Bundesministerium
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

VERSION 1.0
LAUFENDE EINREICHUNG
GÜLTIG AB 16.11.2021

TALENTE NÜTZEN: CHANCENGLEICHHEIT

FEMtech KARRIERE AUSSCHREIBUNGSLEITFADEN

FFG
Forschung wirkt.

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS **4**

1 VORWORT **5**

2 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE **6**

3 AUSSCHREIBUNGSZIELE **7**

4 DIE BASIS FÜR EINE FÖRDERUNG **7**

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 11
4.2.3 Wahlmodule aus dem Bereich Frauenförderung 14
4.2.4 Wahlmodul Gleichstellungsplan 17
4.3 Wer ist förderbar? **18**
4.4 Wie hoch ist die Förderung? **18**
4.5 Welche Kosten sind förderbar? **19**
4.6 Nach welchen Kriterien werden Förderansuchen beurteilt? **20**
4.7 Welche Dokumente sind für die Einreichung erforderlich? **22**
4.8 Müssen weitere Projekte angegeben werden? **23**

5 DIE EINREICHUNG **25**

5.1 Wie verläuft die Einreichung? **25**
5.2 Wie dürfen vertrauliche Projektdaten verwendet werden? **25**

6 DIE BEWERTUNG UND ENTSCHEIDUNG **27**

6.1 Was ist die Formalprüfung? **27**
6.2 Wie läuft die Bewertung ab? **27**
6.3 Wer trifft die Förderentscheidung? **27**

7 DER ABLAUF DER FÖRDERUNG **28**

7.1 Wie entsteht der Fördervertrag? **28**
7.2 Wie werden Auflagen berücksichtigt? **28**
7.3 Wie werden Förderraten ausgezahlt? **28**
7.4 Welche Berichte und Abrechnungen sind erforderlich? **29**
7.5 Wie läuft die Prüfung vor Ort ab? **30**
7.6 Wie sollen Projektänderungen kommuniziert werden? **30**
7.7 Kann der Förderzeitraum verlängert werden? **30**
7.8 Was passiert nach dem Ende der Projektlaufzeit? **31**

8 RECHTSGRUNDLAGEN 31

9 WEITERE INFORMATIONEN 32

9.1 Service FFG Projektdatenbank 32
9.2 Service BMK Open4Innovation 32
9.3 Umgang mit Projektdaten – Datenmanagementplan 32
9.4 Weitere Fördermöglichkeiten der FFG 33
9.5 Glossar des Ausschreibungsleitfadens 34
9.6 Meilensteine der Ausschreibung (bis zur Startrate) 37

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Förderangebot des Talente-Programms 5
Tabelle 2: Die Eckpunkte der Ausschreibung 6
Tabelle 3: Förderquoten 19
Tabelle 4: Bewertungskriterium – Qualität des Vorhabens 20
Tabelle 5: Bewertungskriterium – Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten 21
Tabelle 6: Bewertungskriterium – Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung .. 22
Tabelle 7: Übersicht über die Ausschreibungsdokumente 23
Tabelle 8: FFG-Ratenschema 29
Tabelle 9: Weitere nationale Fördermöglichkeiten der FFG 33

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 künftig für den Innovationsstandort Österreich eine erhöhte Ausschöpfung des Humanpotenzials im anwendungsorientierten, naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu stimulieren.

Das BMK setzt auf forschungspolitisch, gesellschaftlich und wirtschaftlich relevante Themen: Energie, Mobilität, intelligente Produktion, IKT, Humanpotenzial, 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 qualifiziertes Humanpotenzial zukünftig in ausreichendem Maße zur Verfügung steht.

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: Förderangebot des Talente-Programms

Förderangebot	Programmlinie
Talente entdecken: Nachwuchs	– Praktika für Schülerinnen und Schüler - Vier Wochen Naturwissenschaft und Technik – Talente regional - Kinder, Unternehmen und die Welt der Forschung
Talente nützen: Chancengleichheit	– FEMtech Karriere - Chancengleichheit in der angewandten Forschung – FEMtech Praktika für Studentinnen - Einstieg in die Forschungskarriere – FEMtech Forschungsprojekte - Gendergerechte Innovation
Talente finden: Forscherinnen und Forscher	– Die österreichische Jobbörse für Forschung, Entwicklung und Innovation

Alle Details zum gesamten Förderschwerpunkt finden Sie unter: Talente - Der Förderschwerpunkt des BMK.

2 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Tabelle 2: Die Eckpunkte der Ausschreibung

Eckpunkt	Informationen
Kurzbeschreibung	Förderung von Maßnahmen, die zur Chancengleichheit führen und Forscherinnen/Technikerinnen in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen.
Im Web	https://www.ffg.at/femtech-karriere
Förderhöhe	Maximal 50.000 Euro (pro Projekt)
Förderquote	50 % bis 70 % (abhängig von Unternehmensgröße), De-minimis-Beihilfe
Laufzeit in Monaten	mind. 6, max. 24 Monate

Förderwerbende:r	– Unternehmen
	  – mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung bzw. mit Projekten in Forschung, Technologie und Innovation
	  – mit Bedarf an hochqualifizierten Forscherinnen/Technikerinnen
	– außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit naturwissenschaftlich-technischem Schwerpunkt

Geldgeber	BMK
Einreichfrist	Laufende Einreichung
Sprache	Deutsch
Ansprechpersonen	**Programmmanagement:** Theresa Kirschner, T: 05 7755 - 2720, theresa.kirschner@ffg.at Alexia Bumbaris, T: 05 7755 - 2301, alexia.bumbaris@ffg.at **Informationen bezüglich Kosten und Finanzierung:** Christine Löffler, T: 05 7755 - 6089, christine.loeffler@ffg.at

Die Einreichung ist ausschließlich via eCall möglich und hat vollständig und rechtzeitig bis zum Ende der Einreichfrist zu erfolgen.

