

**Talente nützen:
Chancengleichheit**

FEMtech Karriere

Ausschreibungsleitfaden

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Das Wichtigste in Kürze	4
2. Motivation	5
3. Die Basis für eine Förderung	5
3.1. Was ist FEMtech Karriere?	5
3.2. Wer ist förderbar?	6
3.3. Wie hoch ist die Förderung?	6
3.4. Welche Kosten sind förderbar?	6
3.5. Nach welchen Kriterien werden Förderungsansuchen beurteilt?.....	7
3.6. Welche Dokumente braucht es für die Einreichung?.....	9
3.7. Müssen weitere Projekte angegeben werden?.....	9
4. Der Projektinhalt	10
4.1. Pflichtmodule	11
4.2. Wahlmodule aus dem Bereich Chancengleichheit	12
4.3. Wahlmodule aus dem Bereich Frauenförderung.....	14
5. Die Einreichung	16
5.1. Wie verläuft die Einreichung?.....	16
5.2. Wie sicher sind vertrauliche Projektdaten?	16
6. Die Bewertung und die Entscheidung	17
6.1. Was ist die Formalprüfung?.....	17
6.2. Wie läuft die Bewertung ab?	17
6.3. Wer trifft die Förderungsentscheidung?.....	17
7. Der Ablauf der Förderung	18
7.1. Wie entsteht der Förderungsvertrag?.....	18
7.2. Wie werden Empfehlungen und Auflagen berücksichtigt?	18
7.3. Wie werden Förderungsraten ausgezahlt?.....	18
7.4. Welche Berichte und Abrechnungen braucht es?	19
7.5. Wie sollen Projektänderungen kommuniziert werden?	19
7.6. Kann der Förderungszeitraum verlängert werden?.....	20
7.7. Was passiert nach dem Ende der Projektlaufzeit?	20
8. Ausschreibungsdokumente	21
9. Rechtsgrundlagen	21
10. Anhang: Begriffserklärungen	22
Weitere Förderungsmöglichkeiten	24

Vorwort

Menschen in der angewandten Forschung über den gesamten Karriereverlauf zu unterstützen, ist das übergeordnete Ziel des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (**BMVIT**), um künftig für den Innovationsstandort Österreich eine erhöhte Ausschöpfung des Humanpotenzials im anwendungsorientierten, naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu stimulieren.

Das BMVIT setzt auf forschungspolitisch, gesellschaftlich und wirtschaftlich relevante Themen: Energie, Mobilität, Produktion, IKT, Humanpotenzial, Weltraum und Sicherheit.

Mehr Informationen:

<http://www.bmvit.gv.at/innovation/forschungspolitik/themenmanagement.html>.

Junge Menschen sollen für Forschung und Entwicklung begeistert, ForscherInnen mit der Wirtschaft vernetzt und gleiche Chancen für alle ermöglicht werden, damit entsprechend qualifiziertes Humanpotenzial zukünftig in ausreichendem Maße zur Verfügung steht.

Fördermittel des **BMVIT** 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.

Talente – Der Förderschwerpunkt des BMVIT

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-Check für KMU – Genderanalyse
- 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
- Karriere-Grants für Vorstellungsgespräche & Umzug nach Österreich & Integration des Partners/der Partnerin

Alle Details zum gesamten Förderschwerpunkt finden Sie unter <http://www.ffg.at/talente> auf der Website der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG).

1. Das Wichtigste in Kürze

Ausschreibungsübersicht	
Instrument	Organisation & Personalentwicklung, Version 2.0
Kurzbeschreibung	Förderung von Maßnahmen, die zur Chancengleichheit führen und Forscherinnen/Technikerinnen in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützen.
Einreichberechtigt ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> ○ 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
beantragte Förderung in EUR	max. 50.000,- pro Projekt
Förderquote	50% - 70% (abhängig von Unternehmensgröße)
Laufzeit in Monaten	mind. 6, max. 24 Monate
Geldgeber	BMVIT
Einreichfrist	laufende Einreichung
Sprache	Deutsch
Ansprechpersonen	Programmmanagement Christine Meissl, (0)5 7755 – 2719, christine.meissl@ffg.at Informationen bezüglich Kosten und Finanzierung Christine Löffler, (0)5 7755 – 6089, christine.loeffler@ffg.at
Adresse	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) Sensengasse 1, 1090 Wien, Österreich
Information im Web	http://www.ffg.at/femtech-karriere/ausschreibung

¹ Aufgrund der leichteren Lesbarkeit wird in Folge von Unternehmen gesprochen. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als einreichberechtigte Organisationen sind jedenfalls mitgemeint.

