

***Talente – Der Förderschwerpunkt des BMVIT***  
**Bewertungshandbuch Modell 1 im verkürzten Verfahren**  
**zur Begutachtung der laufenden Ausschreibung**

**FEMtech Karriere-Check für KMU**

laufende Einreichung

**gültig ab 20.04.2015**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....	3
<b>2</b>	<b>Inhalte und Ziele der Ausschreibung</b> .....	3
<b>3</b>	<b>Bewertungsverfahren Modell 1 im verkürzten Verfahren</b> .....	6
3.1	Übersicht.....	6
3.2	Ablauf des Bewertungsverfahrens .....	6
3.3	Prozess der Förderungsempfehlung .....	6
<b>4</b>	<b>Kontakte</b> .....	9

# 1 Das Wichtigste in Kürze

Die Ausschreibung FEMtech Karriere-Check für KMU wird im Rahmen des Förderschwerpunkts Talente im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) durchgeführt. Das Talente Programm-Management wird durch die vom BMVIT beauftragte Abwicklungsagentur – die österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) – wahrgenommen.

Nach Öffnung der Ausschreibung können Förderungsansuchen im eCall laufend bis Einreichschluss eingereicht werden.

Ziel des Bewertungsverfahrens ist es, aus den eingegangenen Förderungsansuchen die förderungswürdigen Vorhaben auszuwählen. Für die abgelehnten Vorhaben ist ein inhaltliches Feedback (positiv wie negativ) zum Vorhaben in Form einer Ablehnungsbegründung zu formulieren.

## 2 Inhalte und Ziele der Ausschreibung

Die Ausschreibung „FEMtech Karriere-Check für KMU“ des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) hat die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zum Ziel.

Um dies zu erreichen ist die **Schaffung von fairen Rahmenbedingungen für Frauen und Männern in FTI-Unternehmen** wesentlich.

Mit dem FEMtech Karriere-Check werden kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt, die **aktuelle Situation im eigenen Unternehmen im Hinblick auf Chancengerechtigkeit zu analysieren**.

Konkret wird die Erstellung einer **Genderanalyse** unter Einbeziehung von externem Know-how gefördert. Darauf aufbauend werden **konkrete Maßnahmen** zur Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet.

### Was ist der FEMtech Karriere-Check?

Der FEMtech Karriere-Check unterstützt **KMU** bei der **Analyse ihrer internen Strukturen und Prozesse** in Hinblick auf **Chancengleichheit**. Die Unternehmen werden bei der Planung und Durchführung der Genderanalyse durch externe ExpertInnen bzw. BeraterInnen (= **Dritte/Innen**) unterstützt. Als Ergebnis der Untersuchung werden Maßnahmen abgeleitet um bestehende Ungleichheiten zu verbessern und Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu schaffen. Im Anschluss kann ein Förderungsansuchen für die Umsetzung dieses Maßnahmenbündels im Rahmen der Ausschreibung FEMtech Karriere eingereicht werden.

Der Karriere-Check unterstützt KMU somit beim Einstieg in das Thema Chancengleichheit und hilft die Durchführung eines FEMtech Karriere-Projektes vorzubereiten.

#### **Der FEMtech Karriere-Check für KMU:**

- ermöglicht eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit im KMU
- unterstützt KMU durch einen unkomplizierten Einstieg in das Thema
- analysiert professionell die Ausgangssituation im Unternehmen
- schafft Wissen über Gender und Chancengleichheit
- zeigt bestehende Ungleichheiten und Verbesserungspotenziale auf
- bietet Ansatzpunkte für die weitere Beschäftigung mit dem Thema
- leitet Maßnahmen für Chancengleichheit aus den Analyseergebnissen ab
- dient als Vorbereitung für zukünftige FEMtech Karriere-Projekte
- stellt durch Ableitung konkreter Maßnahmen die Nachhaltigkeit des Themas sicher

#### **Welche Anforderungen werden gestellt?**

Die Laufzeit eines Projektes beträgt **maximal 12 Monate** und startet mit einer Genderanalyse im KMU. Diese wird durch einen externen Experten bzw. eine externe Expertin – in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmen – durchgeführt. Auf Basis der Analyse sind Maßnahmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen abzuleiten.

#### **Wer ist förderbar?**

Förderbar sind außerhalb der Bundesverwaltung stehende

- **Klein- und Mittelunternehmen**
  - mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung bzw. mit Projekten in Forschung, Technologie und Innovation oder
  - mit Bedarf an hochqualifizierten Forscherinnen bzw. Technikerinnen

mit Standort in Österreich.

#### **Wer ist nicht förderbar?**

- KMU die bereits ein vom BMVIT gefördertes FEMtech Karriere-Projekt durchgeführt haben,
- KMU die bereits einen FEMtech Karriere-Check durchgeführt haben sowie
- Großunternehmen, Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie Einzelforscherinnen

sind **nicht** förderbar.

#### **Wie hoch ist die Förderung?**

Die Förderung beträgt **maximal € 10.000,-** pro Projekt.