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

3 AUSSCHREIBUNGSZIELE

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

- die Schaffung fairer Rahmenbedingungen für Personen aller Geschlechter in Forschung, Technologie und Innovation (FTI) in Unternehmen
- die Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Hierarchieebenen sowie ihrer Karrierechancen in den geförderten Unternehmen

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 personeller Ressourcen
- 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

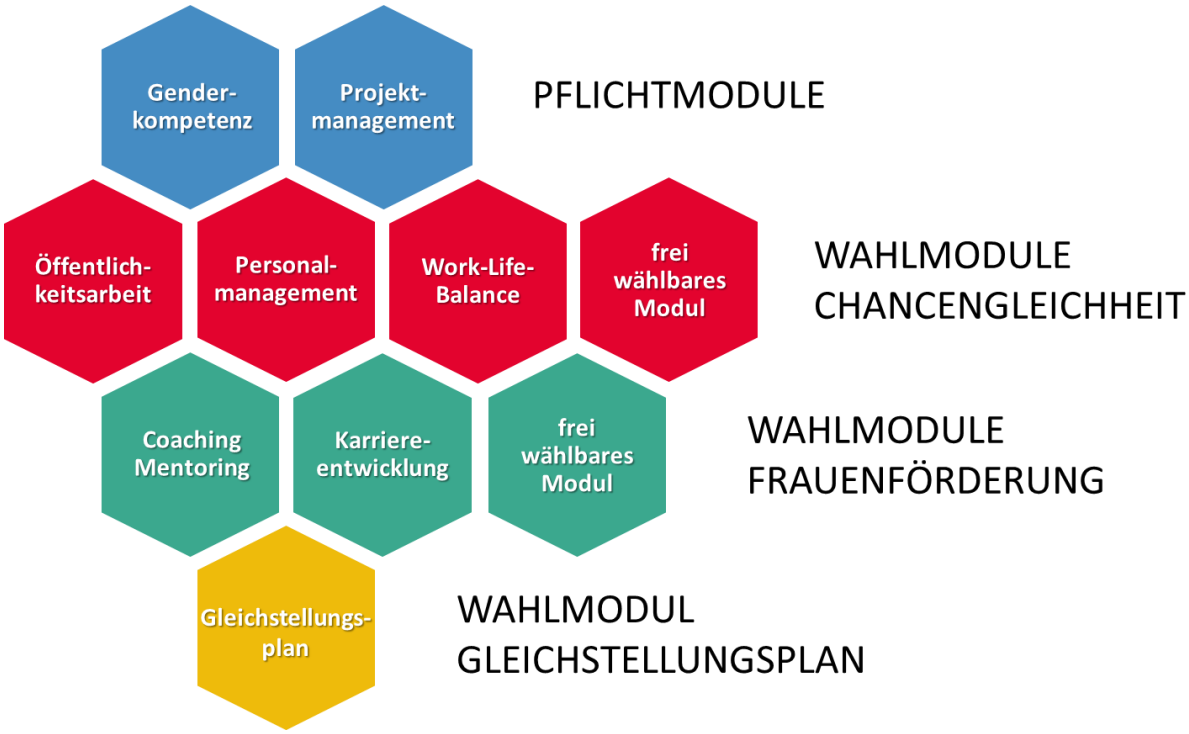
- integrieren das Thema Chancengleichheit in Prozesse und Entwicklungsstrategien
- binden Mitarbeitende, zuständige Abteilungen sowie die Führungsebene ein
- stellen die Nachhaltigkeit des Themas sicher
- sind vorbildhafte, ganzheitliche Projekte, die andere motivieren können

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.

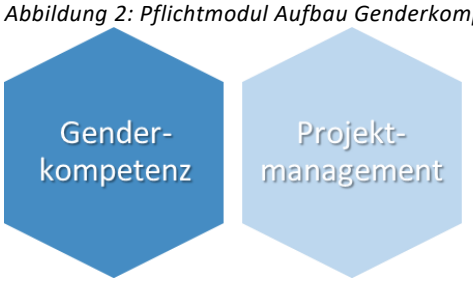
Abbildung 1: Pflicht- und Wahlmodule eines FEMtech Karriere Projektes



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 Förderansuchen 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 Geschlechter-ungleichheiten, 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

Sie schaffen mit Hilfe externer Genderexpertise innerbetriebliche, verbindliche Regelungen zur Umsetzung von Gleichstellungszielen (Führungskräfte-Commitment, Betriebsvereinbarungen).

Sie setzen Maßnahmen zu Gender Mainstreaming und Frauenförderung um, die vor Antragstellung des FEMtech Karriere Projektes von einer Person mit Genderexpertise formuliert wurden.

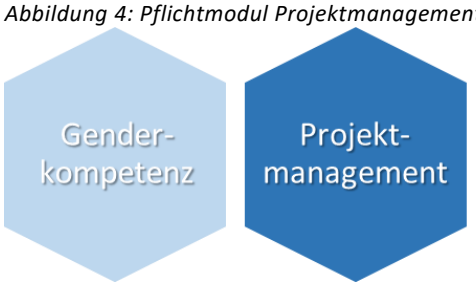
Die Schlüsselpersonen sowie die Führungsebene in Ihrem Unternehmen nehmen an einem Gender Training teil.

Alle im Projekt geplanten Maßnahmen werden bei der Umsetzung genderkompetent begleitet.