2. Motivation

Die Ziele von FEMtech Karriere sind ausgerichtet auf:

- die Schaffung fairer Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in Forschung, Technologie und Innovation 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 MitarbeiterInnen
- Steigerung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen im Unternehmen
- Gewinnung und Sicherung personeller Ressourcen
- Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch diverse Teams

3. Die Basis für eine Förderung

3.1. Was ist FEMtech Karriere?

FEMtech Karriere unterstützt **strukturelle und nachhaltige Maßnahmen**, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 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 ForscherInnen und TechnikerInnen 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 MitarbeiterInnen, zuständige Abteilungen sowie die Führungsebene ein
- stellen die Nachhaltigkeit des Themas sicher
- sind vorbildhafte, ganzheitliche Projekte, die andere motivieren können

3.2. Wer ist förderbar?

Förderbar sind österreichische, außerhalb der Bundesverwaltung stehende Unternehmen

- mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung bzw. mit Projekten in FTI
- mit Bedarf an hochqualifizierten Forscherinnen und Technikerinnen

sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen jeweils mit naturwissenschaftlich-technischem Schwerpunkt.

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

3.3. Wie hoch ist die Förderung?

Die Förderung erfolgt in Form von **nicht-rückzahlbaren Zuschüssen** und beträgt pro Projekt **maximal 50.000,- EUR**.

Die Förderungsquote richtet sich nach der Unternehmensgröße bzw. der Größe der außeruniversitären Forschungseinrichtung:

Kleine Unternehmen ²	Mittlere Unternehmen	Große Unternehmen
max. 70 %	max. 60 %	max. 50 %

3.4. 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 Belegen nachgewiesen werden

Der frühestmögliche Zeitpunkt für den Projektstart ist nach Einreichung des Förderungsansuchens.

Details zur Kostenanerkennung finden Sie im Kostenleitfaden:

www.ffg.at/recht-finanzen/kostenleitfaden

Für FEMtech Karriere sind folgende Kosten zusätzlich förderbar:

- **Personalkosten der Forscherinnen/Technikerinnen** für Schulungs- und Fortbildungsteilnahme
- **Drittkosten** wie z.B. Kosten für Genderexpertise, Kosten für Awareness und Öffentlichkeitsarbeit.

² [Details zur KMU-Definition](#)

Im Rahmen eines FEMtech Karriere Projektes nicht anerkennbare Kosten sind:

- Personalkosten von Forscherinnen/Technikerinnen für ihre „gewöhnliche“ Tätigkeit im Unternehmen. Förderbar sind nur jene Kosten, die über das übliche „Tagesgeschäft“ hinaus gehen 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.

3.5. Nach welchen Kriterien werden Förderungsansuchen beurteilt?

Förderungsansuchen werden nach 3 Kriterien beurteilt:

- 1. Qualität des Vorhabens**
- 2. Eignung der FörderungswerberInnen/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. Für jedes Kriterium gibt es darüber hinaus einen Schwellenwert.

Qualität des Vorhabens	Schwelle	max. Punkte
	17,5	35
1.1. Wie hoch ist der Innovationsgehalt des Vorhabens über den Stand des Wissens hinaus zu bewerten?		10,5
1.2. Sind die geplanten Lösungsansätze bzw. die methodisch aufbereiteten (wissenschaftlichen) Inputs zur Erreichung der Ziele und angestrebten Ergebnisse angemessen?		10,5
1.3. Wie ist die Qualität der Planung des Vorhabens in Bezug auf folgende Kriterien zu bewerten? <ul style="list-style-type: none"> • 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)? 		7
1.4. Inwieweit wurden bei der Planung des Vorhabens genderspezifische Themenstellungen berücksichtigt? <ul style="list-style-type: none"> • 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 der Frauen und Männer und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse zu 		7

