamt	16.241	13.660
	Schwerbehinderte	546	560,84
	Schwerbehindertenquote	3,4 Prozent	4,1 Prozent
2016	Insgesamt	16.134	13.423
	Schwerbehinderte	582	500
	Schwerbehindertenquote	3,6 Prozent	3,7 Prozent
2015	Insgesamt	15.849	12.915
	Schwerbehinderte	537	490
	Schwerbehindertenquote	3,4 Prozent	3,8 Prozent
2014	Insgesamt	15.579	12.574
	Schwerbehinderte	507	434
	Schwerbehindertenquote	3,3 Prozent	3,4 Prozent
2013	Insgesamt	15.246	12.409
	Schwerbehinderte	506	428
	Schwerbehindertenquote	3,3 Prozent	3,5 Prozent
2012	Insgesamt	12.869	
	Schwerbehinderte	428	
	Schwerbehindertenquote	3,3 Prozent	
2011	Insgesamt	12.125	
	Schwerbehinderte	452	
	Schwerbehindertenquote	3,7 Prozent	

In der HGF liegt der Anteil der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen am Gesamtpersonal in den letzten 10 Jahren konstant bei rund 4 Prozent. 2009 waren es in absoluten Zahlen ca. 1.000, 2018 ca. 1.400.

Zu den Fragen 1b bis 1e liegen in den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen keine systematisch erfassten und vergleichbaren Daten vor.

- Wie viele der AuF sind nach Ansicht der Bundesregierung im Sinne des § 154 SGB IX zur Einstellung von Menschen mit Behinderung verpflichtet?

Es wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

- Wie viele der verpflichteten AuF erfüllen die Quoten zur Einstellung von Menschen mit Behinderung in keiner Weise, also mit null Prozent?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

4. Wie viele Beschäftigte in den AuF mit dem Grad der Behinderung von 30 bis 50 Prozent haben nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2009 bei ihrer Arbeitsagentur gemäß § 151 Absatz 2 SGB IX eine Gleichstellung beantragt, und wie vielen ist diese genehmigt worden (bitte nach Gesellschaft, Institut, Jahr, Geschlecht aufschlüsseln)?

In den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen liegen hierzu keine vergleichbaren systematisch erfassten Daten hierzu vor.

5. Über welchen Altersdurchschnitt verfügen die Beschäftigten mit Beeinträchtigung in den AuF nach Kenntnis der Bundesregierung, und wie hat sich dieser seit 2009 verändert (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?

In den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen liegen hierzu keine vergleichbaren systematisch erfassten Daten vor.

6. Wie sieht die konkrete Alterspyramide der Beschäftigten mit Beeinträchtigung in den AuF nach Kenntnis der Bundesregierung aus, und wie hat sie sich seit 2009 verändert (bitte nach Jahren, Gesellschaft, Institut und Tätigkeitsfeld der Beschäftigten aufschlüsseln)?

In den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen liegen keine vergleichbaren systematisch erfassten Daten hierzu vor. Beispielhaft für die HGF wird auf die beigelegte Anlage verwiesen, welche jedoch nicht aus allen Instituten der HGF Daten umfasst.

7. Wie viele der Institutsgebäude der AuF sind nach Kenntnis der Bundesregierung barrierefrei für mobilitätseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und welche weiteren angemessenen Vorkehrungen wurden hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung der Gebäude und der Arbeitsplätze für beispielsweise blinde, sehgeschädigte, gehörlose und hörgeschädigte Personen getroffen (bitte absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft, Tätigkeitsfeld und Baujahr aufschlüsseln)?

Die erfragten Daten werden von der FhG und der MPG nicht zentral erfasst. Bei der WGL sind 65 Prozent der Bestandsgebäude barrierefrei, bei der HGF 17 Prozent.

In den Forschungsorganisationen werden unter anderem folgende Vorkehrungsmaßnahmen getroffen:

- Barrierefreier Zugang von öffentlichen Bereichen (Hörsaal, Kantine u. ä.),
- optische Warnsignale zusätzlich zur akustischen Meldung,
- taktile Elemente an Treppenden, Handläufen und in den Außenanlagen,
- Navigation auf dem Campus für sehingeschränkte Menschen,
- Organisationsanweisungen für hörbehinderten Mitarbeiter,
- Einbeziehen der Schwerbehindertenvertretung bei Baumaßnahmen (motorische Türen, Aufzüge, Behinderten-WC, Rampen, aber auch kontrastreiche Armaturen, Türrahmen, Treppenstufen etc.),
- Aufzüge mit Sprachansage und Blindenschrift,
- Behindertenstellplätze
- mobiles Mobiliar

- technische Unterstützung am Arbeitsplatz (z. B. für Hör- und Sehbeeinträchtigte)
- barrierefreie Homepages
- Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern für hörbeeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Unterstützung von beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch speziell geschultes Personal.

8. Werden Neubauten (Baubeginn nach dem 26. März 2009) nach Kenntnis der Bundesregierung barrierefrei geplant (bitte Anzahl der barrierefrei geplanten Neubauten absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft, Jahr des Baubeginns und Bauendes sowie Tätigkeitsbereich des Instituts aufschlüsseln)?

a) Wenn ja, wie viele Neubauten hat es seit dem 1. Januar 2009 insgesamt gegeben, und wie viele davon sind barrierefrei (bitte absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft sowie Baubeginn und Bauende aufschlüsseln)?

b) Wenn nein, warum nicht?

