



**FFG**

Forschung wirkt.



**Bundesministerium**

Klimaschutz, Umwelt,

Energie, Mobilität,

Innovation und Technologie

AUSSCHREIBUNG 2023, VERSION 1.0

LAUFENDE EINREICHUNG

DATUM: WIEN, 1. SEPTEMBER 2023



**TALENTE NÜTZEN: CHANCENGLEICHHEIT**

**FEMtech KARRIERE 2023**

**AUSSCHREIBUNGSLEITFADEN**

## INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS.....	4
<b>1 Vorwort.....</b>	<b>5</b>
<b>2 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE .....</b>	<b>6</b>
<b>3 ZIELE DER AUSSCHREIBUNG.....</b>	<b>7</b>
<b>4 DIE BASIS FÜR EINE FÖRDERUNG .....</b>	<b>7</b>
4.1 Was ist FEMtech Karriere? .....	7
4.2 Was zeichnet ein FEMtech Karriere Projekt aus?.....	8
4.2.1 Pflichtmodule.....	9
4.2.2 Wahlmodule aus dem Bereich Chancengleichheit .....	12
4.2.3 Wahlmodule aus dem Bereich Frauenförderung.....	15
4.2.4 Wahlmodul Gleichstellungsplan .....	18
4.3 Wer ist förderbar?.....	19
4.4 Wie hoch ist die Förderung?.....	20
4.5 Welche Kosten sind förderbar? .....	20
<b>5 DIE EINREICHUNG .....</b>	<b>21</b>
5.1 Wie verläuft die Einreichung? .....	21
5.2 Welche Dokumente sind für die Einreichung erforderlich? .....	22
5.3 Müssen weitere Projekte angegeben werden? .....	23
5.4 Wie dürfen vertrauliche Projektdaten verwendet werden? .....	24
<b>6 DIE BEWERTUNG UND DIE ENTSCHEIDUNG .....</b>	<b>25</b>
6.1 Was ist die Formalprüfung? .....	25
6.2 Wie läuft die Bewertung ab?.....	26
<b>7 DER ABLAUF DER FÖRDERUNG .....</b>	<b>29</b>
7.1 Wie entsteht der Förderungsvertrag? .....	29
7.2 Wie werden Auflagen berücksichtigt?.....	29
7.3 Welche Berichte und Abrechnungen sind erforderlich? .....	30
7.4 Wie werden Förderungsrate ausgezahlt? .....	30
7.5 Wie läuft die Prüfung vor Ort ab?.....	31
7.6 Wie sollen Änderungen kommuniziert werden? .....	31
7.7 Kann der Förderungszeitraum verlängert werden? .....	32
7.8 Was passiert nach dem Ende der Laufzeit des Projekts? .....	32
<b>8 FÖRDERUNGSENTSCHEIDUNG UND RECHTSGRUNDLAGEN..</b>	<b>33</b>

<b>9</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN .....</b>	<b>33</b>
9.1	Service FFG Projektdatenbank.....	33
9.2	Service BMK Open4Innovation .....	34
9.3	Umgang mit Projektdaten – Datenmanagementplan.....	34
9.4	Weitere Förderungsmöglichkeiten der FFG.....	34
9.5	Glossar des Ausschreibungsleitfadens.....	35
9.6	Meilensteine der Ausschreibung (bis zur Startrate).....	38

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Förderungsangebot von Talente.....	5
Tabelle 2: Eckpunkte der Ausschreibung.....	6
Tabelle 3: Förderungsquoten.....	20
Tabelle 4: Ausschreibungsdokumente – Förderung.....	22
Tabelle 5: Formalprüfungsscheckliste .....	25
Tabelle 6: Bewertungskriterium – Qualität des Vorhabens .....	27
Tabelle 7: Bewertungskriterium – Eignung der Förderungswerbenden .....	28
Tabelle 8: Bewertungskriterium – Relevanz des Vorhabens .....	28
Tabelle 9: Ratenschema.....	31

# 1 VORWORT

---

Menschen in der angewandten Forschung über den gesamten Karriereverlauf zu unterstützen, ist das übergeordnete Ziel des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (**BMK**), um Forschungs- und Innovationsaktivitäten in Österreich voranzubringen und den österreichischen Wirtschaftsstandort abzusichern. Dafür braucht der Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI) einerseits qualifizierte Arbeitskräfte und andererseits gut ausgebildete Nachwuchsforscher:innen.

Das BMK setzt auf forschungspolitisch, gesellschaftlich und wirtschaftlich relevante Themen: Energie, Mobilität, intelligente Produktion, IKT, Menschen in FTI, Weltraum und Sicherheit. Mehr Informationen dazu finden sich auf der [BMK Website](#).

Junge Menschen sollen für Forschung und Entwicklung begeistert, Forschende mit der Wirtschaft vernetzt und gleiche Chancen für alle ermöglicht werden, damit entsprechend qualifizierte Menschen zukünftig in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.

Fördermittel des **BMK** im Rahmen des **Förderschwerpunkts Talente** dienen dazu, im Rahmen der Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation Impulse im Bereich der Ausbildung sowie der Entwicklung der relevanten Segmente des Arbeitsmarktes zu setzen.

*Tabelle 1: Förderungsangebot von Talente*

Förderungsangebot	Ausschreibungen
<b>Talente entdecken: Nachwuchs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Praktika für Schülerinnen und Schüler - Vier Wochen Naturwissenschaft und Technik</li> <li>– Talente regional - Kinder, Unternehmen und die Welt der Forschung</li> </ul>
<b>Talente nützen: Chancengleichheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– FEMtech Karriere - Chancengleichheit in der angewandten Forschung</li> <li>– FEMtech Praktika für Studentinnen - Einstieg in die Forschungskarriere</li> <li>– FEMtech Forschungsprojekte - Gendergerechte Innovation</li> </ul>

Alle Details zum gesamten Förderschwerpunkt finden Sie auf unserer [Website](#).

## 2 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Tabelle 2: Eckpunkte der Ausschreibung

Eckpunkte	Informationen
<b>Kurzbeschreibung</b>	Förderung von Maßnahmen, die zur Chancengleichheit führen und Forscherinnen bzw. Technikerinnen in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen.
<b>Förderungshöhe</b>	Maximal 50.000 € pro Projekt
<b>Förderungsquote</b>	50 % bis 70 % (abhängig von Unternehmensgröße), De-minimis-Beihilfe
<b>Laufzeit in Jahren</b>	mind. 6, max. 24 Monate
<b>Förderbare Organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unternehmen               <ul style="list-style-type: none"> <li>– mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung bzw. mit Projekten in Forschung, Technologie und Innovation</li> </ul> </li> <li>– mit Bedarf an hochqualifizierten Forscherinnen bzw. Technikerinnen</li> <li>– außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit naturwissenschaftlich-technischem Schwerpunkt</li> </ul>
<b>Budget gesamt</b>	300.000 €
<b>Geldgebende Stelle</b>	BMK
<b>Einreichfrist</b>	Laufende Einreichung
<b>Sprache</b>	Deutsch, Englisch
<b>Ansprechpersonen</b>	<b>Ausschreibungsmanagement:</b> Lena Dornhackl, T 05 7755-2724; <a href="mailto:lena.dornhackl@ffg.at">lena.dornhackl@ffg.at</a> Nicole Casari, T: 05 7755 – 2721; <a href="mailto:nicole.casari@ffg.at">nicole.casari@ffg.at</a> <b>Informationen bezüglich Kosten und Finanzierung:</b> Christine Löffler, T: 05 7755 – 6089; <a href="mailto:christine.loeffler@ffg.at">christine.loeffler@ffg.at</a>
<b>Information im Web</b>	<a href="https://www.ffg.at/femtech-karriere">https://www.ffg.at/femtech-karriere</a>
<b>Zum Einreichportal</b>	<a href="https://ecall.ffg.at">https://ecall.ffg.at</a>

Aufgrund der leichteren Lesbarkeit wird in Folge von Unternehmen gesprochen. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als einreichberechtigte Organisationen sind jedenfalls mitgemeint.

### 3 ZIELE DER AUSSCHREIBUNG

---

Die **Ziele** von FEMtech Karriere sind ausgerichtet auf:

- die Unterstützung struktureller und nachhaltiger Maßnahmen, die zur Chancengleichheit von Personen unterschiedlichen Geschlechts in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich führen
- die Schaffung fairer Rahmenbedingungen für Personen unterschiedlichen Geschlechts in FTI
- die Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Hierarchieebenen sowie ihrer Karrierechancen in den geförderten Unternehmen und Organisationen

Der **Nutzen** für Unternehmen durch ein FEMtech Karriere Projekt ist:

- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für potenzielle Mitarbeitende
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Unternehmen
- Gewinnung und Sicherung von Mitarbeitenden
- Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch gemischte Teams

### 4 DIE BASIS FÜR EINE FÖRDERUNG

---

#### 4.1 Was ist FEMtech Karriere?

FEMtech Karriere unterstützt **strukturelle und nachhaltige Maßnahmen**, die zur Chancengleichheit von Personen unterschiedlichen Geschlechts in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich führen.