berücksichtigen.]		
<ul style="list-style-type: none"> Wurden gesellschaftliche/soziale/ethische und Umweltaspekte bei der Projektplanung inhaltlich 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.] 		
Eignung der FörderungswerberInnen/Projektbeteiligten	15	30
2.1. Wie vollständig ist das Projektteam hinsichtlich der für die Erreichung der Projektziele erforderlichen wissenschaftlichen, ökonomischen und Management-Kompetenzen? <ul style="list-style-type: none"> Weisen die FörderungswerberInnen/Projektbeteiligten die nötige(n) Managementfähigkeit, -kapazitäten und Struktur zur Durchführung des Förderungsansuchens auf? 		15
2.2. In welchem Ausmaß haben die FörderungswerberInnen/Projektbeteiligten die erforderlichen Qualifikationen und Ressourcen, um eine erfolgreiche Umsetzung des Projekts sicherzustellen? <ul style="list-style-type: none"> Wie wird das Potenzial des/der FörderungswerberIn zur Umsetzung des Förderungsansuchens und zur Erreichung der Projektziele eingeschätzt? 		9
2.3. Wurde bei der Zusammenstellung des Projektteams darauf geachtet, die branchenüblichen Verhältnisse der Geschlechter mit dem Ziel einer Ausgewogenheit zu verbessern? <ul style="list-style-type: none"> Ist die Zusammensetzung des Projektteams hinsichtlich der Zielerreichung des Förderungsansuchens angemessen? [Die geschlechterspezifische Ausgewogenheit ist für Frauen wie für Männer in gleichem Maße zu bewerten.] 		6
Relevanz des Vorhabens für die Ausschreibung	17,5	35
3.1. In welchem Ausmaß trägt das Förderungsansuchen zur Erreichung der Ausschreibungsziele bei? (Die Ausschreibungsziele sind unter Kapitel 2 erläutert.)		24,50
3.2. In welchem Ausmaß wird das Vorhaben durch die Förderung in einer oder mehreren der folgenden Dimensionen positiv verändert? <ul style="list-style-type: none"> Durchführbarkeit: Erst die Förderung ermöglicht die Durchführung des Vorhabens Beschleunigung: Das Vorhabens 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 langfristige strategische Ausrichtung 		10,5

3.6. Welche Dokumente braucht es für die Einreichung?

Die Projekteinreichung ist ausschließlich elektronisch via eCall möglich:
<https://ecall.ffg.at>.

eCall

Online-Kostenplan



Projektbeschreibung (inhaltliches Förderungsansuchen)

Anlagen zum elektronischen Antrag:

- Die Jahresabschlüsse der letzten 2 Geschäftsjahre (Bilanz, GuV)
- [Eidesstattliche Erklärung zum KMU-Status](#) bei Vereinen und Einzelunternehmen
- Lebenslauf der Projektleitung
- Lebensläufe der Schlüsselpersonen im Projekt
- Nachweis Genderexpertise (Lebenslauf bzw. Referenzprojekte)

Weitere Unterlagen können im Einzelfall gefordert werden.

3.7. 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

Die mehrmalige Anerkennung von bereits geförderten Kosten oder Kostenteilen ist nicht zulässig. Das beantragte Vorhaben ist klar von bereits geförderten Projekten mit inhaltlichem Bezug abzugrenzen.