In den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen liegen überwiegend keine systematisch erfassten und vergleichbaren Daten hierzu vor. Beispielhaft können die Institutsneubauten der FhG und der WGL genannt werden. Von den 84 großen Baumaßnahmen der FhG seit 2009 sind 81 barrierefrei. Bei nicht barrierefreien Gebäuden handelt es sich um Technikumsgebäude. Von den 41 gemeldeten Institutsneubauten der WGL sind 39 barrierefrei. Die Aufschlüsselung der WGL nach Instituten (und entsprechend nach fachlichem Bereich) entspricht der folgenden Tabelle 4. Baubeginn und Bauende konnten für die Einzelfälle nicht erhoben werden.

Tabelle 4: Institutsneubauten der WGL nach Fachbereich

	Anzahl Neubauten	Anzahl barrierefreier Neubauten
A – Geisteswissenschaften und Bildungsforschung	6	6
B – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften	3	3
C – Lebenswissenschaften	20	18
D – Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften	7	7
E – Umweltwissenschaften	5	5

9. Auf welche konkrete Weise nutzen die Institute der AuF nach Kenntnis der Bundesregierung neue Technologien, wie beispielsweise Videokonferenzen, oder herkömmliche Mittel wie zum Beispiel mobiles Mobiliar, um ein barrierefreies Umfeld für Beschäftigte mit Beeinträchtigung herzustellen?
- a) Gibt es Best-Practice-Beispiele?
- Wenn ja, welche?
- Wenn nein, warum nicht?
- b) Bestehen in einzelnen Instituten konkrete Pläne für den Gebrauch moderner Technologie zur Erreichung eines inklusiveren Arbeitsumfeldes?
- Wenn ja, wo, welche, und in welchem finanziellen Rahmen bewegen sich diese (bitte nach Art der Maßnahme aufschlüsseln)?
- Wenn nein, warum nicht?

Alle außeruniversitären Forschungsorganisationen nutzen neue Technologien und herkömmliche Mittel, um ein barrierefreies Umfeld für Beschäftigte mit Beeinträchtigung herzustellen. So werden seit Jahren vermehrt Videokonferenzen genutzt, um zwischen den verschiedenen Standorten miteinander zu kommunizieren und Dateien zu transferieren. Damit wird Menschen mit Beeinträchtigung die Teilnahme an Konferenzen und Besprechungen erleichtert, da die Notwendigkeit von Dienstreisen entfällt.

Weitere Beispiele sind:

Die Einrichtungen der FhG verfügen über moderne Hard- und Softwareausstattung, um Auszubildenden mit Schwerbehinderung einen Ausbildungsplatz bei Fraunhofer zu ermöglichen.

Bei der MPG wurde im Jahr 2019 ein „Talent, Gender & Diversity Board“ eingerichtet, um die vielfältigen Impulse aus Gremien, Sektionen und Instituten zu bündeln und die chancen- und diversitätsgerechte Talentförderung in diesem Sinne voranzutreiben. Ein weiteres Best-Practice-Beispiel in der MPG ist die Möglichkeit für Mitarbeiter mit Gehörbeeinträchtigung, die Verbalisierung gesprochener Inhalte in Textform durch einen Dienstleister auf Kosten des Arbeitgebers zu beauftragen. Zudem wird aktuell in der MPG das Projekt „Sign2MINT“ umgesetzt. Es entwickelt erstmals ein deutsches MINT-Fachgebärdenlexikon. Dieses frei verfügbare Hilfsmittel baut kommunikative Hürden ab und erleichtert gehörlosen Menschen den Zugang zu naturwissenschaftlichen Fächern. Sie erhalten mit dem Fachgebärdenlexikon bessere Chancen, als Forschende ihre wissenschaftlichen Ideen umzusetzen.

An den Einrichtungen der WGL zählen zu den genannten Maßnahmen neben barrierefreien Zugängen und Räumen, auch barrierefreie Homepages (bspw. die Homepage des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW; ausgezeichnet mit dem BIENE-Award) und der Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern für hörbeeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Best-Practice z. B. am Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin BNITM).

Die HGF nutzt eine Reihe von Möglichkeiten wie z. B. Bildschirmarbeitsplätze mit Videokonferenztechnik oder Laptops mit mobilen Zugängen. Seminarräume sind in allen Helmholtz-Zentren mit der Technik für Telefon- und Videokonferenzen ausgestattet. Mobiles Mobiliar wie höhenverstellbare Schreibtische oder Hilfsmittel wie Lupen oder spezielle Stühle werden bei Bedarf (in Abstimmung mit dem Betriebsarzt und der Schwerbehindertenvertretung) bereitgestellt. Für betriebliche Versammlungen werden Gebärdendolmetscher hinzugezogen. In Laboren für hörbehinderte Menschen werden optische Warnsignale, mobile und stationäre Rampen oder Rollstuhlzuggeräte zur Überwindung

von Stufen nachgerüstet. Im Juni 2019 fand der Rundgang Walk&Talk im Rahmen der Nachhaltigkeitstage des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) zum Thema Barrierefreiheit unter dem Aspekt Infrastruktur, Mobilität und Orientierung auf dem Campus aus der Perspektive von Menschen mit Beeinträchtigungen statt. Die aus dem Rundgang resultierende Arbeitsgruppe berät über die Schaffung eines umfassenden, barrierefreien und zukunftssicheren Orientierungs- und Signalisierungssystems für das KIT.

