



WIRTSCHAFT, TOURISMUS, ENERGIE

WIFF-

Wirtschaft fördert Familie

Schwerpunktförderungsaktion
im Rahmen des Salzburger
Wachstumsfonds

Richtlinien

Stand 1. September 2008



WIR SIND PARTNER

ZIS

ZENTRUM FÜR INNOVATION UND STANDORTPOLITIK

Abteilung 15, Referat 15/02
Wirtschafts- und Technologieförderung

5010 Salzburg, PF 527, Südtiroler Platz 11
Tel.: (0664) 60 82 22-3899, Fax: (0662) 8042-3808

E-Mail: wirtschaft@salzburg.gv.at
<http://www.salzburg.gv.at/wiff>



Land Salzburg

Für unser Land!

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄAMBEL	3
2. ZIELSETZUNG UND FÖRDERUNGSGEGENSTAND	4
3. FÖRDERWERBER	4
4. MAXIMALFÖRDERUNG DE MINIMIS	4
5. FÖRDERKRITERIEN	5
6. FÖRDERBARE MAßNAHMEN UND AUSMAß DER FÖRDERUNG	5
6.1 Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen	6
6.2 Beratung	6
6.3 Konkrete Konzepte und Umsetzungsprojekte	6
7. AUSSCHLUSS VON DER FÖRDERUNG, RÜCKFORDERUNG	7
8. ABWICKLUNG	8
9. WIRKSAMKEIT	8

1. PRÄAMBEL

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist längst nicht mehr nur ein sozialpolitisch relevantes Thema und auch nicht mehr nur eine Frage der ethisch-moralischen Einstellung unserer Gesellschaft. In Zeiten des demografischen Wandels und der zunehmenden Arbeitskräfteverknappung hat die Wirtschaft auch die betriebswirtschaftliche Bedeutung einer umsichtigen familienfreundlichen Personalpolitik erkannt. So spielen bei Investitions- und Ansiedlungsentscheidungen der Unternehmen neben den ökonomischen bzw. steuerrechtlichen Faktoren zunehmend die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine Rolle. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben (work-life-balance) wird zur Richtschnur einer modernen Personalpolitik sowie zeitgemäßen Arbeitsorganisation und damit zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

In vielen Branchen fehlen nicht nur oft Fachkräfte, sondern auch immer häufiger die weniger qualifizierten ArbeitnehmerInnen. Nicht zuletzt deshalb rückt künftig die verstärkte Einbindung der Frauen in den Wertschöpfungsprozess noch stärker in den Vordergrund. Salzburg hat hier mit einer Frauenerwerbsquote von 67,5%¹ noch Potenzial. Für viele Frauen scheitert der Wiedereinstieg meist an mangelnden Betreuungsmöglichkeiten und/oder unflexiblen Arbeitsstrukturen. Oft sind es auch andere Hürden wie zu langes Fernbleiben vom Arbeitsprozess und fehlende Hilfe durch Qualifikation und Information oder einfach nur zu weite Wege zwischen Betrieb, Familie und Betreuungseinrichtungen. Hier können kreative Lösungen Chancen für beide Seiten – UnternehmerInnen wie MitarbeiterInnen - eröffnen. Die Effekte einer familienfreundlichen Unternehmenskultur schlagen sich positiv einerseits auf der Ebene der ArbeitnehmerInnen durch Lebens- und Arbeitszufriedenheit und somit Leistungsfähigkeit, andererseits auf der betrieblichen Ebene durch einen Vorsprung bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, vor allem bei Frauen, sowie durch geringere Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit, erhöhte Motivation und Einsatzbereitschaft und letztlich auch auf der gesellschaftlichen Ebene nieder.

Familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich auch betriebswirtschaftlich, wie eine Studie des PROGNOSES Institutes 2003 zeigt. Der jährliche Aufwand für solche Maßnahmen wird dort als Investition angesehen und es wurde ein Return on Investment von 25% errechnet.² Die Studie orientierte sich an Betrieben mittlerer Größe, aber auch für Klein- und Handwerksbetriebe wurden die Vorteile einer solchen Unternehmenspolitik klar aufgezeigt.³

Salzburg verfügt über zahlreiche Betriebe, welche Familienfreundlichkeit im Betrieb "leben". Die Maßnahmen sind sehr vielfältig und der jeweiligen Situation im Unternehmen angepasst.