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

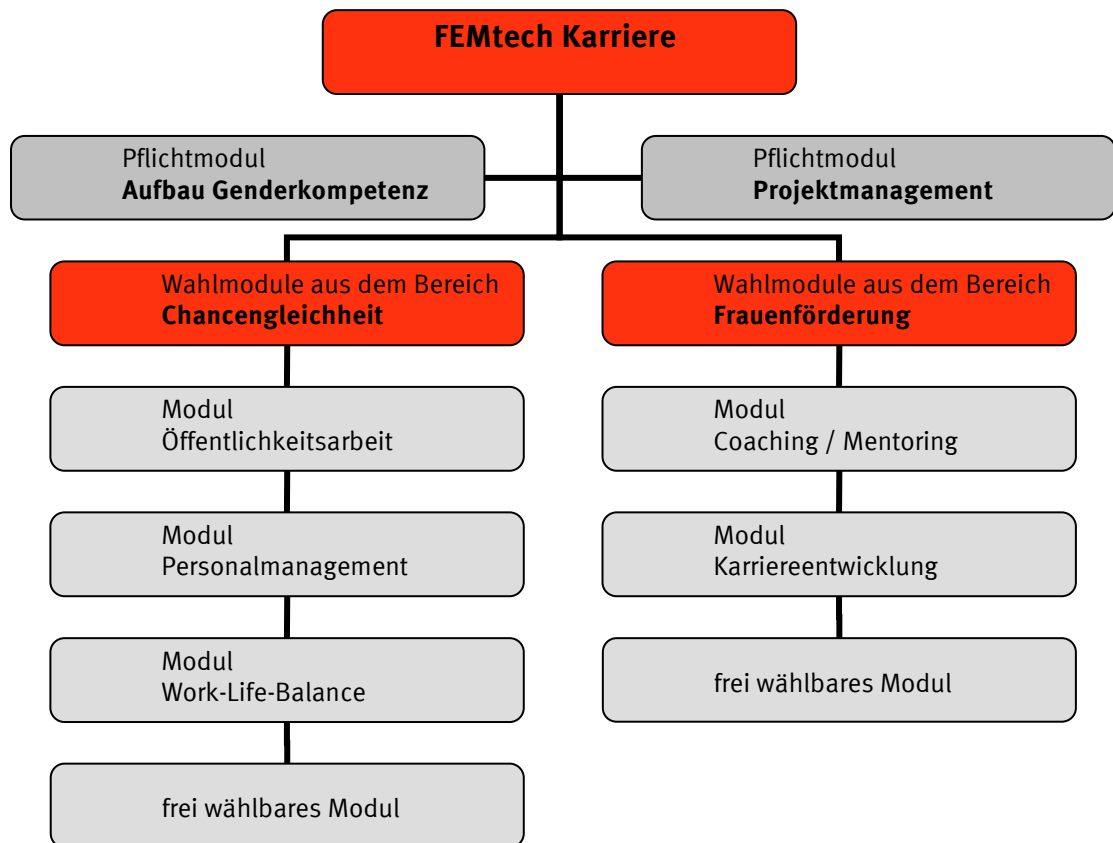
Das im Rahmen von FEMtech Karriere durchgeführte „Erstprojekt“ muss ordnungsgemäß und erfolgreich abgeschlossen worden sein.

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.

4. Der Projektinhalt



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

Die Module aus den Bereichen Chancengleichheit und Frauenförderung sind frei wählbar. 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.

4.1. Pflichtmodule

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 MitarbeiterInnen 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 Einreichung eines FEMtech Karriere Projektes 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.³

Nur erfahrene GenderexpertInnen können die Qualität der Maßnahmen in der Planung und während der Umsetzung sicherstellen. Eine **nachweisbare Genderexpertise ist zur Durchführung des Projekts notwendig.**⁴

GenderexpertInnen 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

³ KMU können auch für diese Analysephase eine Förderung erhalten. Der **FEMtech Karriere-Check** ist die freiwillige Vorstufe zu FEMtech Karriere: <https://www.ffg.at/femtech-karriere-check>

⁴ Die Genderexpertise kann durch MitarbeiterInnen im Unternehmen oder durch externe Personen eingebracht werden. Die FEMtech Expertinnendatenbank kann die Suche unterstützen: <http://www.femtech.at/content/expertinnen-suche>

- Selbstkompetenz: Fähigkeit zur Reflexion eigener Identitätsvorstellungen, Denkstrukturen und Handlungsformen, zur Reflexion der eigenen gesellschaftsbiographischen Prägungen als Mann/Frau

Beispiele

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 verantwortliche Person in Ihrem Unternehmen für die Gleichstellungspolitik (Gleichstellungs-/ Genderbeauftragte/r).