10. Sind Betriebskindergärten und Kitas mit Kooperationsvereinbarungen der AuF nach Kenntnis der Bundesregierung auch für die Betreuung beeinträchtigter Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgelegt (bitte nach Anzahl und Einrichtungen aufschlüsseln)?

Wenn nein, warum nicht?

In einer Reihe von Einrichtungen der vier Forschungsorganisationen sind Betriebskindergärten und Kitas für die Betreuung beeinträchtigter Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden. Darüber hinaus gehören Strategien zur Familienfreundlichkeit zu den Grundkonzepten aller Forschungsorganisationen. So verfügt z. B. die MPG in ihrer Generalverwaltung über ein zentrales Family Office, das alle Institute bei der Etablierung geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt.

Im Rahmen der Möglichkeiten und des Bedarfs arbeiten die außeruniversitären Forschungsorganisationen mit verschiedenen externen Kooperationspartnern zusammen. An Zentren mit mehreren Standorten in Deutschland, z. B. beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), erfolgt eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern. Sollte im Einzelfall eine Betreuung eines beeinträchtigten Kindes aufgrund mangelnder Rahmenbedingungen in einer Vertrags-Einrichtung nicht möglich sein, besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, sich kostenfrei bei einem externen Kooperationspartner individuell beraten zu lassen. Im Idealfall kann dann über diesen Weg eine Vermittlung eines integrativen Betreuungsplatzes erfolgen.

11. Welche konkreten Policies verfolgen die genannten AuF nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils in der Ermöglichung von Diversität und Inklusion für Menschen mit Beeinträchtigung?

Liegen diese in schriftlicher Form, öffentlich zugänglich und barrierefrei vor (bitte nach Gesellschaft aufschlüsseln)?

Diversität ist ein zentraler Handlungsgegenstand der Personalarbeit außeruniversitärer Forschungsorganisationen und zudem ein Gestaltungsauftrag.

Im Rahmen ihres Diversitätskonzepts verfolgen die MPG und ihre Institute aktuell die Strategie einer Erhöhung der Beschäftigtenanteile von Menschen mit Schwerbehinderung durch gezielte Akquise auf Fach- und Karrieremessen sowie Erhöhung der Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld und beim Fortbildungsangebot. Diese strategischen Maßnahmen liegen in schriftlicher Form, öffentlich zugänglich und barrierefrei vor. Im Rahmen der Personalentwicklung werden derzeit sog. „Unconscious Bias Trainings“ vorbereitet.

In der Leibniz-Gemeinschaft ist die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Satzung verankert und ebenfalls öffentlich und barrierefrei zugänglich.

Inklusion ist in den Leitbildern der Helmholtz-Zentren verankert, die i. d. R. über die Homepage oder im Intranet veröffentlicht sind. Konkrete Policies sind vorhanden bzw. werden an einzelnen Helmholtz-Zentren derzeit ausgearbeitet,

z. T. im Rahmen einer übergreifenden Diversitätsstrategie. In der Mehrzahl der Zentren liegen Betriebsvereinbarungen zur Inklusion vor, z. B. verfügt das DLR seit den 1990er Jahren über eine „Fürsorgetrichtlinie zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen im DLR / Inklusionsvereinbarung“.

Auch Policies der FhG liegen intern (über Intranet oder Newsletter) und extern (über das Internet) vor.

12. Wie viele Bewerberinnen und Bewerber mit Beeinträchtigung haben sich seit 2009 nach Kenntnis der Bundesregierung absolut und relativ zu den Gesamtbewerberzahlen jeweils auf Verwaltungsstellen, Forschungsstellen und Führungspositionen je im Verwaltungs- und Forschungsbereich beworben?

Wie viele sind davon eingestellt worden (bitte nach Gesellschaft, Institut, Jahr, Geschlecht, Abschluss und Alter absolut und relativ zur den Gesamtzahlen der Bewerber sowie Tätigkeitsbereich aufschlüsseln)?

Die Personalauswahl bei einzelnen Stellenausschreibungen erfolgt im Rahmen der Selbstverwaltung der Organisationen bzw. ihrer rechtlich selbständigen Einrichtungen. Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Beeinträchtigungen und deren Erfolgsquoten.

13. Bestehen in den vier AuF konkrete Konzepte und Strategien, um Menschen mit Beeinträchtigung gezielt zu einer Bewerbung auf eine ihrer Stellen zu ermutigen?
  - a) Wenn ja, welche (bitte nach Gesellschaft aufschlüsseln)?
  - b) Wenn ja, sind diese Konzepte und Strategien öffentlich zugänglich und barrierefrei?
  - c) Wenn ja, auf welche konkrete Weise wird der Erfolg dieser Maßnahmen evaluiert?
  - d) Wenn nein, warum nicht?