Die Förderung erfolgt in Form von **nicht-rückzahlbaren Zuschüssen**.

Die Förderquote beträgt **maximal 80 %** der förderbaren Projektkosten.

Gesamtkosten in Höhe von € 12.500,- ergeben eine Förderung in Höhe von € 10.000,-. Liegen die Gesamtkosten unter € 12.500,- wird die Förderhöhe aliquot gekürzt.

Berechnungsbeispiele:

Projektkosten €	Förderung €
9.000	7.200
10.500	8.400
12.000	9.600
≥ 12.500	<b>10.000</b>

Bei vorsteuerabzugsberechtigten Klein- und Mittelbetrieben wird die Umsatzsteuer nicht als Kostenfaktor angesetzt.

Wenn die öffentlich zugänglichen Daten (z.B. Firmenbuch) nicht ausreichen, um den KMU-Status des Unternehmens zu überprüfen, so ist eine eidesstattliche Erklärung abzugeben. In der von der FFG zur Verfügung gestellten Vorlage muss eine Einstufung der letzten 3 Jahre lt. KMU-Definition vorgenommen werden – sofern dies möglich ist.

Weitere Informationen zur Ausschreibung sowie den dazugehörigen Ausschreibungsunterlagen sind unter [www.ffg.at/femtech-karriere-check/ausschreibung](http://www.ffg.at/femtech-karriere-check/ausschreibung) zu finden.

## 3 Bewertungsverfahren Modell 1 im verkürzten Verfahren

### 3.1 Übersicht

Folgende Grafik stellt den Ablauf des Bewertungsverfahrens dar.

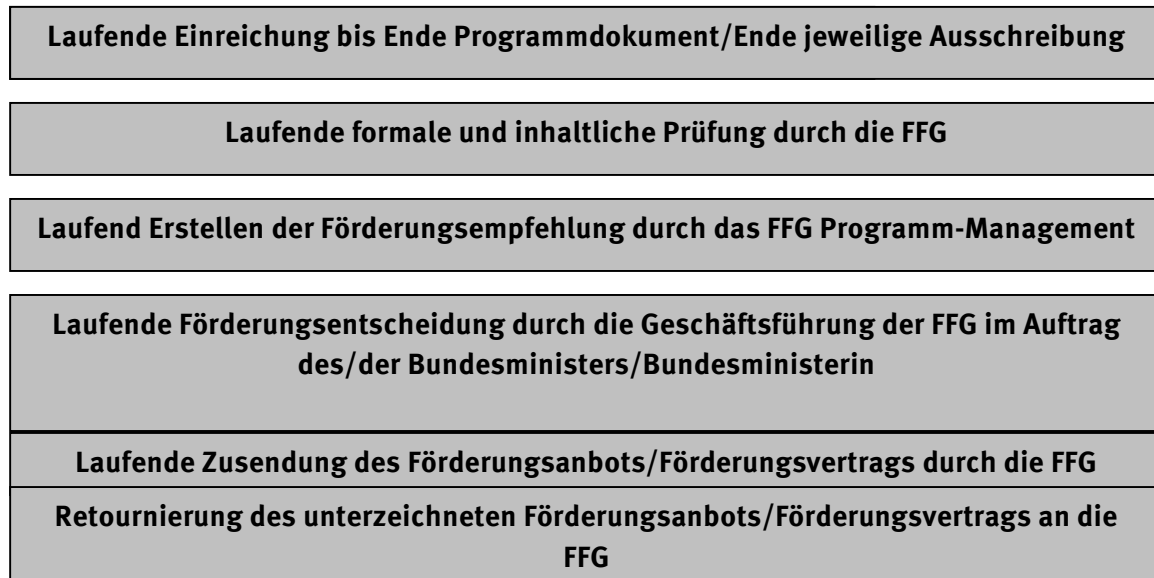


Abbildung 1: Ablauf des Bewertungsverfahrens

### 3.2 Ablauf des Bewertungsverfahrens

Nach Beginn der Ausschreibung können Förderungsansuchen laufend im eCall der FFG eingereicht werden und werden laufend vom Talente Programm-Management geprüft. Die Prüfung erfolgt an Hand der unter Punkt 3.3 angegebenen Kriterien, die im Leitfaden zur Antragstellung veröffentlicht sind.

Das Auswahlverfahren von Förderansuchen umfasst

- die Prüfung (formal und inhaltlich) durch die FFG
- Erstellung der Förderungsempfehlung durch das Talente Programm-Management der FFG
- die Förderungsentscheidung durch die Geschäftsführung der FFG im Auftrag der Bundesministerin/des Bundesministers.

### 3.3 Prozess der Förderungsempfehlung

#### **Bewertungsgremium**

Die eingegangenen Förderungsansuchen werden von **mindestens zwei Mitgliedern des Talente Programm-Managements** der FFG **formal und inhaltlich** überprüft. Diese bewerten die Förderungsansuchen vertraulich, fair, neutral, unparteiisch und unabhängig nach dem in diesem Bewertungshandbuch beschriebenen Verfahren. Gibt es in einzelnen oder mehreren Punkten abweichende Prüfungsergebnisse der Programm-Management Mitglieder, wird das

Förderungsansuchen in diesen Punkten von einem dritten Mitglied aus dem Talente Programm-Management geprüft. Das Prüfungsergebnis wird in diesen Fällen durch eine Mehrheit bestimmt.