FEMtech Karriere wirkt dem prognostizierten und in manchen Branchen bereits vorhandenen Mangel an qualifizierten Forschenden und technischen Fachkräften entgegen. Durch Maßnahmen für Chancengleichheit und gezielte Förderung von Frauen können vermehrt Talente von Forscherinnen und Technikerinnen genutzt werden.

FEMtech Karriere Projekte:

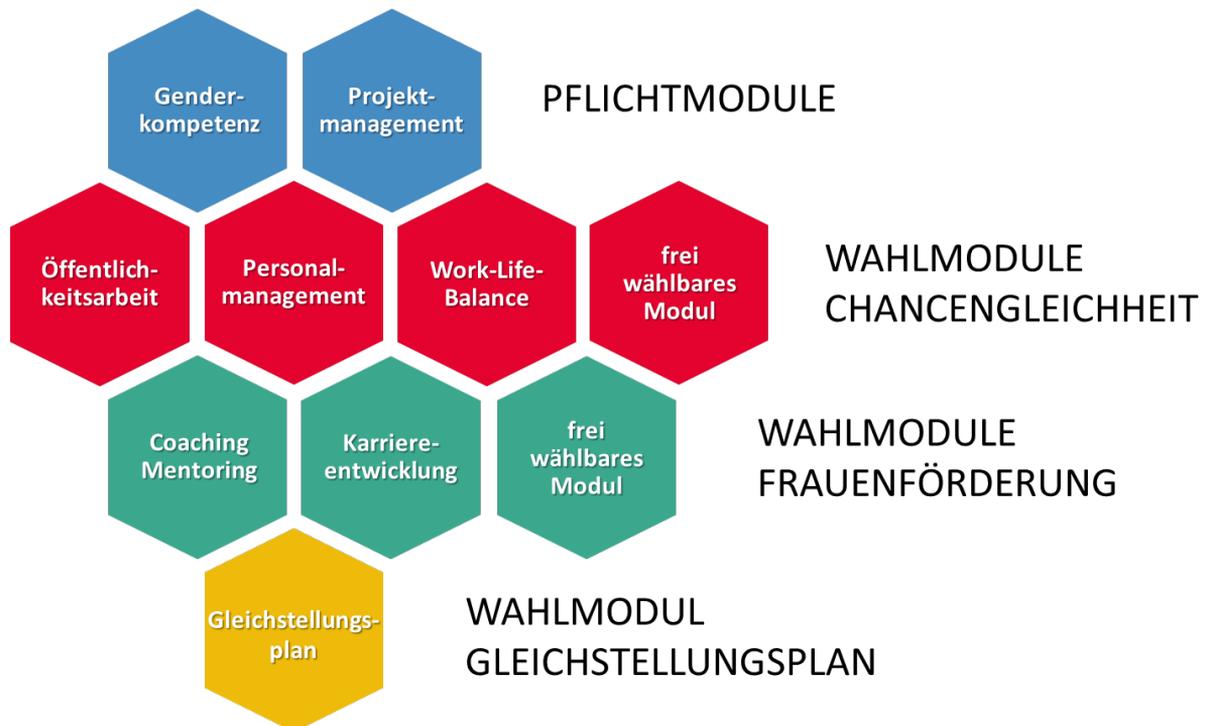
- steigern die Genderkompetenz insbesondere bei den Führungskräften
- machen die Leistungen von Frauen in FTI sichtbar
- bewirken eine stärkere Präsenz von Forscherinnen und Technikerinnen auch in Führungspositionen
- führen zur gezielten Karriereentwicklung von Frauen
- integrieren das Thema Chancengleichheit in Prozesse und Entwicklungsstrategien
- binden Mitarbeitende, zuständige Abteilungen sowie die Führungsebene ein
- stellen die Nachhaltigkeit des Themas sicher
- sind vorbildhafte, ganzheitliche Projekte, die andere motivieren können

## 4.2 Was zeichnet ein FEMtech Karriere Projekt aus?

Ein FEMtech Karriere Projekt setzt sich aus zwei **Pflichtmodulen** – Aufbau Genderkompetenz und Projektmanagement – sowie **mehreren Wahlmodulen** aus den Bereichen Chancengleichheit und Frauenförderung zusammen. Neu hinzugekommen ist das Wahlmodul Gleichstellungsplan.

Die Module aus den Bereichen Chancengleichheit und Frauenförderung sind frei kombinierbar. Wesentlich ist dabei, dass die Auswahl und Anzahl der gewählten Module zur Ausgangslage und zu den Zielen des Unternehmens passen. Erfahrungsgemäß wird die **nachhaltige Einbettung** des Projekts in bestehende Unternehmensstrukturen nur durch die **Kombination mehrerer Wahlmodule** erreicht. Ein **vielfältiges Maßnahmenportfolio** aus unterschiedlichen Wahlmodulen wird daher empfohlen.

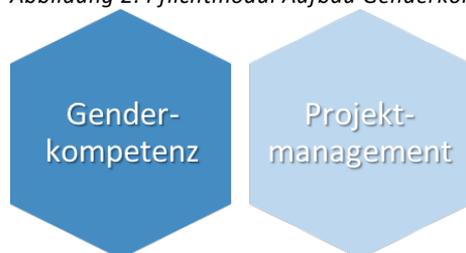
Abbildung 1: Pflicht- und Wahlmodule eines FEMtech Karriere Projektes



#### 4.2.1 Pflichtmodule

##### Pflichtmodul Aufbau Genderkompetenz

Abbildung 2: Pflichtmodul Aufbau Genderkompetenz



**Genderkompetenz** ist eine Schlüsselqualifikation um relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz ist Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming.

Das Modul Aufbau Genderkompetenz beinhaltet zwei Aufgaben:

##### **Aufbau von Genderkompetenz im Unternehmen**

Die nachhaltige Wirkung des Projekts kann nur dann gewährleistet werden, wenn Genderkompetenz breit im Unternehmen verankert ist. Sowohl die Führungsebene als auch die Mitarbeitenden des Unternehmens müssen in das Projekt gut eingebunden werden. Daher ist das **Training der Führungskräfte und**

**Schlüsselpersonen** im Unternehmen zum Aufbau von Genderkompetenz verpflichtend.

### **Genderkompetente Analyse und Begleitung des gesamten Projekts**

Vor der Einreichung eines FEMtech Karriere Projekts ist jedenfalls eine **Analyse der Ausgangslage** des Unternehmens in Bezug auf Gender durchzuführen. Die Strukturen und Abläufe des Unternehmens sind im Hinblick auf Stärken und Schwachstellen bei Genderthemen zu untersuchen. Daraus sind die Ziele und Maßnahmen für das Förderungsansuchen abzuleiten.

Nur erfahrene Personen mit Genderexpertise können die Qualität der Maßnahmen in der Planung und während der Umsetzung sicherstellen. Eine **nachweisbare Genderexpertise ist zur Durchführung des Projekts notwendig.**

Die Genderexpertise kann durch Mitarbeitende im Unternehmen oder durch externe Personen eingebracht werden. Die [FEMtech Expertinnendatenbank](#) kann die Suche unterstützen.

Personen mit Genderexpertise verfügen über Kenntnisse in folgenden Kompetenzfeldern:

- Erfahrung in der Durchführung von Gendercoachings in Unternehmen
- Fachkompetenz: Wissen über Geschlechterverhältnisse und -konstruktionen; Methodenkenntnisse zur Analyse von Geschlechterungleichheiten und deren Ursachen
- Methodenkompetenz: Fähigkeiten zur Transformation von Geschlechterungleichheiten, zur Lösung von Konflikten, die durch diskriminierende Strukturen und Prozesse entstehen
- Sozialkompetenz: Fähigkeit soziale Interaktionen und Prozesse so zu gestalten und zu transformieren, dass sie Chancengleichheit fördern
- Selbstkompetenz: Fähigkeit zur Reflexion eigener Identitätsvorstellungen, Denkstrukturen und Handlungsformen, zur Reflexion der eigenen gesellschaftsbiographischen Prägungen als Frau:Mann

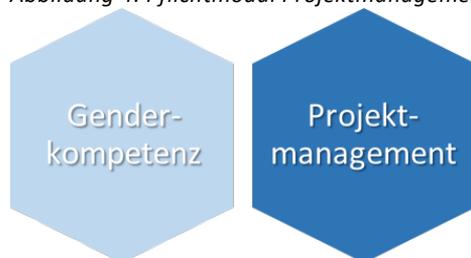
## Beispiele

Abbildung 3: Beispiele für Maßnahmen im Pflichtmodul Genderkompetenz



## Pflichtmodul Projektmanagement

Abbildung 4: Pflichtmodul Projektmanagement



Im Modul **Projektmanagement** werden erwartet:

- Die effiziente Koordination und Abwicklung des FEMtech Karriere Projekts
- Die plausible und angemessene Planung der finanziellen und personellen Ressourcen für das Projekt
- Die Umsetzung der Maßnahmen laut Plan (mit Hilfe von detaillierten Arbeitspaketen und Meilensteinen)
- Die aktive Einbindung der Führungsebene bzw. von Personen mit Entscheidungskompetenz
- Geschlechterausgewogenheit im Projektteam, soweit möglich