Stellenausschreibungen der vier außeruniversitären Forschungsorganisationen stehen grundsätzlich allen Bewerbern offen und ermutigen Menschen mit Beeinträchtigung zu einer Bewerbung, etwa durch den Hinweis auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung.

14. Verfügen auch die FhG, die MPG und die HGF nach Kenntnis der Bundesregierung in ihren Zentralen, ihren Zentren sowie insgesamt über eine (Schwer-)Beeinträchtigtenvertretung, wie sie in der WGL besteht?
  - a) Wenn ja, wieso gibt es dazu keine öffentliche Transparenz?
  - b) Wenn ja, wie viele ihrer Vertreterinnen und Vertreter stammen aus dem Forschungs- und wie viele aus dem Verwaltungsbereich (bitte nach Gesellschaft und Instituten aufschlüsseln)?
  - c) Wenn ja, werden die Vertreterinnen und Vertreter für den Mehraufwand durch ihr Mandat entschädigt oder die dafür aufgebrauchte Zeit mit der vertraglichen Arbeitszeit verrechnet?
  - d) Wenn ja, wie viele formelle Sitzungen der Beeinträchtigtenvertreter finden jährlich statt, und mit welchen anderen Organen der Gesellschaft stehen sie dabei in Kontakt (bitte für die Jahre ab 2016 sowie nach Gesellschaft und ggf. Institut aufschlüsseln)?

- e) Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen, wie beispielsweise die einer formalen Beschwerde, hat die Beeinträchtigtenvertretung ergriffen, um sich für die Belange der Beschäftigten mit Beeinträchtigung einzusetzen (bitte Maßnahmenkatalog nach Gesellschaft aufschlüsseln)?
- f) Wenn nein, warum nicht?

Alle vier außeruniversitären Forschungsorganisationen haben entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Vertrauenspersonen. Die öffentliche Transparenz ist gegenüber den eigenen Mitarbeitern hergestellt und in vielen Fällen auch darüber hinaus, wie z. B. bei FhG und MPG. Bei der FhG beispielsweise besteht die öffentliche Transparenz über das Internet: [www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-struktur/organe-gremien/gesamtschwerbehindertenvertretung.html](http://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-struktur/organe-gremien/gesamtschwerbehindertenvertretung.html). Die Kontaktdaten der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Max-Planck-Gesellschaft sind öffentlich unter [www.mpg.de/gbr\\_de](http://www.mpg.de/gbr_de) zugänglich. Ebenso sind die Kontaktdaten einzelner Schwerbehindertenvertretungen der Institute über das Internet öffentlich zugänglich. Im Intranet sind die Kontaktdaten aller Schwerbehindertenvertretungen institutionsweit zugänglich.

- 15. Verfügen alle vier AuF nach Kenntnis der Bundesregierung über einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte in ihrer Zentrale, den einzelnen Zentren sowie insgesamt?

Wenn nein, warum nicht?

Die FhG hat einen Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX in der Zentrale.

Jedes Max-Planck-Institut verfügt verpflichtend über einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte. Zusätzlich ist auf Ebene der Generalverwaltung der MPG eine Gesamtbeauftragte etabliert.

Eine umfassende Datengrundlage der WGL zu dieser Frage liegt der Bundesregierung nicht vor. In der Regel sind die Schwerbehindertenvertretungen der Helmholtz-Zentren auch Inklusionsbeauftragte. In acht Zentren der HGF gibt es neben der Schwerbehindertenvertretung einen weiteren Inklusionsbeauftragten oder es wird derzeit die gesonderte Benennung eines Inklusionsbeauftragten vorbereitet.

- 16. Welche konkreten Möglichkeiten besitzen Beschäftigte mit Beeinträchtigung nach Kenntnis der Bundesregierung (zudem) in den AuF, um sich und ihren Anliegen Gehör zu verschaffen?

Neben Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten können sich die Betroffenen in den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen auch an Vorgesetzte, Personalstellen, Personal-/Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte und an Fachkräfte für Arbeitssicherheit wenden.

17. Verfügen die MPG, die WGL und die HGF nach Kenntnis der Bundesregierung über Leitfäden und/oder ein Leitbild für den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung innerhalb ihrer Strukturen?
  - a) Wenn ja, liegen diese in schriftlicher Form, öffentlich zugänglich und barrierefrei vor?
  - b) Mit welchen konkreten Maßnahmen versucht insbesondere die Geschäftsführung, diese umzusetzen, und anhand welcher konkreter Kriterien wird ihre Umsetzung evaluiert?
  - c) Wenn nein, warum nicht?

Inklusion ist Bestandteil des Führungsleitbilds der FhG. Zudem gibt es seit 2018 einen FhG-weit veröffentlichten Leitfaden für Führungskräfte im Umgang mit Inklusion. Dieser enthält wichtige Aspekte bei Neu-Einstellung, Einarbeitung, Laufbahnentwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen und gibt Hilfestellungen für ein gelungenes Miteinander.

Weitere Maßnahmen der FhG sind das Förderprogramm Diversity zur Umsetzung institutsspezifischer Maßnahmen zur Inklusion und das Beratungsangebot des beauftragten Familienservice-Dienstleisters, ergänzt um eine Beratungshotline eigens für Führungskräfte, die auch das Beratungsthema Inklusion einschließt.