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. Wahlmodule aus dem Bereich Chancengleichheit

Modul **Öffentlichkeitsarbeit**

Im Modul Öffentlichkeitsarbeit steht die Verankerung gendersensibler Kommunikation im Vordergrund. Nach professionell durchgeführter Analyse und Optimierung der PR-Materialien entsteht sowohl für Frauen als auch für Männer ein attraktives Bild des Unternehmens.

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

Beispiele

Sie stellen Technikerinnen bzw. Forscherinnen Ihres Unternehmens in Ihrer MitarbeiterInnenzeitung oder in einem Unternehmensfolder vor und präsentieren deren Tätigkeitsbereich im Unternehmen. Diese „Rollenbilder“ 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- bzw. 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.

Modul **Personalmanagement**

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

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

Beispiele

Sie achten bewusst auf den Aufbau von gemischten (diversen) Teams.

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

Sie setzen eine/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n im Unternehmen ein, die/der bei der Personalsuche und -auswahl hinzugezogen wird.

Sie halten Vorträge und Firmenpräsentationen an Fachhochschulen bzw. 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 Workshops/Trainings für die Personalverantwortlichen (HR Abteilung, Führungskräfte) zum Thema gendersensible Personalsuche (Aufbereitung von Inseraten, Führung von Gesprächen). Sie setzen die empfohlenen Maßnahmen um.

Modul **Work-Life Balance**

Das Modul Work-Life Balance zielt auf eine Verbesserung des Zusammenwirkens von Arbeits- und Privatleben bei Männern und Frauen im Unternehmen ab. Die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen steigt.

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

Beispiele

Sie arbeiten Szenarien aus, die an die persönliche Situation Ihrer MitarbeiterInnen angepasst sind, speziell für Väterkarenz, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg und laufende Fortbildung. Ziel ist die Erarbeitung eines passenden Modells der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen für Ihr Unternehmen.

Sie führen ein **geschlechtssensibles** "Fit im Betrieb" Programm ein, das auf die MitarbeiterInnen (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

Sowohl im Bereich Chancengleichheit als 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.

4.3. Wahlmodule aus dem Bereich Frauenförderung

Modul **Coaching/Mentoring**

Gezieltes Coaching und Mentoring unterstützt Technikerinnen und Forscherinnen 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 Männern und Frauen.

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

Beispiele

Beim Einstieg in Ihr Unternehmen unterstützen Sie Technikerinnen und Forscherinnen mit Hilfe von Coaching. Diese Unterstützung soll die Technikerinnen und Forscherinnen auf neue Führungsaufgaben vorbereiten.

Sie bieten für Technikerinnen und Forscherinnen 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.

Modul **Karriereentwicklung**

Im Modul Karriereentwicklung liegt der Fokus auf der Stärkung von Führungskompetenzen von Technikerinnen und Forscherinnen 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

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 Männern und Frauen 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

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.

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: <https://ecall.ffg.at>.

Wie funktioniert die Einreichung?

- Vorlage für die Projektbeschreibung aus dem eCall downloaden und ausarbeiten
- Kostenkalkulation online eingeben – das System überprüft bei der Eingabe, ob die Angaben den Förderungsbedingungen entsprechen (z.B. Förderungshöhe, maximale Projektgröße)
- Für den 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 nach abgeschicktem Förderungsansuchen

Eingereicht wird durch die FörderungswerberIn selbst oder durch vertretungsbefugte Personen. Die FFG kann einen Nachweis für die Vertretungsbefugnis anfordern. Wenn dieser Nachweis nicht erbracht wird, behält sich die FFG das Recht vor, das Förderungsansuchen aus formalen Gründen abzulehnen.

Das Tutorial zum eCall finden Sie unter: <https://ecall.ffg.at/tutorial>

5.2. Wie sicher sind vertrauliche Projektdaten?

Die FFG ist zur Geheimhaltung von Firmen- und Projektinformationen gesetzlich verpflichtet – nach § 9 Abs 4 Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH-Errichtungsgesetz, BGBl. I Nr. 73/2004. Geheimhaltungspflicht besteht auch für externe ExpertInnen, die in Einzelfällen Projekte beurteilen.