## 4.2.2 Wahlmodule aus dem Bereich Chancengleichheit

### Wahlmodul Öffentlichkeitsarbeit

Abbildung 5: Wahlmodul Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Chancengleichheit

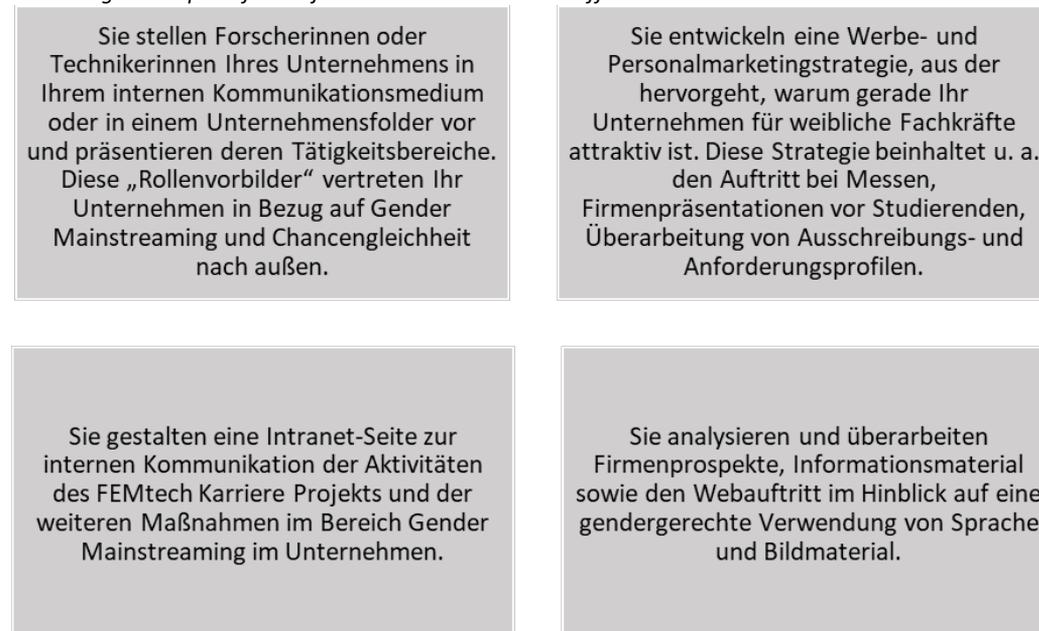


Im Modul Öffentlichkeitsarbeit steht die Verankerung gendersensibler Kommunikation im Vordergrund. Nach professionell durchgeführter Analyse und Optimierung der PR-Materialien entsteht für Personen aller Geschlechter ein attraktives Bild des Unternehmens.

Dadurch verbessert sich die Außenwirkung des Unternehmens und mehr potenzielle Arbeitskräfte werden erreicht.

### Beispiele

Abbildung 6: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Öffentlichkeitsarbeit



## Wahlmodul Personalmanagement

Abbildung 7: Wahlmodul Personalmanagement im Bereich Chancengleichheit



Beim Personalmanagement geht es darum, das Unternehmen für potenzielle Mitarbeitende im Bereich FTI attraktiv zu machen. Der Fokus liegt auf der genderkompetenten Personalwerbung sowie auf einer längerfristigen Bindung hochqualifizierter Mitarbeitender an das Unternehmen.

Mit Hilfe der Maßnahmen aus dem Modul Personalmanagement soll im Unternehmen Bewusstsein geschaffen werden, wie alle Geschlechter gleichermaßen bei der Personalwerbung anzusprechen sind. Das bloße Verwenden der weiblichen Form bei Stellenausschreibungen reicht dabei nicht aus.

### Beispiele

Abbildung 8: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Personalmanagement

Sie achten bewusst auf den Aufbau von diversen Teams.

Sie vergeben einen konkreten Rekrutierungsauftrag an eine Personalvermittlungsfirma mit dem Ziel, mindestens eine Forscherin oder eine Technikerin einzustellen.

Gleichstellungbeauftragte unterstützen bei der Personalsuche und -auswahl.

Sie halten Vorträge und Firmenpräsentationen an Fachhochschulen und Universitäten, bei denen die Berufschancen für Frauen im Bereich Forschung und Technologie in Ihrem Unternehmen angesprochen werden.

Sie intensivieren die Personalsuche durch Teilnahme an österreichweiten Jobmessen sowie Kongressen und Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt „Forschung und Technologie“.

Sie organisieren Trainings für die Personalverantwortlichen (HR Abteilung, Führungskräfte) zum Thema gendersensible Personalsuche (Aufbereitung von Inseraten, Gesprächsführung). Sie setzen die empfohlenen Maßnahmen um.

## Wahlmodul Work-Life-Balance

Abbildung 9: Wahlmodul Work-Life-Balance im Bereich Chancengleichheit

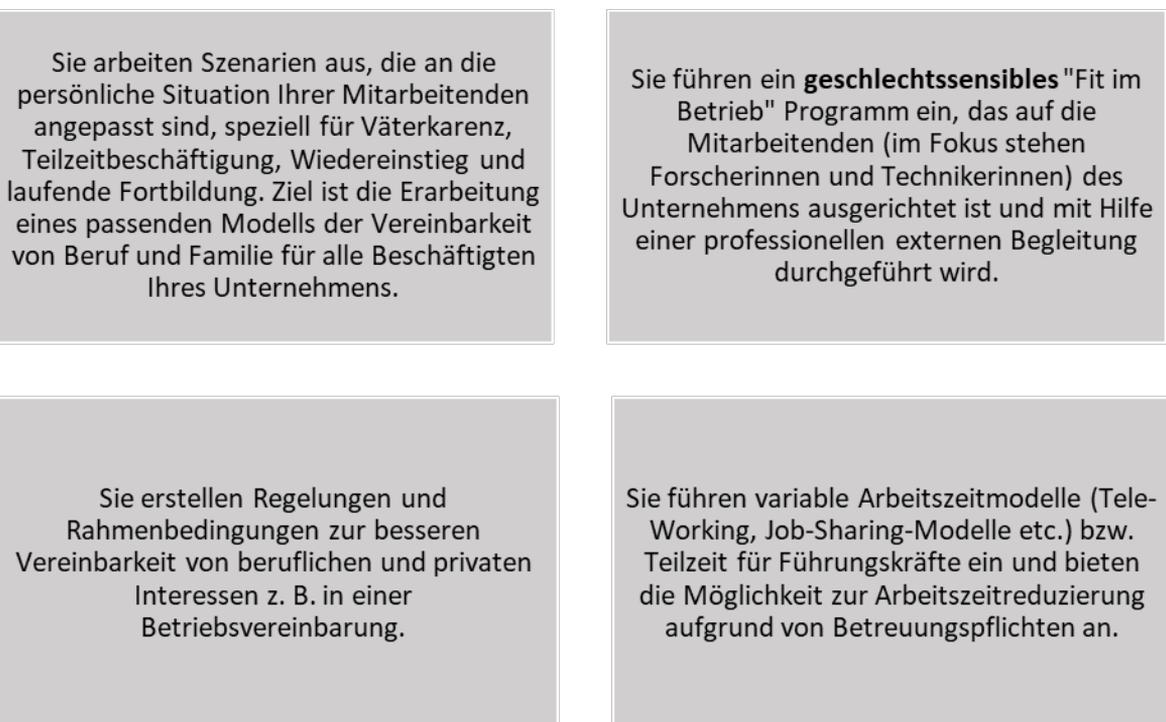


Das Modul Work-Life Balance zielt auf eine Verbesserung des Zusammenwirkens von Arbeits- und Privatleben bei Personen aller Geschlechter im Unternehmen ab. Die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steigt.

Maßnahmen zur Work-Life-Balance sollen dazu beitragen, die individuelle Lebens- und Laufbahnplanung der hochqualifizierten technischen Mitarbeitenden und Forschenden (aller Geschlechter) mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Die reibungsfreie Planung von „Auszeiten“ ist dabei ebenso Thema wie Gesundheit und Freizeit.

### Beispiele

Abbildung 10: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Work-Life-Balance



## Frei wählbares Modul im Bereich Chancengleichheit

Abbildung 11: Frei wählbares Modul im Bereich Chancengleichheit



Im Bereich Chancengleichheit sind Module **zusätzlich frei wählbar**. Diese Module müssen zu den Zielen von FEMtech Karriere passen und auf die Ausgangslage des Unternehmens abgestimmt sein.