Sie nominieren eine Person, die in Ihrem Unternehmen für die Gleichstellungspolitik verantwortlich ist (Gleichstellungsbeauftragte:r).

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.

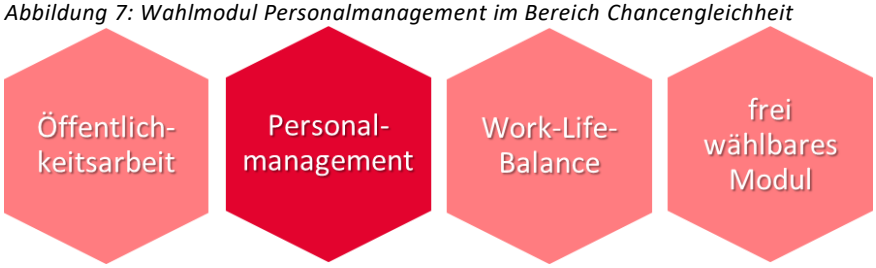
Beispiele

Abbildung 6: Beispiele für Maßnahmen im Wahlmodul Öffentlichkeitsarbeit

Sie stellen Forscherinnen oder Technikerinnen Ihres Unternehmens in Ihrem internen Kommunikationsmedium oder in einem Unternehmensfolder vor und präsentieren deren Tätigkeitsbereiche. Diese „Rollenvorbilder“ vertreten Ihr Unternehmen in Bezug auf Gender Mainstreaming und Chancengleichheit nach außen.	Sie entwickeln eine Werbe- und Personalmarketingstrategie, aus der hervorgeht, warum gerade Ihr Unternehmen für weibliche Fachkräfte attraktiv ist. Diese Strategie beinhaltet u. a. den Auftritt bei Messen, Firmenpräsentationen vor Studierenden, Überarbeitung von Ausschreibungs- und Anforderungsprofilen.
Sie gestalten eine Intranet-Seite zur internen Kommunikation der Aktivitäten des FEMtech Karriere Projekts und der weiteren Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming im Unternehmen.	Sie analysieren und überarbeiten Firmenprospekte, Informationsmaterial sowie den Webauftritt im Hinblick auf eine gendergerechte Verwendung von Sprache und Bildmaterial.

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.

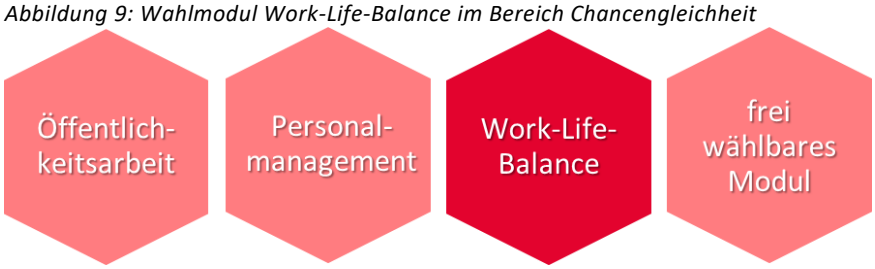
Sie halten Vorträge und Firmenpräsentationen an Fachhochschulen und Universitäten, bei denen die Berufschancen für Frauen im Bereich Forschung und Technologie in Ihrem Unternehmen angesprochen werden.

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

Sie arbeiten Szenarien aus, die an die persönliche Situation Ihrer Mitarbeitenden angepasst sind, speziell für Väterkarenz, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg und laufende Fortbildung. Ziel ist die Erarbeitung eines passenden Modells der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten Ihres Unternehmens.

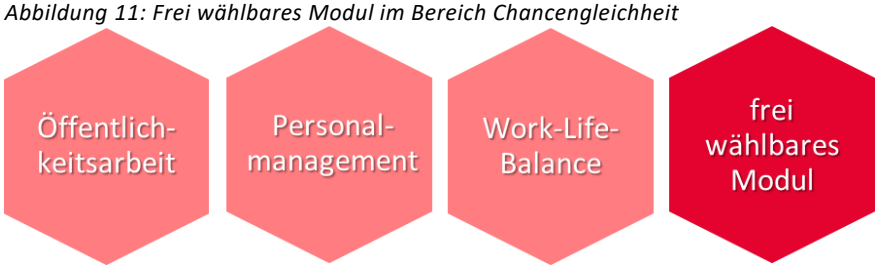
Sie führen ein **geschlechtssensibles** "Fit im Betrieb" Programm ein, das auf die Mitarbeitenden (im Fokus stehen Forscherinnen und Technikerinnen) des Unternehmens ausgerichtet ist und mit Hilfe einer professionellen externen Begleitung durchgeführt wird.

Sie erstellen Regelungen und Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen z. B. in einer Betriebsvereinbarung.

Sie führen variable Arbeitszeitmodelle (Tele-Working, Job-Sharing-Modelle etc.) bzw. Teilzeit für Führungskräfte ein und bieten die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Betreuungspflichten an.

Frei wählbares Modul im Bereich Chancengleichheit

Abbildung 11: Frei wählbares Modul im Bereich Chancengleichheit

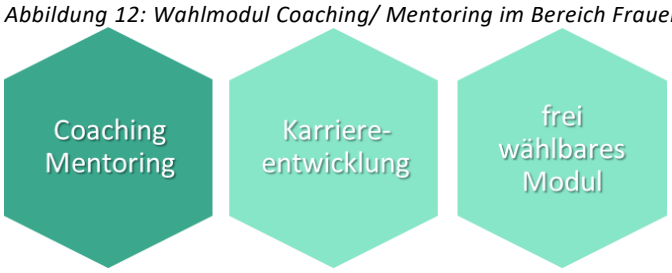


Im Bereich Chancengleichheit sind Module **zusätzlich frei wählbar**. Diese Module müssen zu den Zielen von FEMtech Karriere passen und auf die Ausgangslage des Unternehmens abgestimmt sein.