**Prüfung und Kriterien nach Einreichung des Förderungsansuchens:**

Folgende Kriterien werden überprüft und müssen erfüllt sein. Es wird überprüft, ob die Kriterien erfüllt sind, jedoch keine graduelle Bewertung vorgenommen (es werden keine Punkte vergeben o.Ä.).

**Relevanz und Qualität des Vorhabens**

<b>Kriterium lt. Leitfaden</b>	<b>Erläuterung für Bewertung</b>
<p>Die für die Durchführung der Genderanalyse gewählten Methoden sind für die Erreichung der Ziele und angestrebten Ergebnisse geeignet.</p> <p>Mit der Durchführung des Projektes wird ein Qualitäts- und Innovationssprung in Bezug auf den grundsätzlichen Wissensstand im Unternehmen erreicht: Kenntnis der IST-Situation sowie zielführender Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Unternehmen, Aufbau von Genderkompetenz.</p>	<p>Die Genderanalyse wird anhand geeigneter, möglichst wissenschaftlich fundierter und professionell eingesetzter Methoden durchgeführt. Dazu können z.B. zählen: quantitative Analysen der verfügbaren Daten und Statistiken, Dokumentenanalyse, Erhebung und Auswertung von Personalstatistiken, MitarbeiterInnenbefragungen, ExpertInneninterviews, Literaturrecherche.</p> <p>Die Projektkonzeption lässt außerdem einen Lerneffekt im Unternehmen erwarten, z.B. hinsichtlich erhöhter Sensibilisierung für genderrelevante Aspekte, neue Erkenntnisse über Chancengleichheit im Unternehmen und Wissen über geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation.</p>
<p>Qualität der Planung:</p> <p>Der Zeit- und Arbeitsplan ist strukturiert, nachvollziehbar und realistisch.</p> <p>Die Zusammenarbeit des Projektteams ist im Förderungsansuchen (insbesondere in der Leistungsbeschreibung) transparent und nachvollziehbar dargestellt. Die Schlüsselpersonen des KMU sind hinsichtlich Kapazität, Kompetenz und Rolle gut in das Projekt integriert und geschlechterspezifisch ausgewogen.</p> <p>Die geplanten Kosten sind angemessen und nachvollziehbar.</p>	<p>Die Planung des Vorhabens entspricht üblichen Projektmanagement-Standards und lässt auf eine erfolgreiche Umsetzung schließen.</p> <p>Die Rollenverteilung im Projektteam ist klar, sinnvoll und ausgewogen. Schlüsselpersonen des Unternehmens sind an geeigneter Stelle am Projekt beteiligt (z.B. als Mitglied des Projektteams, als InterviewpartnerIn o.Ä.).</p> <p>Die eingereichten Kosten sowie die gesamte Projektplanung sind nachvollziehbar und entsprechen dem geplanten Projektumfang.</p>

## Eignung des Projektteams

<b>Kriterium lt. Leitfaden</b>	<b>Erläuterung für Bewertung</b>
Das Förderungsansuchen wurde von einem kleinen oder mittleren Unternehmen eingereicht (KMU-Status).	Die Prüfung des KMU-Status erfolgt lt. FFG-Standardprozess.
Die erforderlichen fachlichen und organisatorischen Kompetenzen des Projektteams sind vorhanden. Insbesondere ist die Genderkompetenz des Drittleisters / der Drittleisterin dargestellt und nachgewiesen.	Lebensläufe bzw. Referenzprojekte des/der Drittleisters/Drittleisterin belegen vorhandene Genderexpertise und Erfahrung in der Erstellung von Genderanalysen. Dazu gehört sowohl theoretisches Wissen (z.B. durch Aus-/Weiterbildung, Zertifikate, wissenschaftliche Forschung) als auch praktische Erfahrung (z.B. Beratungstätigkeit, Durchführung von Trainings oder Coachings, Erstellung von Analysen, berufliche Position als Genderbeauftragte/r) im Bereich Gender bzw. Chancengleichheit.



## 4 Kontakte

### Programmverantwortung:

#### Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Abteilung III/I 2 – Forschungs- und Technologieförderung

Radetzkystraße 2, A-1030 Wien

Kontakt: **Dr. Rupert Pichler**



### Programm-Management

#### Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)

Strukturprogramme

Sensengasse 1, 1090 Wien



Für sämtliche Fragen zum Begutachtungsprozess für

FEMtech Karriere-Check für KMU

stehen Ihnen zur Verfügung:

#### Christine Meissl

Tel: +43-(0)5 77 55 – 2719

Fax: +43-(0)5 77 55 -92000

Email: [christine.meissl@ffg.at](mailto:christine.meissl@ffg.at)

<http://www.ffg.at/femtech-karriere-check>