### 4.2.3 Wahlmodule aus dem Bereich Frauenförderung

#### Wahlmodul Coaching/Mentoring

Abbildung 12: Wahlmodul Coaching/ Mentoring im Bereich Frauenförderung

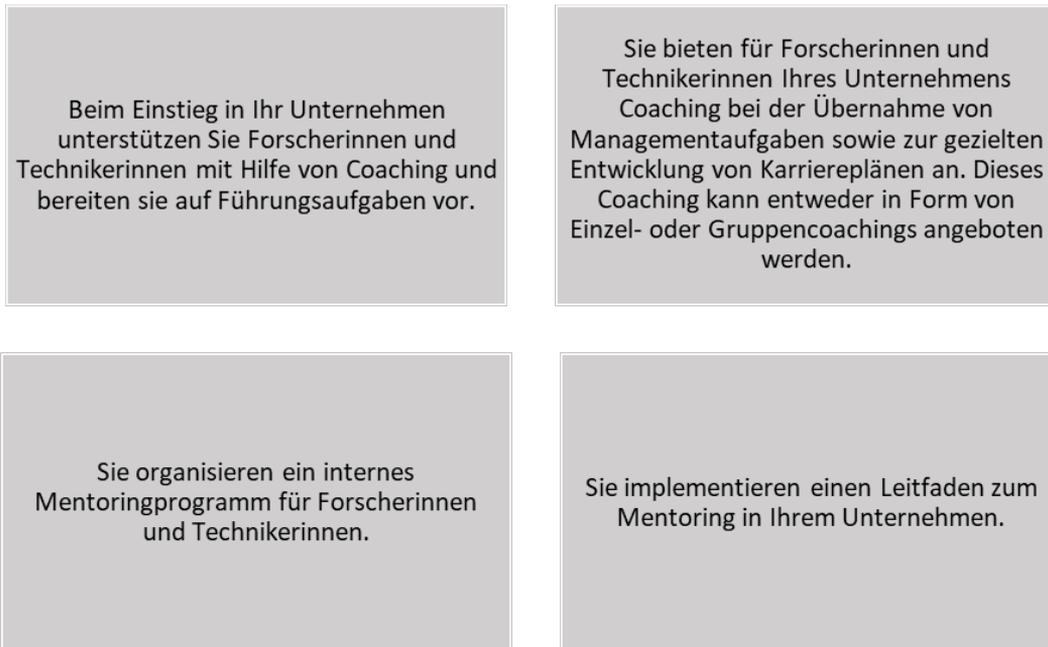


Gezieltes Coaching und Mentoring unterstützt Forscherinnen und Technikerinnen in ihrer Karriereentwicklung. Ziel des Coachings ist die Reflexion der beruflichen Herausforderungen und die Ermächtigung zum Umgang mit strukturell bedingten Benachteiligungen von Frauen wie zum Beispiel der „Einkommensschere“ zwischen Frauen und Männern.

Mentoring bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor:in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee) weitergibt.

## Beispiele

Abbildung 13: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Coaching/ Mentoring



## Wahlmodul Karriereentwicklung

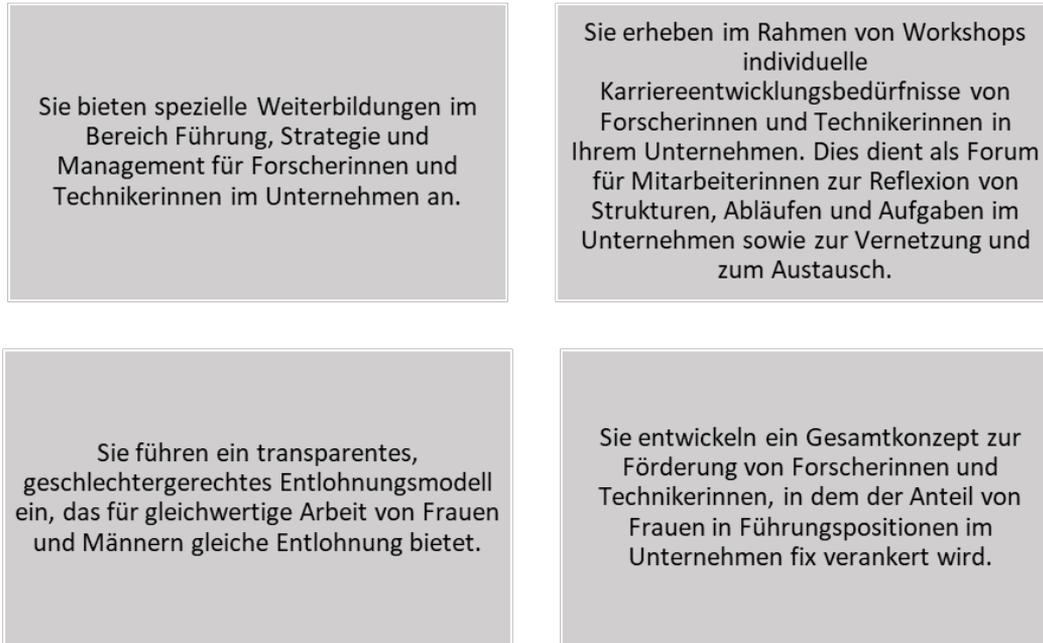
Abbildung 14: Wahlmodul Karriereentwicklung im Bereich Frauenförderung



Im Modul Karriereentwicklung liegt der Fokus auf der Stärkung von Führungskompetenzen von Forscherinnen und Technikerinnen sowie der Sichtbarmachung der Leistungen von Frauen im Unternehmen. Diese Stärkung von Frauen in Führungspositionen in angewandter Forschung und Entwicklung schafft Vorbilder für Nachwuchsforscherinnen.

## Beispiele

Abbildung 15: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Karriereentwicklung



## Frei wählbares Modul Frauenförderung

Abbildung 16: Frei wählbares Modul im Bereich Frauenförderung



Auch im Bereich Frauenförderung sind Module **zusätzlich frei wählbar**. Diese Module müssen zu den Zielen von FEMtech Karriere passen und auf die Ausgangslage des Unternehmens abgestimmt sein.

#### 4.2.4 Wahlmodul Gleichstellungsplan

Abbildung 17: Wahlmodul Gleichstellungsplan



Die Europäische Kommission verfolgt mit ihrer „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ die Vision, eine Union der Gleichheit zu erreichen. Neben diversen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU empfiehlt die Europäische Kommission in diesem Zusammenhang die Erstellung eines Gleichstellungsplanes (Gender Equality Plan – GEP). Seit 2022 ist ein Gleichstellungsplan die Voraussetzung für die Teilnahme bestimmter Organisationen an einem durch die EU geförderten Projekt.

Darüber hinaus ist ein Gleichstellungsplan eine **wertvolle Ergänzung** zu anderen Maßnahmen in einem FEMtech Karriere Projekt. Er kann Inhalte aus den anderen Modulen aufgreifen und über diese hinausgehen.

Ein Gleichstellungsplan ist eine **Zusammenstellung von Maßnahmen**, um:

- die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen;
- Folgenabschätzungen oder Audits von Verfahren und Praktiken zur Ermittlung der geschlechtsspezifischen Voreingenommenheit durchzuführen;
- innovative Strategien zur Korrektur von Vorurteilen zu entwickeln und umzusetzen;
- Ziele zu setzen und Fortschritte mittels Indikatoren zu überwachen.

**Themenfelder** des Gleichstellungsplanes können beispielsweise sein:

- Organisationsstrukturen zur Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter
- Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung in Bezug auf Chancengleichheit innerhalb der Organisation
- Einbeziehung aller Beteiligten
- Organisationskultur und Work-Life-Balance
- Personalbeschaffung und Karriereentwicklung
- Führung und Entscheidungsfindung
- Bekämpfung von sexueller und geschlechtsspezifischer Diskriminierung oder Belästigung
- Integration von Genderaspekten in die Forschungstätigkeiten und -fragestellungen
- Analytische Maßnahmen, Ziele, Indikatoren, Monitoring und Evaluierung
- Anreize zur Förderung von Gleichstellung

**Weiterführende Informationen:**

- [Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen](#) des BMK und BMBWF
- [Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission](#)
- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)
- [GEAR Tool](#) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen – unterstützt Schritt für Schritt beim Erstellen eines Gleichstellungsplanes

### 4.3 Wer ist förderbar?

Förderbar sind juristische Personen, Personengesellschaften oder Einzelunternehmen, die nicht der österreichischen Bundesverwaltung angehören. Förderbare Organisationen erhalten eine Förderungsquote entsprechend des Organisationstyps (siehe 4.4).

**Förderbar sind:**

- Unternehmen jeder Rechtsform
  - mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung bzw. mit Projekten in FTI
  - mit Bedarf an hochqualifizierten Forscherinnen und Technikerinnen
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen jeweils mit naturwissenschaftlich-technischem Schwerpunkt

mit Standort in Österreich.

Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten sowie Einzelforschende sind **nicht** teilnahmeberechtigt.

**Wichtige Hinweise:**

- Verbundene Unternehmen (zum Beispiel Mutter- und Tochterunternehmen) werden als ein Unternehmen bzw. Konsortialmitglied gewertet und behandelt.
- Liegen keine Daten in dem auf dem österreichischen Firmenbuch aufbauenden Firmenkompass vor (zum Beispiel bei Vereinen, Start-ups, Einzelunternehmen, nicht-österreichischen Unternehmen), so muss im Zuge der Antragseinreichung eine eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status abgegeben werden. In der von der FFG zur Verfügung gestellten Vorlage muss – sofern möglich – eine Einstufung laut [KMU-Definition](#) vorgenommen werden. Die Vorlage für die eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status und die KMU-Definition wird im Downloadcenter bereitgestellt.

**Nicht teilnahmeberechtigt:**

Organisationen, die in den letzten drei Jahren im Auftrag der FFG oder der fördermittelgebenden Organisation bei der Evaluierung oder dem Design einer mit der gegenständlichen Ausschreibung in Zusammenhang stehenden

Förderungsmaßnahme wesentlich mitgewirkt haben, dürfen sich aus Gründen der Unvereinbarkeit in keiner Weise an der Ausschreibung beteiligen.