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

Beim Einstieg in Ihr Unternehmen unterstützen Sie Forscherinnen und Technikerinnen mit Hilfe von Coaching und bereiten sie auf Führungsaufgaben vor.

Sie bieten für Forscherinnen und Technikerinnen Ihres Unternehmens Coaching bei der Übernahme von Managementaufgaben sowie zur gezielten Entwicklung von Karriereplänen an. Dieses Coaching kann entweder in Form von Einzel- oder Gruppencoachings angeboten werden.

Sie organisieren ein internes Mentoringprogramm für Forscherinnen und Technikerinnen.

Sie implementieren einen Leitfaden zum Mentoring in Ihrem Unternehmen.

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

Sie bieten spezielle Weiterbildungen im Bereich Führung, Strategie und Management für Forscherinnen und Technikerinnen im Unternehmen an.

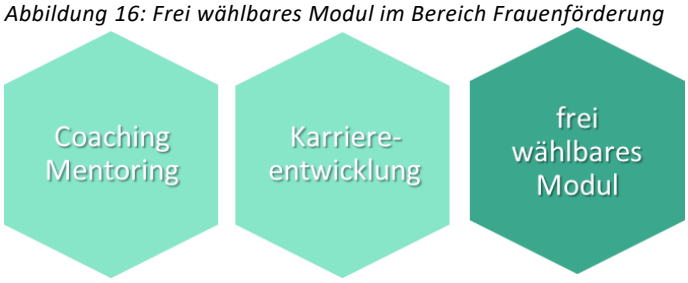
Sie erheben im Rahmen von Workshops individuelle Karriereentwicklungsbedürfnisse von Forscherinnen und Technikerinnen in Ihrem Unternehmen. Dies dient als Forum für Mitarbeiterinnen zur Reflexion von Strukturen, Abläufen und Aufgaben im Unternehmen sowie zur Vernetzung und zum Austausch.

Sie führen ein transparentes, geschlechtergerechtes Entlohnungsmodell ein, das für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleiche Entlohnung bietet.

Sie entwickeln ein Gesamtkonzept zur Förderung von Forscherinnen und Technikerinnen, in dem der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Unternehmen fix verankert wird.

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). Ab 2022 wird ein Gleichstellungsplan die Voraussetzung für die Teilnahme bestimmter Organisationen an einem durch die EU geförderten Projekt sein.

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:

- 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 Förderquote entsprechend des Organisationstyps (siehe Kapitel 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 Österreich.

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

Weitere Hinweise:

- Verbundene Unternehmen (zum Beispiel Mutter- und Tochterunternehmen) werden als ein Unternehmen gewertet.
- 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 lt. KMU-Definition vorgenommen werden. Die Vorlage für die eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status und die KMU-Definition wird im Downloadcenter bereitgestellt.

4.4 Wie hoch ist die Förderung?

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

Tabelle 3: Förderquoten

Organisationstyp	Förderquote
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 Förderzeitraums zusätzlich zum normalen Betriebsaufwand an
- Sie entsprechen dem Fördervertrag
- Sie können mit Kostenbelegen nachgewiesen werden

Der frühestmögliche Zeitpunkt für den Projektstart ist nach Einreichung des Förderansuchens und ist im eCall anzugeben.

Details zur Kostenanerkennung befinden sich im Kostenleitfaden (Version2.1).

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 z. B. 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 Programmzielen entspricht

4.6 Nach welchen Kriterien werden Förderansuchen beurteilt?

Förderansuchen werden nach 3 Kriterien beurteilt:

1. Qualität des Vorhabens
2. Eignung der Förderwerbenden / Projektbeteiligten
3. Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung

Die Tabelle zeigt die relevanten Subkriterien. Bei der Bewertung der Vorhaben werden in jedem Kriterium Punkte vergeben. Bei Unterschreitung des Schwellenwertes bei einem der Hauptkriterien, sowie bei null Punkten in einem Subkriterium des 3. Hauptkriteriums – „Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung“ – wird das Vorhaben abgelehnt.

Bewertungskriterien

Tabelle 4: Bewertungskriterium – Qualität des Vorhabens

1. Qualität des Vorhabens	**Schwelle 17,5 max. Punkte 35**
1.1 Wie hoch ist der Innovationsgehalt des Vorhabens über den Stand des Wissens hinaus zu bewerten?	**max. 10,5**
1.2 Sind die geplanten Lösungsansätze bzw. die methodisch aufbereiteten (wissenschaftlichen) Inputs zur Erreichung der Ziele und angestrebten Ergebnisse angemessen?	**max. 10,5**
1.3 Wie ist die Qualität der Planung in Bezug auf folgende Kriterien zu bewerten? – Nachvollziehbare Struktur der Arbeitspakete – Nachvollziehbare Darstellung der Kosten – Nachvollziehbare und dem Arbeitsumfang entsprechende Beschreibung der Arbeitspakete – Angemessenes Verhältnis von Kosten zu geplanten Leistungen – Angemessene Dimensionierung des Projektmanagements – Vorkehrungen zum Risikomanagement – Realistische Umsetzbarkeit der Planung (Laufzeit, Fristen, Meilensteine, Ergebnisse)	**max. 7,0**
1.4 Inwieweit wurden bei der Planung genderspezifische Themenstellungen berücksichtigt? – Wurden Genderaspekte bei der Projektplanung inhaltlich berücksichtigt und sind positive Folgewirkungen zu erwarten? [Die Berücksichtigung von Genderaspekten in der angewandten Forschung bedeutet, die vielfältigen Lebensrealitäten aller Geschlechter und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.] – Wurden gesellschaftliche/soziale/ethische und Umweltaspekte bei der Projektplanung inhaltlich	**Max. 7,0**

1. Qualität des Vorhabens	Schwelle 17,5 max. Punkte 35
berücksichtigt und sind positive Folgewirkungen zu erwarten? [Hierzu gehören insbesondere Auswirkungen auf die Beschäftigung, Arbeitsqualität, Arbeitsbedingungen und die Umwelt, sowie ethische und soziale Implikationen des Projekts. Derartige Aspekte sind je nach Auftreten zu berücksichtigen.]	