Die MPG verfügt über eine Rahmenintegrationsvereinbarung. Im Kontext des derzeit entstehenden ganzheitlichen Diversitätskonzeptes sind zudem verschiedene Maßnahmen geplant, um auch in diesem Bereich die vorliegende Wertebasis zu sichern und entsprechend förderliches Verhalten der Mitarbeiter in der Organisation zu sichern.

Die Herstellung von Diversität ist seit 2015 als übergeordnetes strategisches Ziel in der Satzung der WGL verankert. Die Diversität von Forschern und Mitarbeitern als Leitbild und Grundlage für gesellschaftlich relevante Forschung wird in der Selbstdarstellung der WGL unter der Überschrift „Kulturwandel durch Vielfalt“ auf ihrer Webseite hervorgehoben. Zahlreiche Einrichtungen der WGL haben sich proaktiv für eine klare Positionierung ihrer Einrichtung eingesetzt und sich etablierten Initiativen in diesem Bereich angeschlossen: So sind 15 Leibniz-Einrichtungen Unterzeichnerinnen der Charta der Vielfalt, die neben anderen Diversitäts-Dimensionen gerade auch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung adressiert. Darüber hinaus sind elf Einrichtungen der WGL mit dem Diversitäts-Prädikat von Total E-Quality zertifiziert, wodurch den entsprechenden Einrichtungen ein erfolgreicher Konsens zwischen wissenschaftlichen Belangen und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels geeigneter Personalstrategien zur Umsetzung von Chancengleichheit bestätigt wird.

Der in der Satzung der WGL verankerte ständige Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“ repräsentiert die Gleichstellungsbeauftragten wie die mit dem Thema Diversität befassten Personen. Die Sprecherin des Arbeitskreises sitzt als Gast den Senats- und Mitgliedsversammlungen bei und ist als Mitglied in verschiedenen Kommissionen und Projektgruppen auf Gemeinschaftsebene vertreten. Sie vertritt neben den Belangen der Gleichstellung auch das Thema Diversität und somit auch die Interessen von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung.

Die Schwerbehindertenvertretungen in der WGL verfügen ihrerseits über ein eigenes Netzwerk, welches sich für mehr Transparenz hinsichtlich der Situation schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt, zur Einhaltung der rechtlichen Vorgaben berät und sich regelmäßig zu Maßnahmen zur erfolgreichen Inklusion austauscht. Das Netzwerk wird aktiv von der Geschäftsstelle der WGL unterstützt, sei es bei der Organisation der jährlichen Vernetzungs-

treffen oder der jährlichen Umfrage „Schwerbehinderte Menschen in der Leibniz-Gemeinschaft“, die 2018 erstmals durchgeführt wurde.

Chancengleichheit ist in den Leitbildern der Helmholtz-Zentren verankert, die i. d. R. über die Homepage oder im Intranet veröffentlicht sind. In einigen Zentren existieren Inklusionsvereinbarungen und Ethikleitlinien. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat und steht daher mit der Geschäftsführung im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Austausch. Neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Bewerbungsverfahren wird die Vertretung immer stärker in Neubauvorhaben eingebunden, um die Belange beeinträchtigter Beschäftigter hier ebenfalls im Sinne der Barrierefreiheit mit einfließen zu lassen.

Soweit vorhanden, werden auf Grundlage von Integrationsvereinbarungen regelmäßig die konkreten Aktivitäten und deren Wirksamkeit überprüft, u. a. in turnusmäßig stattfindenden Gesprächen zwischen Schwerbehindertenvertretung und Geschäftsführung.

18. Wie evaluiert die FhG nach Kenntnis der Bundesregierung die Umsetzung ihres Führungskräfteleitfadens für den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen?

Wenn keine Evaluation vorgenommen wird, warum nicht?

Den Leitfaden gibt es seit 2018; daher würden Evaluationsmaßnahmen zum jetzigen Zeitpunkt keine validen Ergebnisse liefern. Die Sonderauswertung Inklusion der Mitarbeiterbefragung 2015 (beauftragt 2017) zeigt, dass die Arbeitssituation und Inklusionskultur in der FhG von den Mitarbeitern mit Behinderung insgesamt sehr hoch bewertet wird.

Besonders positiv fühlen sich Mitarbeiter mit Behinderung in ihrer Entwicklung unterstützt und in ihrer Leistung anerkannt. Verglichen mit der Repräsentativbefragung „Inklusionsbarometer“ der Aktion Mensch befindet sich in der FhG auf einem guten Niveaubzw. übertrifft den Vergleichswert des Inklusionsbarometers teilweise deutlich. Mitarbeiter mit Behinderung werden überdurchschnittlich gefördert und wertgeschätzt und profitieren von einem guten Arbeitsumfeld.

19. Mit welchen konkreten Maßnahmen bereiten die AuF nach Kenntnis der Bundesregierung ihre Mitarbeiter auf den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen vor, und auf welchem konkreten Wege versuchen sie, ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld und -klima zu generieren?

Die Forschungsorganisationen haben hierzu eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen eingeführt:

Für die FhG sind das Förderprogramm Diversity zur Umsetzung institutsspezifischer Maßnahmen zur Inklusion und das Beratungsangebot des beauftragten Familienservice-Dienstleisters, ergänzt um eine Beratungshotline für Führungskräfte, zu nennen.