Wenn unterschiedliche Organisationseinheiten einer Organisation betroffen sind, ist die Teilnahme an der gegenständlichen Ausschreibung mit dem FFG-Ausschreibungsmanagement abzustimmen. Es muss jedenfalls dargelegt werden, dass es zu keinen Interessenskonflikten kommen kann.

Die FFG behält sich vor, Förderungswerbende wegen Unvereinbarkeit auszuschließen.

#### 4.4 Wie hoch ist die Förderung?

Die Förderung erfolgt in Form von nicht rückzahlbaren Zuschüssen und beträgt pro Projekt **maximal 50.000 €**. Die Förderungsquote variiert je nach Unternehmensgröße bzw. der Größe der außeruniversitären Forschungseinrichtung:

Tabella 3: Förderungsquoten

Organisationstyp	Förderungsquote
Kleines Unternehmen	maximal 70 %
Mittleres Unternehmen	maximal 60 %
Großes Unternehmen	maximal 50 %

Für die Bestimmung der Unternehmensgröße gilt die KMU-Definition nach EU-Wettbewerbsrecht: siehe Informationen zur [KMU-Definition](#).

#### 4.5 Welche Kosten sind förderbar?

Für eine Förderung müssen die Kosten direkt dem Projekt zugeordnet werden. Das heißt:

- Sie fallen während des Förderungszeitraums zusätzlich zum normalen Betriebsaufwand an
- Sie entsprechen dem Förderungsvertrag
- Sie können mit Kostenbelegen nachgewiesen werden

Der frühestmögliche Zeitpunkt für den Projektstart ist nach Einreichung des Förderungsansuchens und ist im [eCall](#) anzugeben.

Details zur Kostenanerkennung finden Sie im [Kostenleitfaden](#) (Version 3.0).

**Für FEMtech Karriere sind folgende Kosten zusätzlich zum Kostenleitfaden förderbar:**

- Personalkosten der Forschenden oder Techniker:innen für Schulungs- und Fortbildungsteilnahmen mit Bezug zum FEMtech Karriere Projekt

- Drittkosten wie etwa Kosten für Genderexpertise, Kosten für Awareness und Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen eines FEMtech Karriere Projektes **nicht anerkennbare Kosten** sind:

- Personalkosten von Forschenden oder Techniker:innen für ihre „gewöhnliche“ Tätigkeit im Unternehmen. Förderbar sind nur jene Kosten, die über das übliche „Tagesgeschäft“ hinausgehen wie z. B. Personalkosten für die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen eines FEMtech Karriere Projektes
- Bewirtungskosten
- Sämtliche Kosten für die Erstellung bzw. Betreuung einer akademischen Abschlussarbeit
- Qualifizierung, die nicht den Ausschreibungszielen entspricht

## 5 DIE EINREICHUNG



### 5.1 Wie verläuft die Einreichung?

Die Projekteinreichung erfolgt elektronisch via **eCall**. Einreichungen sind laufend möglich. Sind die Förderungsmittel ausgeschöpft, wird die Ausschreibung geschlossen.

#### Einreichung des Vollantrags im **eCall**

Wie funktioniert es?

- Vollständiges Befüllen der Menüpunkte des eCalls
- **Online Projektbeschreibung** bestehend aus Inhaltlicher Beschreibung, Konsortium, Arbeitsplan, Kosten und Finanzierung im eCall eingeben.
  - Online-Inhaltliche Beschreibung (eCall) umfasst die Darstellung der Projektinhalte.
  - Beschreibung der Expertise der Projektbeteiligten
  - Online-Arbeitsplan (eCall) beinhaltet die Darstellung der Arbeitspakete, deren Kosten und Elemente des Projektmanagements wie Zeit-Managementplan (GANNT Diagramm), Aufgaben, Meilensteine, Ergebnisse.
  - Online-Kosten und Finanzierung (eCall) beschreibt alle Kostenkategorien pro beteiligter Organisation. Die Summen je Arbeitspaket werden automatisch im Online-Arbeitsplan angezeigt.
- **Erforderliche Dateianhänge** hochladen
- Im eCall Antrag abschließen und „**Einreichung abschicken**“ drücken

- Nach erfolgreicher Einreichung wird automatisch eine **Einreichbestätigung** per E-Mail versendet

**Nicht erforderlich:**

- Firmenmäßige Unterzeichnung und zusätzliche Einreichung per Post

**Nicht möglich:**

- Das Nachreichen oder Ergänzen von einzelnen Teilen des Antragformulars.
- Bearbeiten des Förderungsansuchens, nachdem es abgeschickt wurde.

Eingereicht wird durch die antragstellende Organisation oder durch vertretungsbefugte Personen. Die FFG kann einen Nachweis für die Vertretungsbefugnis anfordern. Wenn Sie den Nachweis nicht bringen, behält sich die FFG das Recht vor, das Förderungsansuchen aus formalen Gründen abzulehnen.

Detaillierte Informationen finden Sie im [eCall-Tutorial](#).

## 5.2 Welche Dokumente sind für die Einreichung erforderlich?

Nachfolgende Tabelle listet alle erforderlichen Dokumente für die Einreichung auf. Verwenden Sie die bereitgestellten Vorlagen und Ausschreibungsdokumente im [Download Center](#):

Tabelle 4: Ausschreibungsdokumente – Förderung

Kategorie	Dokumenttyp
<b>Ausschreibungsdokumente</b>	–  Ausschreibungsleitfaden
	–  Kostenleitfaden (Kostenanerkennung in FFG-Projekten)
	– Bewertungshandbuch
	– De-minimis-Verordnung
<b>Verpflichtende Anhänge</b>	– CV der Projektleitung (keine Vorlage)
	– Lebensläufe der Schlüsselpersonen im Projekt
	– Nachweis Genderkompetenz (Lebenslauf bzw. Referenzprojekte)
	–  <a href="#">Eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status</a> (bei Bedarf)
	– Jahresabschlüsse (Bilanz, GuV) der letzten 2 Geschäftsjahre (Upload bei den Jahresdaten im eCall)

Kategorie	Dokumenttyp
<b>Optionale Anhänge</b>	Weitere projektrelevante Zusätze wie z. B. Übersichten, grafische Darstellungen, CV und Referenzen der Personen mit Genderexpertise max. 5 Seiten (keine Vorlage).

*Hinweis: Die eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status ist notwendig, wenn keine Daten in dem auf dem österreichischen Firmenbuch aufbauenden Firmenkompass vorliegen (zum Beispiel bei Vereinen, Start-ups, Einzelunternehmen, nicht-österreichischen Unternehmen). In der zur Verfügung gestellten Vorlage muss – sofern möglich – eine Einstufung der letzten 3 Jahre lt. KMU-Definition vorgenommen werden.*

### 5.3 Müssen weitere Projekte angegeben werden?

Zur Unterstützung der inhaltlichen Bewertung des Vorhabens sind weitere Projekte mit Bezug zum beantragten Vorhaben anzuführen. Dabei sind die Ergebnisse und das aufgebaute Know-How darzustellen. Relevant sind:

- Vorprojekte, auf deren Ergebnissen das Vorhaben aufbaut
- Laufende oder abgeschlossene Projekte (der letzten 3 Jahre) mit inhaltlichem Bezug zum beantragten Vorhaben
- Beantragte Vorhaben mit inhaltlichem Bezug zur Ausschreibung
- Beantragte Vorhaben mit Bezug zur Einreichung

Die mehrmalige Anerkennung von bereits geförderten Kosten oder Kostenteilen ist nicht zulässig. Um Mehrfachförderungen zu vermeiden, ist das aktuelle Vorhaben klar von bereits geförderten Vorhaben mit inhaltlichem Bezug abzugrenzen. Die vollständige Darstellung bisher erhaltener und beantragter Förderungen im Themenbereich schmälern die aktuellen Förderungschancen allerdings nicht, sie weisen vielmehr die Expertise der Förderwerbenden aus.

Förderungsnehmende, die ein FEMtech Karriere Projekt abgeschlossen haben, können ein **Folgeprojekt** einreichen. Dabei gilt:

- Das im Rahmen von FEMtech Karriere durchgeführte „Erstprojekt“ muss ordnungsgemäß und erfolgreich abgeschlossen worden sein.
- Das neue FEMtech Karriere Projekt im Rahmen von Talente darf weder eine reine Fortführung des bereits abgeschlossenen Projekts noch eine Übertragung des abgeschlossenen Projekts auf einen anderen Bereich oder eine andere Abteilung im Unternehmen sein. Bei den im Rahmen des neuen Förderungsansuchens definierten Zielen muss es sich – gemessen am bereits abgeschlossenen Projekt – um neue oder zumindest erheblich erweiterte Ziele handeln. Sollte das bereits abgeschlossene FEMtech Karriere Projekt ein sehr allgemein und breit formuliertes Oberziel beinhaltet haben, so kann dieses bei Formulierung von neuen Unterzielen im Wesentlichen beibehalten werden.