Tabelle 5: Bewertungskriterium – Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten

2. Eignung der Förderwerbenden/Projektbeteiligten	Schwelle 15, max. Punkte 30
2.1 Wie vollständig ist das Projektteam hinsichtlich der für die Erreichung der Projektziele erforderlichen wissenschaftlichen, ökonomischen und Management-Kompetenzen? – Weisen die Förderwerbenden/Projektbeteiligten die nötige(n) Managementfähigkeit, -kapazitäten und Struktur zur Durchführung des Förderansuchens auf?	**max. 15,0**
2.2 In welchem Ausmaß haben die Förderwerbenden/Projektbeteiligten die erforderlichen Qualifikationen und Ressourcen, um eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts sicherzustellen? – Wie wird das Potenzial der Förderwerbenden zur Umsetzung des Förderansuchens und zur Erreichung der Projektziele eingeschätzt?	**max. 9,0**
2.3 Wurde bei der Zusammenstellung des Projektteams darauf geachtet, die branchenüblichen Verhältnisse der Geschlechter mit dem Ziel einer Ausgewogenheit zu verbessern? – Ist die Zusammensetzung des Projektteams hinsichtlich der Zielerreichung des Förderansuchens angemessen? [Die geschlechterspezifische Ausgewogenheit ist für alle Geschlechter in gleichem Maße zu bewerten.]	**max. 6,0**

Tabelle 6: Bewertungskriterium – Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung

3. Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung	Schwelle 17,5 max. Punkte 35
3.1 In welchem Ausmaß trägt das Förderansuchen zur Erreichung der Ausschreibungsziele bei? (Die Ausschreibungsziele sind unter Kapitel 3 erläutert.)	**max. 24,5**
3.2 In welchem Ausmaß wird das Vorhaben durch die Förderung in einer oder mehreren der folgenden Dimensionen positiv verändert? – Durchführbarkeit: Erst die Förderung ermöglicht die Durchführung des Vorhabens – Beschleunigung: Das Vorhaben kann mit der Förderung schneller umgesetzt werden – Umfang: Durch die Förderung kann das Projekt größer dimensioniert werden – Reichweite: Durch die Förderung wird das Projekt ambitionierter in Bezug auf langfristigere strategische Ausrichtung	**max. 10,5**

4.7 Welche Dokumente sind für die Einreichung erforderlich?

Das Projekt ist ausschließlich elektronisch via eCall einzureichen. Der Projektantrag besteht aus:

eCall — Online-Kostenplan – direkt im eCall einzugeben

Projektbeschreibung – Upload als PDF im eCall

Verpflichtend im eCall hochzuladende Lebensläufe: Projektleitung und Person mit Genderexpertise (inkl. Nachweis von Genderkompetenz, relevante Vorprojekte, Fortbildungen etc.)

Verwenden Sie die, auf der Ausschreibungswebseite unter Downloads bereitgestellten Vorlagen und Ausschreibungsdokumente.

Nachfolgende Tabelle listet alle erforderlichen Dokumente für die Einreichung auf.

Tabelle 7: Übersicht über die Ausschreibungsdokumente

Kategorie	Dokumententyp
Ausschreibungs-informationen	– Ausschreibungsleitfaden (PDF) – Kostenleitfaden (PDF)
Verpflichtende Anhänge	– Vorlage für die Projektbeschreibung (Word) – eCall Online-Kostenplan – verpflichtende Stammdaten: Jahresabschlüsse der letzten beiden Jahre im eCall – **CV** der Projektleitung und der Person mit Genderexpertise (keine Vorlage) – Eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status (bei Bedarf)
Zusätzliche Informationen	– De-minimis Verordnung – Bewertungshandbuch

Hinweis: Die eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status ist für Vereine und Einzelunternehmen notwendig. In der zur Verfügung gestellten Vorlage muss – sofern möglich – eine Einstufung der letzten 3 Jahre lt. KMU-Definition vorgenommen werden.

Bitte beachten Sie die **maximal vorgegebene Seitenanzahl** (siehe „Checkliste Formalprüfung“ in der Projektbeschreibung). Bei einer Überschreitung der maximalen Seitenzahl bleibt es, aus Gründen der Gleichbehandlung aller Einreichenden, dem Bewertungsgremium überlassen wie mit diesem Umstand umgegangen wird. Gegebenenfalls werden über die maximale Seitenzahl hinausgehende Kapitel nicht mehr gelesen und können in weiterer Folge somit auch nicht beurteilt werden.

4.8 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 Förderchancen allerdings nicht, sie weisen vielmehr die Expertise der Förderwerbenden aus.

Fördernehmende, 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 Förderansuchens 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 DIE EINREICHUNG

5.1 Wie verläuft die Einreichung?

Einreichungen sind laufend möglich. Sind die Fördermittel ausgeschöpft, wird die Ausschreibung geschlossen.

Die Einreichung ist nur elektronisch via eCall möglich.

Wie funktioniert es?