Im Organisationshandbuch der MPG, das via Intranet zugänglich ist, finden sich eigens aufbereitete Informationen und konkrete Ansprechpartner bei Fragen zum Thema Schwerbehinderung oder Diversität. Ein Beispiel für eine weitere bestehende Maßnahmen ist die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung wie auch anderer zentraler Beauftragten anlässlich von Einführungsseminaren für neue Mitarbeiter, die in verschiedenen Instituten und Einrichtungen der MPG abgehalten werden. Hierdurch wird eine erste Wissensvermittlung und direkte Kontaktaufnahme sichergestellt. Auch im Rahmen der jährlichen

Personaltagungen, die für die Personalleitungen und Personalsachbearbeiter aller Institute abgehalten werden, sowie im Rahmen der Compliance-Schulung in der jüngst implementierten Einführungsveranstaltung für neue Institutsdirektoren werden Themen der inklusiven und diversitätsgerechten Arbeitsgestaltung und -organisation vermittelt. Für Inklusionsbeauftragte wird eine spezifische Schulung angeboten.

In der im Aufbau befindlichen Planck Academy im Rahmen der zentralen Personalentwicklung werden sukzessive die Maßnahmen des neuen Diversitätskonzeptes integriert, was mittelfristig vielfältige Angebote wie Schulungen, Trainings sowie weitere arbeitskulturförderliche Maßnahmen hervorbringen wird.

In der WGL wird neben der Installierung von festen Ansprechpartnern für Menschen mit Beeinträchtigung insbesondere über eine diversitätsorientierte und barrierefreie Kommunikation über die Webseite, aber auch durch Nutzung anderer Medien wie die Thematisierung von Diversität im Leibniz-Magazin 1/2018 auf ein inklusives Arbeitsklima hingewirkt. Führungskräfte werden für einen Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung im Einstellungsprozess besonders sensibilisiert.

In den Helmholtz-Zentren wird ein kollegiales Miteinander gepflegt, wobei alle Beschäftigten mit ihren spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen einbezogen werden. Die Führungskräfte unterstützen diese Zusammenarbeit durch individuelle Maßnahmen im Team, z. B. durch Teamtage, Betriebsausflüge und Fortbildungen. Führungskräfte werden dafür besonders sensibilisiert und qualifiziert.

Für jeden Einzelfall werden die Bedürfnisse und Erfordernisse ermittelt und erforderlichenfalls die Zusammenarbeit in der jeweiligen Gruppe angepasst. Daneben werden die einstellenden Einheiten über die Beschaffung von Sonderausstattungen bis zu Fragen baulicher Art beraten.

In den Kommunikations- und Informationsformaten wird auf eine barrierefreie Ausführung, z. B. auf Mitarbeiterversammlungen, abgestellt. Vereinzelt werden arbeitgeberseitig Seminare über den Umgang mit gehörlosen Kolleginnen und Kollegen oder Kurse zum Erlernen der Gebärdensprache angeboten.

20. Wie viele Menschen mit Beeinträchtigung befinden sich nach Kenntnis der Bundesregierung unter den 3 800 Doktoranden der Institute der MPG?

Wie viele unter diesen Beeinträchtigten promovieren an den International Max-Planck-Research-Schools (IMPRS) (bitte beide Fragen nach Art der Beeinträchtigung, Geschlecht, Alter und Fachbereich aufschlüsseln)?

Der Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen innerhalb der heterogenen Personengruppe der Promovierenden konnte in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht einrichtungsübergreifend ermittelt werden. Es besteht keine gesetzliche Pflicht zur Erfassung dieser Informationen im gefragten Detaillierungsgrad.

21. Wie erklärt sich die Bundesregierung, dass der letzte Jahresbericht der HGF ([www.helmholtz.de/fileadmin/user\\_upload/04\\_mediathek/Jahresbericht\\_2018/18\\_Helmholtz\\_Jahresbericht\\_DEUTSCH\\_web.pdf](http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/04_mediathek/Jahresbericht_2018/18_Helmholtz_Jahresbericht_DEUTSCH_web.pdf)) keinen Eintrag zur Beschäftigung oder gar Förderung (schwer)beeinträchtigter Menschen enthält?

Der Jahresbericht des HGF e. V. ist dafür nicht das einschlägige Medium. Die für die Berichtslegung relevante Ebene sind die Jahresberichte der rechtlich selbständigen Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft, in denen umfanglich und konkret über alle die einzelnen Zentren betreffenden Angelegenheiten Rechenschaft abgelegt wird.

22. Aus welchen Mittel bestreiten die vier AuF nach Kenntnis der Bundesregierung die gesetzlich nach § 160 SGB IX, vormals § 77 SGB IX, vorgeschriebene Ausgleichsabgabe bei etwaiger Nichterreichung der Mindestbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung von 5 Prozent?

Die vorgeschriebene Ausgleichsabgabe bei Nichterreichung der Zielvorgabe wird von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus dem Gesamtetat bestritten.