Bei den einzelnen Maßnahmen, die im neuen Projekt umgesetzt werden sollen, muss es sich im Vergleich zum abgeschlossenen Projekt um neue Maßnahmen handeln. Es gilt wiederum, dass die Maßnahmen keine reine Kopie oder Fortführung der bereits durchgeführten Aktivitäten darstellen dürfen. Dies gilt auch für andere Bereiche oder Abteilungen.

#### **5.4 Wie dürfen vertrauliche Projektdaten verwendet werden?**

Die FFG verarbeitet personenbezogene Daten der Förderungswerberbenden und Förderungsnehmenden, die von den Betroffenen im Zuge des Förderungsansuchens bereitgestellt wurden, und von der FFG selbst erhobene Daten im Rahmen des Abschlusses des Förderungsvertrages, sowie im Wege der Transparenzportalabfrage generierte Daten gemäß § 32 Abs 5 TDBG 2012 zu nachstehenden Zwecken:

- Zur Behandlung des Förderungsansuchens und Beurteilung des Vorliegens der allgemeinen und speziellen Förderungsvoraussetzungen,
- Zum Abschluss des Förderungsvertrages sowie im Falle des Abschlusses eines Förderungsvertrages zum Zweck der Erfüllung der jeweiligen Vertragspflichten, insbesondere zur Verwaltung der Förderungsleistungen und der Kontrolle der Nachweise der Förderungsvoraussetzungen,
- Zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen, insbesondere Meldepflichten und Kontrollzwecke zur Vermeidung von Doppelförderungen, und zwar § 38 iVm 18, 27, ARR, sowie § 12 FTFG und § 9 FFG-G.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist daher zum einen Art 6 Abs 1 lit b DSGVO und daher die Notwendigkeit zur Erfüllung eines Vertrages und zum anderen Art 6 Abs 1 lit c DSGVO und daher die Erfüllung von rechtlichen Verpflichtungen.

Die personenbezogenen Daten werden in Erfüllung gesetzlicher Pflichten weitergegeben an:

- die Ministerien als Eigentümer:innen der FFG, weitere auftraggebende Stellen für die Abwicklung von Förderungsmaßnahmen (z. B. andere Ministerien, Bundesländer, KLIEN)
- an Dritte, das können sein: der Rechnungshof, Organe der EU, andere Bundes- oder Landesförderungsstellen.

Zur Bewertung des Projektes können auch externe Expertinnen und Experten beauftragt werden, die in Einzelfällen Projekte beurteilen. Solche Expertinnen und Experten werden als Auftragsverarbeitende im Namen und Auftrag von FFG tätig und sind verpflichtet technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit und Wahrung des Datengeheimnisses zu treffen.

Projekthinhalte und -ergebnisse können nur – soweit nicht eine rechtliche Verpflichtung der FFG besteht – mit Einwilligung der Förderungsnehmenden (Art 6 Abs 1 lit a DSGVO) veröffentlicht werden (zB auf der Website oder in Social Media Foren).

Auch für jede sonstige über diese Bestimmung hinausgehende Datenverarbeitung ist von der FFG eine Einwilligung der Betroffenen einzuholen.

Die FFG ist zur Geheimhaltung von Firmen- und Projektinformationen gesetzlich verpflichtet – nach § 9 Abs 4 Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH-Errichtungsgesetz, BGBl. I Nr. 73/2004.

Die FFG wird zur Sicherstellung eines dem Risiko angemessenen Schutzniveaus hinsichtlich der Vertraulichkeit, der Integrität, der Verfügbarkeit sowie der Belastbarkeit der Systeme technische und organisatorische Maßnahmen im Sinne des Art 32 DSGVO treffen, die ausreichend und geeignet sind, den Schutz der Daten vor zufälliger oder unrechtmäßiger Zerstörung, vor Verlust und vor Zugriff durch Unbefugte zu gewährleisten.

Weiterführende Informationen zur Wahrung der Vertraulichkeit und Sicherheit von personenbezogenen Daten während der Projektlaufzeit stehen im [eCall-Tutorial](#).

## 6 DIE BEWERTUNG UND DIE ENTSCHEIDUNG

---

### 6.1 Was ist die Formalprüfung?

Hier wird das Förderungsansuchen auf formale Richtigkeit und Vollständigkeit überprüft.

Das Ergebnis der Formalprüfung kommuniziert die FFG **innerhalb von 4 Wochen** via [eCall](#) Nachricht:

- Bei nicht erfüllten Formalvoraussetzungen und nicht behebbaren Mängeln scheidet das Förderungsansuchen aus dem Verfahren aus
- Behebbarer Mängel können Sie in einer angemessenen Frist beheben

Wenn sich nach der Formalprüfung noch unkorrekte Angaben herausstellen, kann das Förderungsansuchen auch noch später aus dem Verfahren ausscheiden.

*Tabelle 5: Formalprüfungscheckliste*

Kriterium	Prüfinhalt	Mangel behebbar	Konsequenz
Die inhaltliche Beschreibung im ecall ist ausreichend befüllt und es wurde die	Die inhaltliche Beschreibung im eCall ist vollständig und ausreichend auszufüllen.	<i>Ja</i>	Korrektur per eCall im Zuge der Mängelbehebung

Kriterium	Prüfinhalt	Mangel behebbar	Konsequenz
richtige Sprache verwendet.	Sprache: Deutsch oder Englisch		
Die verpflichtenden Anhänge gem. Ausschreibung liegen vor.	s. Tabelle 4: Ausschreibungsdokumente – Förderung	<i>Ja</i>	Korrektur per eCall nach Einreichung
Uploads zu den Stammdaten im eCall (Upload als .pdf-Dokument)	Jahresabschlüsse (Bilanz, GuV) der letzten 2 Geschäftsjahre liegen vor. Bei Start-Ups muss ein Businessplan vorliegen.	<i>Ja</i>	Korrektur per eCall nach Einreichung
Die Förderungswerbenden sind berechtigt, einen Antrag einzureichen.	Förderbar sind österreichische, außerhalb der Bundesverwaltung stehende – forschungs- und technologieintensive Unternehmen – außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit naturwissenschaftlich-technischem Schwerpunkt	<i>Nein</i>	Ablehnung aus formalen Gründen

## 6.2 Wie läuft die Bewertung ab?

Jedes Förderungsansuchen wird anhand folgender 3 Bewertungskriterien beurteilt:

1. Qualität des Vorhabens
2. Eignung der Förderungswerbenden
3. Relevanz des Vorhabens

Bei der Bewertung der Vorhaben werden in jedem Kriterium Punkte vergeben. Erreichen Projekte in einem Kriterium den angegebenen Schwellenwert nicht, werden sie abgelehnt. Abgelehnt werden auch jene Projekte, die mit null Punkten in einem Subkriterium des 3. Hauptkriteriums – „Relevanz des Vorhabens“ bewertet wurden.

## Bewertungskriterien

Table 6: Bewertungskriterium – Qualität des Vorhabens

1. Qualität des Vorhabens	max. Punkte 35 (Schwelle 17,5)
<b>1.1 Innovationsgehalt</b> – Wie hoch ist der Innovationsgehalt des Vorhabens über den Stand des Wissens hinaus zu beurteilen?	<b>9</b>
<b>1.2 Projektziele</b> – Sind die Projektziele klar formuliert und realistisch erreichbar? – Sind die geplanten Lösungsansätze bzw. die methodisch aufbereiteten (wissenschaftlichen) Inputs zur Erreichung der Ziele und angestrebten Ergebnisse angemessen?	<b>9</b>
<b>1.3 Qualität der Planung</b> – Sind die Struktur der Arbeitspakete und die damit verbundene Arbeitsteilung angemessen in Hinblick auf die Ziele des Vorhabens? – Ist die Gesamtplanung angemessen zur Erreichung der Projektziele?	<b>7</b>
<b>1.4 Genderspezifische Themen</b> – Inwieweit wurden bei der Planung genderspezifische Themen berücksichtigt: Qualität der Analyse der genderspezifischen Themen – Berücksichtigung im methodischen Ansatz des Vorhabens: Wurden Genderaspekte bei der Projektplanung inhaltlich berücksichtigt und sind positive Folgewirkungen zu erwarten? (weitere Informationen zum Thema Gender in der Forschung sind <a href="#">hier</a> zu finden)	<b>5</b>
<b>1.5 Nachhaltigkeitsziele</b> – Wie stark berücksichtigt das Vorhaben <b>Nachhaltigkeitsziele</b> (ökologisch, sozial, ökonomisch), insbesondere bezüglich Klimaneutralität? – Wie wird Nachhaltigkeit, insbesondere Klimaneutralität, in der Planung und Umsetzung des Vorhabens berücksichtigt und ist die Wahl des methodischen Ansatzes adäquat? (weitere Informationen dazu sind <a href="#">hier</a> zu finden)	<b>5</b>