Projekthinhalte und -ergebnisse können nur einvernehmlich mit FörderungsnehmerInnen veröffentlicht werden.

Personenbezogene Daten können verwendet werden, nach § 7 bis 11 des Datenschutzgesetzes 2000, BGBl. I Nr. 165/1999:

- Zum Abschluss und der Abwicklung des Förderungsvertrages
- Zur Wahrnehmung gesetzlich übertragener Aufgaben
- Für Kontrollzwecke

Im Rahmen dieser Verwendung kann es dazu kommen, dass die Daten insbesondere an den Rechnungshof, an Organe der EU, an andere Bundes- oder Landesförderungsstellen, sowie an die Ministerien als Eigentümer der FFG weitergegeben werden. Des Weiteren

steht auch die Möglichkeit der Transparenzportalabfrage gemäß § 32 Abs 5 TDBG 2012 zur Verfügung.

- Für über diese Bestimmung hinausgehende Datenverwendungen ist von der FFG eine Zustimmungserklärung einzuholen.

Weiterführende Informationen zur Wahrung der Vertraulichkeit 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. Die **Checkliste Formalprüfung** finden Sie in der Vorlage zur Projektbeschreibung.

6.2. Wie läuft die Bewertung ab?

Nationale und internationale ExpertInnen begutachten die eingereichten Dokumente nach den Kriterien in Kapitel 3.5. Darauf basierend wird eine Förderungsempfehlung erstellt.

FFG-interne ExpertInnen überprüfen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wie Bonität und Liquidität der beteiligten Unternehmen. Unternehmen in Schwierigkeiten⁵ erhalten keine Förderung.

6.3. Wer trifft die Förderungsentscheidung?

Die Förderungsempfehlung wird vom Programm-Management der FFG an die Geschäftsführung der FFG zur Förderungsentscheidung im Auftrag des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vorgelegt. Die Geschäftsführung der FFG trifft die Förderungsentscheidung auf Basis der vorgelegten Förderungsempfehlung.

⁵ 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.

7. Der Ablauf der Förderung

7.1. Wie entsteht der Förderungsvertrag?

Wenn es eine Zusage für eine Förderung gibt, sendet die FFG dem/der FörderungswerberIn ein zeitlich befristetes Förderungsangebot als Förderungsvertragsentwurf.

Nimmt diese/r das Förderungsangebot rechtzeitig an, wird ein Förderungsvertrag erstellt.

Inhalt des Förderungsvertrags:

- FörderungsnehmerIn
- Projekttitle
- Höhe der förderbaren Projektkosten
- Bewilligte Förderung
- Förderungszeitraum
- Auszahlung der Förderung
- Berichtspflichten und zusätzliche Auflagen

Der/die FörderungsnehmerIn muss den Förderungsvertrag firmenmäßig gezeichnet im Original retournieren.

7.2. Wie werden Empfehlungen und Auflagen berücksichtigt?

Im Zuge der Begutachtung können Empfehlungen oder verbindliche Auflagen formuliert werden.

Auflagen müssen erfüllt werden, damit ein Förderungsvertrag zustande kommt. Es können auch Auflagen sein, die ein/e FörderungsnehmerIn erst innerhalb der Projektlaufzeit erfüllen muss.

7.3. Wie werden Förderungsrate ausgezahlt?

Wenn die Auflagen erfüllt sind und der Förderungsvertrag unterzeichnet ist, wird die erste Rate ausgezahlt. Die Überweisung erfolgt auf ein Bankkonto des/der FörderungsnehmerIn.