23. Sieht die Bundesregierung konkrete andere Steuermechanismen vor, um die AuF zu einer Erhöhung der Anzahl ihrer Beschäftigten mit Beeinträchtigung zu motivieren?
- a) Wenn ja, welche, und bis zu welchem Zeitpunkt soll welche konkrete Zielmarke erreicht werden?
- b) Wenn nein, warum nicht?

Die außeruniversitären Forschungsorganisationen unterliegen grundsätzlich den gleichen Regularien und Zielen wie andere Arbeitgeber auch. Diversität ist daher ein integraler Bestandteil ihrer Personalpolitik. Dabei müssen sie berücksichtigen, dass zum Beispiel Arbeitsplätze im experimentellen Bereich besondere Anforderungen an die Arbeitssicherheit stellen können. Die Balance zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und spezifischen Arbeitsplatzbedingten Anforderungen gestalten die Forschungsorganisationen im Rahmen der ihnen gewährten Autonomie.

24. In welcher Höhe wurde diese Abgabe nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2001 bis heute auf Grundlage von § 77 SGB IX a. F. berechnet bzw. geleistet?

Wie viel Prozent haben, ausgehend von der Fünf-Prozent-Verpflichtung, jeweils gefehlt?

Wie vielen Mitarbeitern haben diese fehlenden Prozent jeweils entsprochen (bitte nach Jahr, Gesellschaft und einzelnen Zentren aufschlüsseln)?

Für die rechtlich selbständigen Einrichtungen konnten HGF und WGL diese Zahlen in der Kürze der Zeit nicht bei ihren Mitgliedseinrichtungen abfragen. Für die FhG und die MPG stellen sich die Zahlen wie folgt dar:

FhG (Daten liegen ab 2009 vor):

2009: 648.277 Euro; 2,47 Prozent; 315 Mitarbeiter.

2010: 725.486 Euro; 2,47 Prozent; 355 Mitarbeiter.

2011: 749.736 Euro; 2,44 Prozent; 381 Mitarbeiter.

2012: 899.486 Euro; 2,44 Prozent; 395 Mitarbeiter.

2013: 945.265 Euro; 2,43 Prozent; 448 Mitarbeiter.

2014: 1.002.479 Euro; 2,43 Prozent; 445 Mitarbeiter.

2015: 976.618 Euro; 2,34 Prozent; 437 Mitarbeiter.

2016: 1.068.072 Euro; 2,32 Prozent; 425 Mitarbeiter.

2017: 1.047.516 Euro; 2,24 Prozent; 423 Mitarbeiter.

2018: 1.065.327 Euro ; 2,20 Prozent; 431 Mitarbeiter.

MPG Daten liegen für 2018 vor:

185.824 Euro (gemäß Selbstbemessung anlässlich der Meldung der MPG an die Agentur für Arbeit); 1,55 Prozent; 325 Mitarbeiter

25. Weshalb besteht nach Kenntnis der Bundesregierung keine Zielsetzung der jeweiligen AuF, die Zahlung einer Ausgleichsabgabe vollständig zu vermeiden, indem der Anteil an Beschäftigten mit Behinderung mindestens 5 Prozent beträgt?

Eine fehlende Ambition ist der Bundesregierung nicht bekannt. Es wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

26. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung die Webseiten und Social-Media-Auftritte sowie das jeweilige Intranet der AuF barrierefrei im Sinne der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Webseiten und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen?

Die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen orientieren sich an den Grundsätzen der EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Webangeboten öffentlicher Stellen (EU) 2016/2102.

Für eine Gewährleistung der Informationsbereitstellung auch im Sinne von Transparenz und guter Wissenschaftskommunikation werden Internetauftritte und Portale der FhG zeitgemäß und entsprechend der aktuellen technischen Möglichkeiten barrierefrei und responsiv angeboten. Technische Aspekte der Social-Media-Auftritte sind derweil naturgemäß auch abhängig von den Anbietern der jeweiligen genutzten Social-Media-Portale.

Die Webseiten der MPG basieren auf aktuellen Content-Management-Systemen (CMS) mit responsiven Webdesigns, die kontinuierlich auch im Hinblick auf Barrierefreiheit weiterentwickelt werden. So wird schon auf technischer Seite sichergestellt, dass die Inhalte barrierearm ausgeliefert werden können: Das responsive Webdesign sorgt u. a. für eine ideale Darstellung der Inhalte sowie angepasste Bedienung – wie Touchscreen, Maus, Stift usw. – unabhängig vom Ausgabegerät – z. B. Smartphone, PC, Tablet usw. Zudem werden Inhalte u. a. redaktionell im CMS mit zusätzlichen Attributen wie Bildbeschreibungen und Alternativtexten angereichert. Das gleiche gilt für das Max-Planck-weite Intranet. Beide – Internet und Intranet – werden nach den Vorgaben der Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV) geprüft und umgesetzt.

Da die MPG keine eigene Social-Media-Plattform betreibt, ist sie von den technischen Gegebenheiten und Möglichkeiten des jeweiligen Anbieters abhängig. Die Anbieter für Social-Media wurden im Vorfeld von der MPG so ausgesucht, dass ein möglichst breites Publikum barrierearm auf Inhalte zugreifen kann. Nischen-Plattformen werden daher bewusst nicht von der MPG bedient. Zudem

werden Inhalte für die Social Media Kanäle der MPG möglichst mit einem beschreibenden Text und/oder Bildern angereichert. Das gilt selbstverständlich auch für Bewegtbild-Inhalte: so wird die MPG Videos zukünftig untertiteln und mit zusätzlicher Inhaltsbeschreibung auf YouTube veröffentlichen.