Tabelle 7: Bewertungskriterium – Eignung der Förderungswerbenden

2. Eignung der Förderungswerbenden	max. Punkte 30 (Schwelle 15)
<b>2.1 Kompetenzen und Qualifikationen</b> – Gibt es im Projektteam die notwendigen inhaltlichen und managementbezogenen <b>Kompetenzen und Qualifikationen</b> sowie jene für die Erreichung der Gender- und Nachhaltigkeitsziele?	<b>15</b>
<b>2.2 Ressourcen</b> – Werden alle erforderlichen Ressourcen für die geplante Umsetzung des Projekts in ausreichendem und angemessenem Ausmaß eingeplant?	<b>9</b>
<b>2.3 Zusammensetzung des Projektteams in Sinne von Gender Mainstreaming</b> – Wurde beim Projektteam auf Gender-Ausgewogenheit geachtet? (Die geschlechterspezifische Ausgewogenheit ist für Frauen wie für Männer in gleichem Maße zu bewerten) – Werden branchenübliche Verhältnisse verbessert?	<b>6</b>

Tabelle 8: Bewertungskriterium – Relevanz des Vorhabens

3. Relevanz des Vorhabens	max. Punkte 35 (Schwelle 17,5)
<b>3.1 Ausschreibungsziele</b> – Wie relevant/wichtig ist das Vorhaben für die Erreichung der <b>Ausschreibungsziele</b> ?	<b>24,5</b>
<b>3.2 Anreizwirkung</b> – Wie beurteilen Sie die <b>Anreizwirkung</b> der Förderung? – Wie sehr trägt die Förderung dazu bei, dass das Vorhaben überhaupt oder schneller und/oder mit höherer Ambition und/oder in größerem Projektumfang umgesetzt werden kann?	<b>10,5</b>

Nationale und internationale Expertinnen und Experten begutachten die eingereichten Dokumente nach den Kriterien. Darauf basierend wird eine Förderungsempfehlung erstellt.

Gutachter:innen (Einzelpersonen) können mit Begründung ausgeschlossen werden. Dies ist im [eCall](#) unter dem Menüpunkt „Projektdaten“ möglich.

FFG-interne Expertinnen und Experten überprüfen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wie Bonität und Liquidität der beteiligten Unternehmen. Bei Bedarf können sie hierzu weitere Unterlagen verlangen, ohne die die Prüfung nicht abgeschlossen werden kann.

Im Zuge der Bewertung können Auflagen formuliert werden, die verbindlich umzusetzen sind.

## 7 DER ABLAUF DER FÖRDERUNG

---

### 7.1 Wie entsteht der Förderungsvertrag?

Im Falle einer positiven Entscheidung kommuniziert die FFG den Förderungsnehmenden eine befristete Datenansicht im eCall mit den wichtigsten Eckdaten zum Förderungsvertrag (z. B. Höhe der Förderung, Höhe der förderbaren Kosten, Beginn und Ende des Förderungszeitraumes, Berichtspflichten und etwaige Auflagen).

Nach Annahme der Datenansicht innerhalb der festgelegten Frist wird der Förderungsvertrag von Seiten der FFG erstellt und an die Förderungsnehmenden übermittelt.

Nach Retournierung des firmenmäßig gezeichneten **Förderungsvertrags innerhalb der festgelegten Frist**, ist der Förderungsvertrag rechtsgültig. Bis dahin besteht kein Anspruch auf Förderung.

### 7.2 Wie werden Auflagen berücksichtigt?

Im Zuge der Begutachtung können Auflagen formuliert werden. Zwei Arten von Auflagen sind möglich:

- Auflagen, die erfüllt sein müssen, damit ein Förderungsvertrag zustande kommt
- Auflagen, die Förderungsnehmende innerhalb der Projektlaufzeit erfüllen müssen.

Auflagen sind Vertragsbestandteil.

### 7.3 Welche Berichte und Abrechnungen sind erforderlich?

- Innerhalb eines Monats, nach den im Förderungsvertrag festgelegten Berichtslegungsterminen, sind ein fachlicher Zwischenbericht und eine Zwischenabrechnung via Berichtsfunktion des [eCall](#)-Systems zu legen.
- Bei Projekten mit einer Laufzeit von bis zu 18 Monaten entfällt die Zwischenabrechnung.
- Innerhalb von 3 Monaten nach Projektende sind ein fachlicher Endbericht und eine Endabrechnung via Berichtsfunktion des [eCall](#)-Systems zu legen.
- Bei Projektabbruch während der Projektlaufzeit sind ein fachlicher Endbericht und eine Endabrechnung zu legen. Falls die bereits ausbezahlte Förderung die anerkehbaren Kosten übersteigt, kann die FFG Beträge rückfordern.

Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit: Die Förderungsnehmenden verpflichten sich bei Bedarf mit der FFG und dem BMK zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit zusammenzuarbeiten. Dies betrifft insbesondere die Bereitstellung von nicht vertraulichen Projektinformationen und Bildmaterial für elektronische Disseminationsportale und andere mediale Zwecke.

### 7.4 Wie werden Förderungsraten ausgezahlt?

Wenn die Auflagen erfüllt sind und der Förderungsvertrag unterzeichnet ist, wird die erste Rate ausgezahlt, jedoch frühestens eine Woche vor Beginn des Förderungszeitraums. Die Überweisung erfolgt auf ein Bankkonto der förderungsnehmenden Organisation.

Weitere Raten werden nach Projektfortschritt ausgezahlt:

- Nach Prüfung der Zwischenberichte und Zwischenabrechnung
- Wo nötig: nach Erfüllung weiterer Auflagen
- Überwiesen wird nach FFG Ratenschema

Lassen die Zwischenberichte auf Verzögerungen im Projektfortschritt schließen bzw. liegen die Kosten unter Plan, so kann eine reduzierte Rate angewiesen werden.

Wenn Förderungsmittel während der Laufzeit des Projektes fließen, bedeutet dies noch keine Kostenanerkennung.

Tabelle 9: Ratenschema

Berichtsanzahl und Raten	0 bis 18 Monate Projektlaufzeit	19 bis 24 Monate Projektlaufzeit
<b>Anzahl der Berichte</b> (Zwischenberichte und Endbericht)	1	2
<b>1. Rate</b> in % der Förderung bei Vertragsabschluss	50 %	50 %
<b>2. Rate</b> bis zu % der Förderung laut Vertrag	keine	40 %
<b>Endrate</b> bis zu % der Förderung laut Vertrag	50 %	10 %

## 7.5 Wie läuft die Prüfung vor Ort ab?

Zusätzlich zu den Berichten findet gegebenenfalls während oder nach Ende der Projektlaufzeit eine Prüfung vor Ort durch die FFG statt.

Die Originalbelege und die dazugehörige Dokumentation des Zahlungsflusses (z. B. Kontoauszug) sind für Prüfungen der FFG bereit zu stellen. Die Prüfungen der FFG werden rechtzeitig angekündigt.

## 7.6 Wie sollen Änderungen kommuniziert werden?

Vertragliche Veränderungen zu Projektinhalt, Förderungsnehmenden, Kosten, Terminen oder Förderungszeitraum müssen begründet und gegebenenfalls beantragt werden:

- via [eCall](#)-Nachricht
- im Zwischen- oder Endbericht

Senden Sie die dazugehörigen Unterlagen als Upload der [eCall](#)-Nachricht. Alle Veränderungen von Vertragsparametern brauchen eine FFG-Genehmigung.

**Kommunizieren Sie unmittelbar bei:**

- Wesentlichen Projektänderungen
- Änderungen im Konsortium wie Austritten, neue Eigentumsverhältnisse oder Insolvenzverfahren

**Teilen Sie folgende Änderungen im Zwischen- oder Endbericht mit:**

- Kostenumschichtungen innerhalb der Kostenkategorien wie z. B. Sachkosten zu Personalkosten

## **7.7 Kann der Förderungszeitraum verlängert werden?**

Der Förderungszeitraum kann kostenneutral um maximal ein Jahr verlängert werden, wenn die Projektziele noch nicht erreicht und der genehmigte Kostenrahmen noch nicht überschritten wurden.

Die Voraussetzungen:

- Verzögerung ohne Verschulden der Förderungsnehmenden
- Projekt ist weiterhin förderungswürdig
- Beantragung per [eCall](#)-Nachricht auf Verlängerung innerhalb der genehmigten Projektlaufzeit.

## **7.8 Was passiert nach dem Ende der Laufzeit des Projekts?**

Nach Ende der Projektlaufzeit legen die förderungsnehmenden Organisationen einen fachlichen Endbericht und eine Endabrechnung vor. Das Projektcontrolling & Audit der FFG überprüft, ob die Förderungsmittel widmungsgemäß verwendet wurden. Die Rechnungsprüfung stellt fest, welche Kosten endgültig anerkannt werden.

Sie erhalten das Prüfungsergebnis per eCall-Nachricht:

- Bei **positivem** Ergebnis wird die widmungsgemäße Verwendung der Förderungsmittel bestätigt und die Endrate ausbezahlt
- Bei **negativem** Ergebnis können entsprechende Rückforderungen eingeleitet werden

Zu den Förderungsmitteln: Wenn die ursprünglich geplanten Kosten erreicht werden, wird die festgelegte letzte Rate überwiesen. Bei Kostenunterdeckung werden die Förderungsmittel anteilig gekürzt. Förderungsmittel werden auch gekürzt, wenn inhaltliche, formale oder rechtliche Gründe dafürsprechen.

Mehr Informationen zur Kostenanerkennung finden Sie im [Kostenleitfaden \(Version 3.0\)](#).