- Vorlage für die Projektbeschreibung aus dem eCall downloaden und ausarbeiten
- Kostenkalkulation online eingeben – das System überprüft bei der Eingabe, ob die Angaben den Förderbedingungen entsprechen (z. B. Förderhöhe, maximale Projektgröße)
- Fürs Upload vorgesehene Dokumente 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 Förderansuchens, nachdem es abgeschickt wurde.

Eingereicht wird durch die Förderwerbenden 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 Förderansuchen aus formalen Gründen abzulehnen.

Detaillierte Informationen finden Sie im eCall-Tutorial.

5.2 Wie dürfen vertrauliche Projektdaten verwendet werden?

Die FFG verarbeitet personenbezogene Daten der Förderwerbenden und Fördernehmenden, die vom Betroffenen im Zuge des Förderansuchens bereitgestellt wurden, und von der FFG selbst erhobene Daten im Rahmen des Abschlusses des Fördervertrages, sowie im Wege der Transparenzportalabfrage generierte Daten gemäß § 32 Abs 5 TDBG 2012 zu nachstehenden Zwecken:

- Zur Behandlung des Förderansuchens und Beurteilung des Vorliegens der allgemeinen und speziellen Fördervoraussetzungen,

- Zum Abschluss des Fördervertrages sowie im Falle des Abschlusses eines Fördervertrages zum Zweck der Erfüllung der jeweiligen Vertragspflichten, insbesondere zur Verwaltung der Förderleistungen und der Kontrolle der Nachweise der Fördervoraussetzungen,
- 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 Auftraggeber:innen für die Abwicklung von Fördermaßnahmen (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 Personen mit Expertise beauftragt werden, die in Einzelfällen Projekte beurteilen. Diese Personen werden als Auftragsverarbeitende im Namen und Auftrag der FFG tätig und sind verpflichtet, technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit und Wahrung des Datengeheimnisses zu treffen.

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

Auch für jede sonstige über diese Bestimmung hinausgehende Datenverarbeitung ist von der FFG eine Einwilligung des 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 ENTSCHEIDUNG

6.1 Was ist die Formalprüfung?

Hier wird das Förderansuchen 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 Förderansuchen aus dem Verfahren aus
- Behebbare Mängel können in einer angemessenen Frist behoben werden

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

Die **Checkliste Formalprüfung** befindet sich in der Vorlage zur Projektbeschreibung.

6.2 Wie läuft die Bewertung ab?

Nationale und internationale Personen mit Expertise begutachten die eingereichten Dokumente nach den Kriterien in Kapitel 4.6. Darauf basierend wird eine Förderempfehlung erstellt.

FFG-interne Personen mit Expertise überprüfen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wie Bonität und Liquidität der beteiligten Unternehmen. Unternehmen in Schwierigkeiten erhalten keine Förderung. Die Abklärung, ob ein Unternehmen als „in Schwierigkeiten“ einzustufen ist, erfolgt auf Basis der Definition in der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (ABl. L 187 S. 19), der europarechtlichen Grundlage der gegenständlichen Förderung.

Im Zuge der Bewertung können Auflagen formuliert werden. Auflagen sind verbindlich – siehe Kapitel 7.2.

6.3 Wer trifft die Förderentscheidung?

Die Förderempfehlung wird vom Programmmanagement an die Geschäftsführung der FFG zur Förderentscheidung im Auftrag der Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie vorgelegt. Die Geschäftsführung der FFG trifft die Förderentscheidung auf Basis der vorgelegten Förderempfehlung.

7 DER ABLAUF DER FÖRDERUNG

7.1 Wie entsteht der Fördervertrag?

- Nach positiver Förderentscheidung schickt die FFG den Fördervertrag an die Förderwerbenden.
- Die Fördernehmenden müssen den Fördervertrag innerhalb von 4 Wochen nach Erhalt firmenmäßig gezeichnet retournieren.

Inhalt des Fördervertrags:

- Fördernehmende Organisation
- Projekttitel
- Art und Höhe der förderbaren Projektkosten
- Bewilligte Förderung
- Förderzeitraum
- Auszahlung der Förderung
- Berichtspflichten und zusätzliche Auflagen

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 Fördervertrag zustande kommt
- Auflagen, die innerhalb der Projektlaufzeit erfüllt werden müssen.

Auflagen sind Vertragsbestandteil.

7.3 Wie werden Förderraten ausgezahlt?

Wenn die Auflagen erfüllt sind und der Fördervertrag unterzeichnet ist, wird die erste Rate ausgezahlt. Die Überweisung erfolgt auf ein Bankkonto der Fördernehmenden.

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

FFG-Ratenschema

Tabelle 8: FFG-Ratenschema

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

7.4 Welche Berichte und Abrechnungen sind erforderlich?

- Innerhalb eines Monats nach den im Fördervertrag festgelegten Berichtslegungsterminen sind jeweils ein fachlicher Zwischenbericht sowie eine Zwischenabrechnung via Berichtsfunktion des eCall-Systems vorzulegen.
- Bei Projekten mit einer Laufzeit von weniger als 19 Monaten entfällt die Zwischenabrechnung.
- Innerhalb von 3 Monaten nach Projektende sind ein fachlicher Endbericht und eine Endabrechnung ebenfalls via Berichtsfunktion des eCall-Systems zu legen.
- Bei Projektabbruch während der Projektlaufzeit liefern die Fördernehmenden einen fachlichen Endbericht und eine Endabrechnung ab. Falls die bereits ausbezahlte Förderung die anerkennbaren Kosten übersteigt, kann die FFG Beträge rückfordern.

Anforderung an Berichte und Abrechnungen:

- Sie enthalten die Beschreibung der Tätigkeiten und Kosten der Fördernehmenden im Projekt
- Die im eCall hinterlegte Berichtsvorlage ist zu verwenden.

Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit: Die Fördernehmenden 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.

7.5 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 (zum Beispiel Kontoauszug) sind für Prüfungen der FFG bereit zu stellen. Die Prüfungen der FFG werden rechtzeitig angekündigt.

7.6 Wie sollen Projektänderungen kommuniziert werden?

Vertragliche Veränderungen zu Projektinhalt, Fördernehmenden, Kosten, Terminen oder Förderzeitraum müssen begründet und beantragt werden:

- via eCall-Nachricht
- im Zwischen- oder Endbericht

Die dazugehörigen Unterlagen sind als Upload der eCall-Nachricht zu senden. Alle Veränderungen von Vertragsparametern brauchen eine FFG-Genehmigung.

Kommuniziert wird unmittelbar bei:

- Wesentlichen Projektänderungen
- Änderungen bei der förderwerbenden Organisation wie neue Eigentumsverhältnisse oder Insolvenzverfahren

Folgende Änderung ist im **Zwischen- oder Endbericht** mitzuteilen:

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

7.7 Kann der Förderzeitraum verlängert werden?

Der Förderzeitraum 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 Fördernehmenden
- Projekt ist weiterhin förderwürdig
- Beantragung per eCall-Nachricht auf Verlängerung innerhalb der genehmigten Projektlaufzeit.

7.8 Was passiert nach dem Ende der Projektlaufzeit?

Nach Ende der Projektlaufzeit liefern die Fördernehmenden einen fachlichen Endbericht und eine Endabrechnung ab. Das Projektcontrolling & Audit der FFG überprüft, ob die Fördermittel widmungsgemäß verwendet wurden. Die Rechnungsprüfung stellt fest, welche Kosten endgültig anerkannt werden.

Das Prüfungsergebnis wird schriftlich mitgeteilt:

- Bei **positivem** Ergebnis wird die widmungsgemäße Verwendung der Fördermittel bestätigt
- Bei **negativem** Ergebnis können entsprechende Rückforderungen eingeleitet werden

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

Mehr zu Kostenanerkennung im Kostenleitfaden.

8 RECHTSGRUNDLAGEN

Als nationale Rechtsgrundlage kommt das „Programmdokument Talente - Der Förderschwerpunkt des BMK“ gemäß Richtlinie zur Förderung der wirtschaftlich-technischen Forschung, Technologieentwicklung und Innovation (FTI-Richtlinie 2015, Humanressourcen-FTI-RL) zur Anwendung. Die Humanressourcen-FTI-Richtlinie wurde auf Basis der verlängerten beihilferechtlichen Basis der Europäischen Kommission (Verlängerungsverordnung, VO (EU) 2020/972 vom 2. Juli 2020) bis 31.12.2021 verlängert.

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).

Bezüglich der Unternehmensgröße ist die jeweils geltende KMU-Definition gemäß EU-Wettbewerbsrecht ausschlaggebend (Empfehlung der Kommission vom 06. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, ABl. L 124 vom 20.05.2003).

9 WEITERE INFORMATIONEN

In diesem Abschnitt befinden sich Informationen über weitere Fördermöglichkeiten und Services, die im Zusammenhang mit Förderansuchen bzw. geförderten Projekten 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 Projektbeteiligten in einer öffentlich zugänglichen FFG Projektdatenbank an. Somit kann das Projekt für die interessierte Öffentlichkeit positioniert werden. Darüber hinaus kann die Datenbank zur Suche nach Kooperationspartnerschaften für Einreichungen in anderen Förderprogrammen genutzt werden.

Nach positiver Förderentscheidung werden die Antragstellenden 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 System.

Nähere Informationen befinden sich auf der FFG-Seite zur Projektdatenbank.

9.2 Service BMK Open4Innovation

Darüber hinaus bietet die Plattform **open4innovation** des BMK eine Wissensbasis für Unternehmen und Forschende (community support, detailliertere Information, Erfolgsgeschichten, etc.).

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 (sog. „Open Access zu Forschungsdaten“)

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

9.4 Weitere Fördermöglichkeiten der FFG

Tabelle 9: Weitere nationale Fördermöglichkeiten der FFG

Relevante nationale Fördermöglichkeiten	Kontakt	Link zum Programm
Talente - FEMtech Praktika für Studentinnen Einstieg in die Forschungskarriere	Simon Sachsenhofer Tel.: 05 7755 - 2722 simon.sachsenhofer@ffg.at	FEMtech Praktika für Studentinnen
Qualifizierungsoffensive Das Programm zum Aufbau, zur Vertiefung und zur Erweiterung von Kompetenzen	Christiane Ingerle Tel.: 05 7755 - 2302 christiane.ingerle@ffg.at	Qualifizierungs-offensive

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 Fördernehmenden 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 (Punkt 1.3ee - 2014/C 198/01):

> „**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.