Die HGF bekennt sich grundsätzlich zu dem Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Dazu gehört auch die Gestaltung barrierearmer Informationsangebote im Internet. Dabei orientiert sich die HGF an den Vorgaben der BITV. Die Helmholtz-Geschäftsstelle und die rechtlich unabhängigen Zentren publizieren eine große Zahl von digitalen Informationsangeboten. Die barrierearme Gestaltung dieser Angebote wird schon bei der Konzeption der Angebote und der Auswahl entsprechender Web-Agenturen mitgedacht. Bestehende Websites werden hinsichtlich barrierearmer Gestaltung laufend geprüft und optimiert. Die verantwortlichen Mitarbeiter nutzen dabei auch die Beratung durch externe Experten.

Die Webseite der WGL-Geschäftsstelle ist barrierefrei, das entsprechende Template steht auch den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft für deren individuelle Internetauftritte zur Verfügung.

27. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung des Bundes und eventuell beauftragter Projektträger beschäftigen sich im BMBF mit den Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Beeinträchtigung in der außeruniversitären und universitären Forschung (bitte nach dem Vorbild der Antwort des Bundesministeriums der Finanzen zu Frage 6 der Kleinen Anfrage der FDP „Kontrolle durch den Bund bei der Mittelverwendung im Rahmen des Kommunalinvestitionsförderungsgesetzes Kapitel 2“ auf Bundestagsdrucksache 19/8689 jeweils in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten angeben)?

Diese spezielle Zuständigkeit ist im BMBF nicht gesondert ausgewiesen.

28. Liegt der Bundesregierung bereits ein Evaluationsbericht des „PROMI – Promotion inklusive“-Programmes vor?

Wenn ja, was sind die wesentlichen Erkenntnisse?

Wenn nein, bis wann ist ein solcher Bericht zu erwarten?

Ein Evaluationsbericht liegt bislang nicht vor. Das Projekt „Qualifikation und Promotion schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker (PROMI – Promotion inklusive)“, welches aus dem Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben finanziert wird, läuft noch bis zum 28. Februar 2021. Danach wird der Projektnehmer seinen Bericht erstellen.

Anlage zur Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage 19/12431 der Fraktion der FDP

	746	793	776	832	887	917	986	1017	1032	1050
Angabe in Köpfen	40178	40543	40908	41274	41639	42004	42369	42735	43100	43465
Altersdurchschnitt der Menschen mit Beeinträchtigung gesamt	51,14	50,40	50,19	49,40	49,67	50,18	49,91	50,58	50,46	50,33
Altersgruppen										
<20	4	1	3	4	7	6	6	8	7	6
20-30	30	37	36	52	52	51	65	68	70	70
31-40	64	67	66	79	90	99	102	102	117	132
41-50	171	188	182	190	213	208	225	208	204	200
51-60	370	387	358	367	374	383	430	447	450	445
>60	107	113	131	140	151	170	158	184	184	197
davon in Verwaltungsstellen	267	278	273	301	333	335	400	411	408	424
Altersgruppen										
<20	2	0	0	1	4	5	4	5	4	1
20-30	8	12	10	13	16	19	24	25	20	27
31-40	26	26	23	30	38	39	42	44	47	57
41-50	59	64	65	72	85	84	99	90	91	86
51-60	143	147	135	132	133	126	167	173	173	183
>60	29	29	40	53	57	62	64	74	73	70
Alters- durchschnitt	52,05	50,50	52,86	51,26	49,81	49,79	49,72	50,99	50,51	50,76
davon in Forschungsstellen	283	288	281	310	330	325	323	334	322	323
Altersgruppen										
<20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-30	10	11	10	18	20	18	20	23	19	14
31-40	24	27	28	37	38	40	38	37	40	45
41-50	69	76	75	78	83	77	79	72	62	58
51-60	125	120	114	128	138	132	130	141	138	132
>60	55	54	54	49	51	58	56	61	63	74
Alters- durchschnitt	51,30	50,98	48,02	47,71	48,541	50,06	49,50	49,54	50,10	49,33
davon in Sonstigen Bereichen	196	227	222	221	224	257	263	272	302	303
Altersgruppen										
<20	2	1	3	3	3	1	2	3	3	5
20-30	12	14	16	21	16	14	21	20	31	29

	31-40	14	14	14	15	12	14	20	22	21	30	30
	41-50	43	48	42	40	45	47	47	46	46	51	56
	51-60	102	120	109	107	103	125	133	133	133	139	130
	>60	23	30	37	38	43	50	38	49	49	48	53
	Alters- durchschnitt	50,06	49,76	49,69	49,23	50,66	50,70	50,50	51,21	50,78	50,91	

## Anmerkungen:

- keine Angabe von DLR, GSI, HZI
- HZG ab 2013
- GFZ ab 2016
- UFZ ab 2012
- HZDR und MDC ab 2015
- Die Anzahl der Köpfe Frage 1 und 6 stimmen nicht überein, da bei Frage 6 drei Zentren fehlen.