## 8 FÖRDERUNGSENTSCHEIDUNG UND RECHTSGRUNDLAGEN

---

Die Geschäftsführung der FFG trifft die **Förderungsentscheidung** im Auftrag der Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie auf Basis der Förderungsempfehlung des Bewertungsgremiums.

Die Ausschreibung basiert auf der Richtlinie für die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH zur Förderung von Humanpotenzial in Forschung, Technologie, Entwicklung und Innovation ([FFG-Humanpotenzial-Richtlinie](#)).

Bezüglich der Unternehmensgröße ist die jeweils geltende KMU-Definition gemäß EU-Wettbewerbsrecht ausschlaggebend. Hilfestellung zur Einstufung finden sie auf der [KMU-Seite der FFG](#).

Die europarechtliche Rechtsgrundlage ist die Richtlinie zu [De-Minimis-Beihilfen](#) (Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 der Kommission vom 18. Dezember 2013 über die Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf De-minimis-Beihilfen, ABL. L 352/1 vom 24.12.2013, verlängert durch die Verordnung (EU) 2020/972 der Kommission vom 2. Juli 2020 ).

Sämtliche EU-Vorschriften sind in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

## 9 WEITERE INFORMATIONEN

---

In diesem Abschnitt finden Sie Informationen über weitere Förderungsmöglichkeiten und Services, die im Zusammenhang mit Förderungsansuchen bzw. geförderten Projekten für Sie hilfreich sein können.

### 9.1 Service FFG Projektdatenbank

Die FFG bietet als Service die Veröffentlichung von kurzen Informationen zu geförderten Projekten und eine Übersicht der Förderungsnehmenden in einer öffentlich zugänglichen [FFG Projektdatenbank](#) an. Somit können Sie Ihr Projekt besser für die interessierte Öffentlichkeit positionieren. Darüber hinaus kann die

Datenbank zur Suche nach Kooperationspartnerschaften in anderen Förderungsangeboten genutzt werden.

Nach positiver Förderungsentscheidung werden die Förderungsnehmenden im [eCall](#) System über die Möglichkeit der Veröffentlichung von kurzen definierten Informationen zu ihrem Projekt in der FFG Projektdatenbank informiert. Eine Veröffentlichung erfolgt ausschließlich nach aktiver Zustimmung im [eCall](#).

Nähere Informationen finden Sie auf der [FFG-Seite zur Projektdatenbank](#).

## 9.2 Service BMK Open4Innovation

Die Plattform [open4innovation](#) des BMK bietet eine Wissensbasis für Unternehmen, Forschende etc. (community support, detailliertere Information, Erfolgsgeschichten usw.).

## 9.3 Umgang mit Projektdaten – Datenmanagementplan

Ein Datenmanagementplan (DMP) ist ein Managementtool, das dabei unterstützt, effizient und systematisch mit in den Projekten generierten Daten umzugehen.

Für die Erstellung des DMP kann z. B. das kostenlose Tool [DMP Online](#) verwendet werden. Auch die Europäische Kommission bietet über ihre „[Guidelines on FAIR Data Management](#)“ Hilfestellung an.

Ein Datenmanagement-Plan beschreibt,

- welche Daten im Projekt gesammelt, erarbeitet oder generiert werden
- wie mit diesen Daten im Projekt umgegangen wird
- welche Methoden und Standards dabei angewendet werden
- wie die Daten langfristig gesichert und gepflegt werden und
- ob es geplant ist, Datensätze Dritten zugänglich zu machen und ihnen die Nachnutzung der Daten zu ermöglichen (sogenannter „Open Access zu Forschungsdaten“)

Es ist sinnvoll, Forschungsdaten, die referierten Publikationen zugrunde liegen und deren Veröffentlichung zur Reproduzierbarkeit und Überprüfbarkeit der publizierten Ergebnisse notwendig ist, offen verfügbar zu machen.

Werden Daten veröffentlicht, sollen die Grundsätze „auffindbar, zugänglich, interoperabel und wiederverwertbar“ berücksichtigt werden.

## 9.4 Weitere Förderungsmöglichkeiten der FFG

Sie interessieren sich für andere Förderungsmöglichkeiten der FFG?

Das **Förderservice** ist die zentrale Anlaufstelle für Ihre Anfragen zu den Förderungen und Beratungsangeboten der FFG. Kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie gerne!

**Kontakt:** FFG-Förderservice, T: +43 (0) 57755-0, E: foederservice@ffg.at

Web: <https://www.ffg.at/foederservice>

Weitere Förderungsmöglichkeiten der FFG finden Sie weiters [hier](#).

## 9.5 Glossar des Ausschreibungsleitfadens

### Anreizeffekt

Eine Förderung ist nur zulässig, wenn sie einen Anreizeffekt aufweist, d.h. die Förderung muss dazu führen, dass die Förderungsnehmenden ihr Verhalten ändern und zusätzliche Tätigkeiten aufnehmen, die sie ohne die Förderung nicht, nur in geringerem Umfang, auf andere Weise oder an einem anderen Standort ausüben würden.

Als Nachweis für den positiven Anreizeffekt der Förderung für das Vorhaben können zusammen mit sonstigen Angaben folgende Kriterien herangezogen werden:

- Durchführbarkeit: Erst die Förderung macht das Vorhaben möglich
- Beschleunigung: Die Förderung beschleunigt die Umsetzung
- Umfang: Die Förderung vergrößert das Projekt
- Reichweite: Die Förderung macht das Projekt ambitionierter durch:
  - Radikaleren Innovationsansatz
  - Höheres Risiko
  - Neue oder weiterreichende Kooperationen
  - Langfristigere strategische Ausrichtung

### Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet das Recht auf eine gerechte gesellschaftliche Verteilung von Zugangsmöglichkeiten wie etwa zu Bildung, Arbeit, Entscheidungspositionen etc.

Dies wird in Unternehmen erreicht, indem Prozesse und Abläufe so gestaltet werden, dass alle die gleichen Voraussetzungen haben und entsprechend gefördert werden.

### Einrichtungen für Forschung und Wissensverbreitung

Es gilt eine eingeschränkte Definition des [Unionsrahmens für staatliche Beihilfen zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation 2022](#):

„Einrichtung für Forschung und Wissensverbreitung“ oder  
„Forschungseinrichtung“ bezeichnet Einrichtungen wie Hochschulen oder

Forschungsinstitute, Technologietransfer-Einrichtungen, Innovationsmittler:innen, forschungsorientierte physische Kooperationseinrichtungen, unabhängig von ihrer Rechtsform (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich) oder Finanzierungsweise, deren Hauptaufgabe darin besteht, unabhängige Grundlagenforschung, industrielle Forschung oder experimentelle Entwicklung zu betreiben oder die Ergebnisse derartiger Tätigkeiten durch Lehre, Veröffentlichung oder Wissenstransfer zu verbreiten.

Übt eine derartige Einrichtung auch wirtschaftliche Tätigkeiten aus, muss sie über deren Finanzierung, Kosten und Erlöse getrennt Buch führen. Unternehmen, die beispielsweise als Anteilseigner:innen oder Mitglied bestimmenden Einfluss auf eine solche Einrichtung ausüben können, darf kein bevorzugter Zugang zu den von ihr erzielten Ergebnissen gewährt werden.

### Frauenförderung

Unter Frauenförderung werden konsequente und nachhaltige Maßnahmen und Aktivitäten verstanden, die dazu beitragen, bestehende Benachteiligungen von Frauen in der Arbeitswelt zu beseitigen.

Das Zusammenwirken von Frauenförderung, Genderkompetenz und Gender Mainstreaming ist für nachhaltige, strukturelle Veränderungen in Hinblick auf Chancengleichheit notwendig.

Abbildung 18: Genderkompetenz als zentraler Motor bei der Umsetzung von Chancengleichheit



## **Gender**

Unter dem Begriff Gender werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen verstanden. Diese sind – anders als das im Englischen mit „Sex“ bezeichnete biologische Geschlecht – sozial erlernt und damit veränderbar.

## **Genderexpertise**

Personen mit Genderexpertise verfügen über eine fachliche und methodische Aus- und/oder Fortbildung im Bereich der Gender Studies.

## **Genderkompetenz**

Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming.

## **Gender Mainstreaming in Unternehmen**

Gender Mainstreaming in Unternehmen bedeutet, dass in allen unternehmerischen Prozessen – Planung, Entwicklung, Durchführung etc. – die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter. Gemäß dem Gender Mainstreaming-Konzept sind Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Arbeits- und Lebenssituation aller Geschlechter auswirken und gegebenenfalls neu zu überdenken. Nur so kann die Geschlechtergleichstellung zu einer gelebten Realität werden.

## **Nicht profitorientierte Organisationen wie NPOs**

Eine „nicht profitorientierte Organisation“ schüttet nach ihrem Rechtsstatus oder nach ihren Statuten keine Gewinne an Eigentümer:innen, Mitglieder oder sonstige natürliche oder juristische Personen aus.

## **Unternehmen**

Als Unternehmen gilt jede Einheit, unabhängig von ihrer Rechtsform, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt.

## 9.6 Meilensteine der Ausschreibung (bis zur Startrate)

Abbildung 19: Meilensteine der Ausschreibung