Weitere Raten werden nach Projektfortschritt ausgezahlt:

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

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

FFG Ratenschema

Projektlaufzeit in Monaten	0 - 18	19 - 24
Anzahl der Berichte	1	2
1. Rate in % der Förderung laut Vertrag	50	50
2. Rate in % der Förderung laut Vertrag	-	40
Endrate bis zu % der Förderung laut Vertrag	50	10

7.4. Welche Berichte und Abrechnungen braucht es?

- Innerhalb eines Monats nach den im Förderungsvertrag festgelegten Berichtslegungsterminen sind jeweils ein fachlicher Zwischenbericht sowie eine Zwischenabrechnung via Berichtsfunktion des eCall-Systems vorzulegen.
- Bei Projekten mit einer Laufzeit von weniger als 18 Monaten entfällt die Zwischenabrechnung.
- Innerhalb von 2 Monaten nach Projektende sind ein fachlicher Endbericht und eine Endabrechnung ebenfalls via Berichtsfunktion des eCall-Systems zu legen.

Anforderung an Berichte und Abrechnungen:

- Sie enthalten die Beschreibung der Tätigkeiten und Kosten des Fördernehmers/der Fördernehmerin im Projekt
- Berichte werden in eCall-Formularvorlagen verfasst

Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit: Die FörderungsnehmerInnen verpflichten sich bei Bedarf mit der FFG und dem BMVIT 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 sollen Projektänderungen kommuniziert werden?

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

- via eCall-Nachricht
- im Zwischen- oder Endbericht

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

Unmittelbar zu kommunizieren sind:

- Wesentliche Projektänderungen
- Änderungen bei dem/der FördernehmerIn wie neue Eigentumsverhältnisse oder Insolvenzverfahren

Folgende Änderungen sind im Zwischen- oder Endbericht mitzuteilen:

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

Wesentliche Kostenumschichtungen erfordern eine Begründung und werden mit der Kostenumschichtungstabelle⁶ beantragt.

7.6. 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 des/der FörderungsnehmerIn
- Projekt ist weiterhin förderungswürdig
- eCall-Antrag auf Verlängerung innerhalb der genehmigten Projektlaufzeit

7.7. Was passiert nach dem Ende der Projektlaufzeit?

Nach Ende der Projektlaufzeit liefert der/die FörderungsnehmerIn einen fachlichen Endbericht und eine Endabrechnung ab. 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 schriftlich:

- Bei positivem Ergebnis wird die widmungsgemäße Verwendung der Förderungsmittel bestätigt
- 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 dafür sprechen.

Mehr zu Kostenanerkennung im Kostenleitfaden:

<https://www.ffg.at/recht-finanzen/kostenleitfaden/>

⁶ Details zum Umgang mit Kostenumschichtungen finden Sie unter:
<https://www.ffg.at/Kostenumschichtungen>

8. Ausschreibungsdokumente

Im Rahmen dieser Ausschreibung sind folgende **Ausschreibungsdokumente** gültig:

Dokumente für Förderungen	Link
Ausschreibungsleitfaden (vorliegend)	im Downloadcenter unter: www.ffg.at/femtech-karriere/ausschreibung
Antragsformular (via eCall einzureichen): Projektbeschreibung	
De-Minimis Verordnung	
Kostenleitfaden zur Behandlung der Projektkosten in Förderungsansuchen und Berichten (in der jeweils gültigen Version)	www.ffg.at/recht-finanzen/kostenleitfaden
Programmdokument Talente	https://www.ffg.at/talente

9. Rechtsgrundlagen

Als Rechtsgrundlage kommt das „**Programmdokument Talente - Der Förderschwerpunkt des BMVIT**“ auf Basis der Richtlinie zur Förderung der wirtschaftlich-technischen Forschung, Technologieentwicklung und Innovation (FTI-Richtlinie 2015) – Humanressourcen-FTI-RL zur Anwendung.

Die europarechtliche Rechtsgrundlage ist die Richtlinie zu De-Minimis-Beihilfen (Amtsblatt Nr. L 352/1, Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 der Kommission vom 18. Dezember 2013, über die Anwendung der Artikel 107 und 108).

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

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

10. Anhang: Begriffserklärungen

Definition Gender

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

Definition 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.

Definition 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 von Frauen und Männern. Nach dem Gender Mainstreaming-Konzept sind Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken. Nur so kann Geschlechtergleichstellung zu einer Realität im Leben von Frauen und Männern werden.