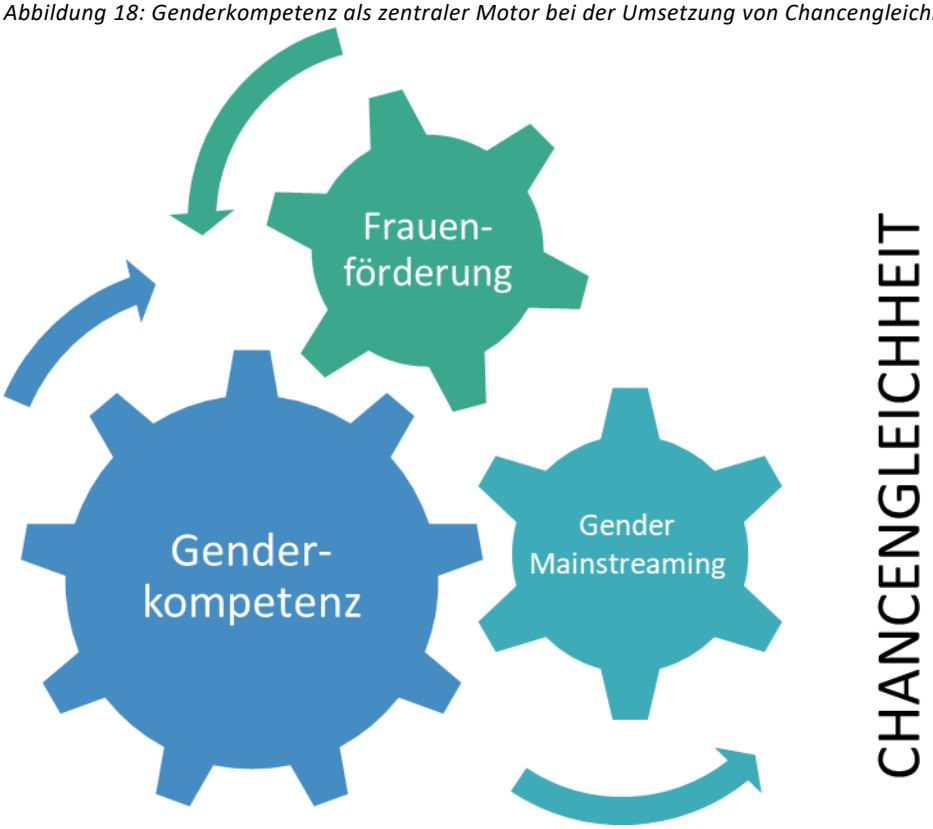
Übt eine derartige Einrichtung auch wirtschaftliche Tätigkeiten aus, muss sie über deren Finanzierung, Kosten und Erlöse getrennt Buch führen. Unternehmen, die beispielsweise als Anteilseigner oder Mitglied bestimmenden Einfluss auf eine solche Einrichtung ausüben können, darf kein bevorzugter Zugang 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)

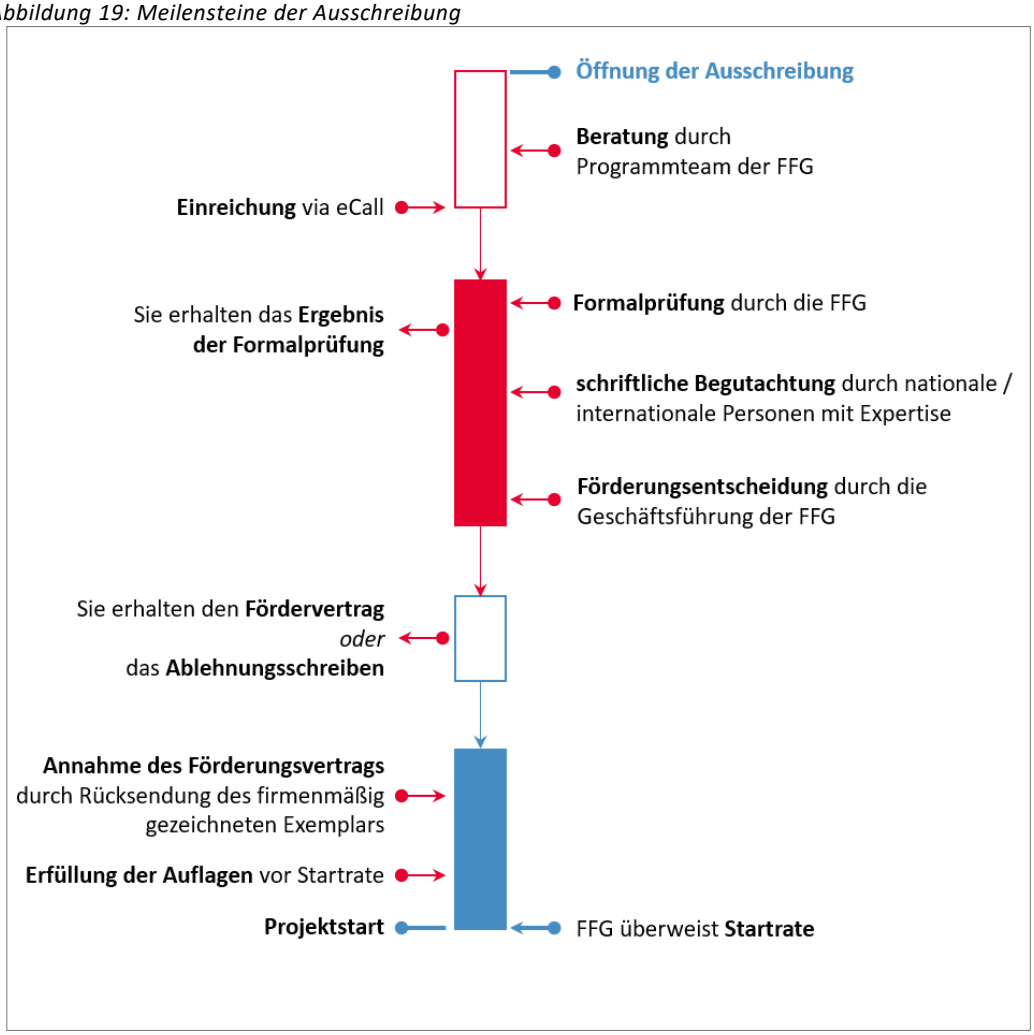



Abbildung 19: Meilensteine der Ausschreibung