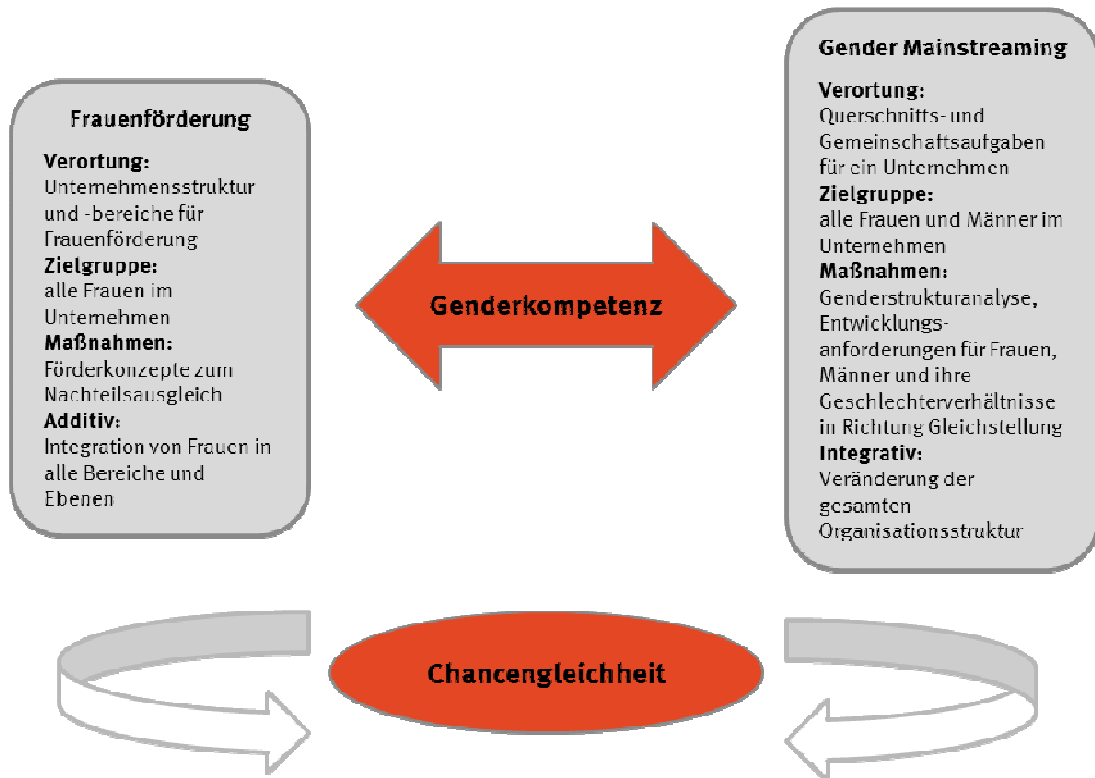
Definition Chancengleichheit

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.

Definition 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.

Weitere Förderungsmöglichkeiten

Die FFG bietet ein breites Spektrum an Fördermöglichkeiten und Unterstützung für die Teilnahme an nationalen/internationalen Programmen. Die folgende Übersicht präsentiert relevante Förderungsmöglichkeiten im Umfeld der aktuellen Ausschreibung. Die FFG-AnsprechpartnerInnen stehen für weitere Informationen gerne zur Verfügung.

Relevante Förderungsmöglichkeiten FFG	Kontakt	Link
Talente: FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse	Christine Meissl, christine.meissl@ffg.at , 05 77 55 - 2719	www.ffg.at/femtech-karriere-check
Talente: FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere	Martina Hörhan martina.hoerhan@ffg.at , 057755- 2721	https://www.ffg.at/femtech-praktika
Forschungskompetenzen für die Wirtschaft: Das Programm zum Aufbau, zur Vertiefung und zur Erweiterung von Kompetenzen	Christiane Ingerle christiane.ingerle@ffg.at , 05 7755-2302	www.ffg.at/forschungskompetenzen
Basisprogramm: Junge Forscher und Forscherinnen Unterstützung junger ForscherInnen innerhalb eines umfassenden F&E-Projektes	Gabriele Küssler gabriele.kuessler@ffg.at , 07755-1504	www.ffg.at/content/junge-forscher-und-forscherinnen