¹ Statistik Austria, Mikrozensushebung 2006

² Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, PROGNOSES - Institut, 2003

³ Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best - Practices, PROGNOSES - Institut, 2004

2. ZIELSETZUNG UND FÖRDERUNGSGEGENSTAND

Ziel der Schwerpunktaktion ist es, Salzburger Unternehmen die Vorteile und vielfältigen Varianten familienfreundlicher Maßnahmen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse der MitarbeiterInnen bewusst zu machen. Die Balance zwischen Arbeits- und Berufswelt soll zu einer realen Chance werden, von der alle Beteiligten profitieren können. Die Vielfalt der möglichen Maßnahmen und deren positive betriebsinterne Effekte in familienfreundlichen Betrieben sollen zunächst anhand von best-practice-Beispielen einem breiten Unternehmenskreis vor Augen geführt werden. Darüber hinaus sollen die Betriebe bei der Identifikation und Umsetzung geeigneter Maßnahmen bestmöglich unterstützt werden.

Erfahrungen in familienfreundlichen Betrieben zeigen, dass vor allem die systematische Herangehensweise zu erfolgreichen Maßnahmen und damit zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt. Die Unternehmen können sich externes Know-how in das Unternehmen hereinholen und gemeinsam mit erfahrenen Experten unter Einbindung der MitarbeiterInnen maßgeschneiderte Lösungen entwickeln. Häufig sind damit keine großen investiven Maßnahmen verbunden, es geht vielmehr um Änderungen in der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsort etc.), um Hilfestellung beim Betreuungsbedarf, aber auch beim Wiedereinstieg. Unterstützung erhalten die Unternehmen auch bei der Umsetzung dieser Maßnahmen, etwa der Planung sowie der Klärung rechtlicher Fragen.

3. FÖRDERWERBER

Adressaten dieser Förderaktion sind Unternehmen mit Sitz oder einem Betrieb im Land Salzburg, die zur Ausübung ihrer unternehmerischen Tätigkeit über die dafür erforderliche Berechtigung verfügen.

4. MAXIMALFÖRDERUNG DE MINIMIS

Diese Schwerpunktförderaktion „WIFF – Wirtschaft fördert Familie“ wird gemäß der Verordnung EG Nr. 1998/2006 der Kommission vom 15.12.2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf "De-minimis-Beihilfen" abgewickelt. Die maximale Summe aller beihilfenrechtlich relevanten Förderungen pro Unternehmen beträgt daher € 200.000 im Zeitraum von drei Jahren. Im Rahmen der de-minimis-Bestimmungen ist der Förderwerber verpflichtet, alle in den letzten drei Jahren erhaltenen de-minimis-Förderungen gegenüber dem Fördergeber offen zu legen. Bei der Festlegung der Förderhöhe im gegenständlichen Programm sind die in den drei Jahren erhaltenen de-minimis-Zuschüsse zu berücksichtigen.

5. FÖRDERKRITERIEN

Die Erfüllung der Förderkriterien schlagen sich in der Bewertung der Förderwürdigkeit und der Festlegung der Förderhöhe nieder. Als qualitative Bewertungskriterien werden insbesondere folgende Gesichtspunkte herangezogen:

- Nachvollziehbarer Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie;
- Nutzungsmöglichkeit von Infrastrukturprojekten oder Schulungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zum Selbstkostenpreis ohne Gewinnerzielungsabsicht seitens des Unternehmens;
- Modellhaftigkeit des zur Förderung beantragten Projektes und Innovationsgrad sowie zusätzliche bewußtseinsbildende Wirkung über das Unternehmen hinausgehend erhöhen die Förderwürdigkeit;
- Überbetriebliche Kooperationsprojekte und Nutzungsmöglichkeit durch MitarbeiterInnen anderer Unternehmen bzw. Kooperationsprojekte mit Gemeinden werden als besonders förderungswürdig angesehen;
- Lückenschließende Angebote; Projekte, die bestehende Infrastrukturangebote oder andere in Planung oder Umsetzung befindliche Projekte konkurrenzieren und damit in deren Realisierbarkeit oder Nachhaltigkeit gefährden, können nicht gefördert werden;
- Beachtung der arbeits- und sozialrechtlichen Normen sowie des Gleichbehandlungsgesetzes, bei nachweislichem Verstoß Ausschluss von der Förderung
- Bedachtnahme auf die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung als qualitatives Bewertungskriterium;
- Umsetzbarkeit der Elternteilzeit und Väterkarenz im Betrieb als qualitatives Bewertungskriterium.

6. FÖRDERBARE MAßNAHMEN UND AUSMAß DER FÖRDERUNG

Finanziell unterstützt werden sowohl die Beratung im Vorfeld, die Sondierung und Konzeption innovativer Lösungsmodelle als auch die begleitende Umsetzung zielführender Projekte im Land Salzburg. Häufig können Verbesserungen auch durch unternehmensübergreifende, kooperative Maßnahmen wie etwa die Schaffung betriebsübergreifender Betreuungsangebote oder Infrastruktureinrichtungen erreicht werden. So kann beispielsweise die Planung und Durchführung eines betriebsübergreifenden Ferienprogramms – etwa in Kooperation mehrerer Betriebe oder in Kooperation zwischen Betrieben und Gemeinden – unterstützt werden.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass es sich stets um ein neues oder zumindest lückenfüllendes ergänzendes Angebot handeln muss, das nicht in Konkurrenz zu anderen Angeboten bzw. Projekten steht.

Insbesondere können nachstehend angeführte Aktivitäten in unterschiedlichem Ausmaß gefördert werden, wobei sich die Fördermaßnahmen gemäß 4.1. bis 4.3. grundsätzlich nicht gegenseitig ausschließen. Im Idealfall führt die externe Beratung zur Entwicklung und Umsetzung eines konkreten Projektes.

6.1 Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen

Um zu einer höheren Sensibilisierung bezüglich der Thematik "Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf" beizutragen, werden entsprechende Maßnahmen im Vorfeld unterstützt. Dazu zählen etwa Veranstaltungen, die einen Erfahrungsaustausch ermöglichen, die Organisation von Plattformen, die der Darstellung von best-practice Beispielen dienen, sowie gezielte Informationskampagnen in entsprechenden Medien. Diese Aktivitäten sind mit max. 50% der Kosten bzw. bis zu € 10.000,- Euro förderbar.

6.2 Beratung

Der zentrale Bedarf bei vielen Unternehmen, die einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten möchten, entsteht aus der weitgehenden Unklarheit darüber, welche Möglichkeiten hier zur Verfügung stehen und wie diese genau auf die Gegebenheiten im eigenen Betrieb abgestimmt werden können. Um hier an entsprechende maßgeschneiderte und realisierbare Konzepte zu gelangen, soll auf externe ExpertInnen mit eingehenden und nachweisbaren Erfahrungen in der Erstellung derartiger Lösungen zurückgegriffen werden. Das Unternehmen erhält die Möglichkeit einer kostenlosen Erstberatung im Ausmaß von max. zwei Tagen und begrenzt in der Höhe des üblichen Beratungshonorars, dzt. max. 650 Euro/Tag. Im Rahmen dieser Erstberatung werden die betriebliche Situation erfasst und erste Kernthemen identifiziert. Entschließt sich der Betrieb zu einer Vertiefung, so kann er für eine detaillierte Situationsanalyse sowie die Erarbeitung konkreter Lösungsansätze, welche die Erstellung eines Maßnahmenplanes und Umsetzungsbegleitung umfassen, weitere Beratungstage in Anspruch nehmen. Für die vertiefende Beratung können bis zu vier Tage mit 50% des üblichen Beraterhonorars bzw. derzeit max. € 325 pro Beratertag gefördert werden. Die Erfahrungen des Beraters im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat dieser mit einem geeigneten Nachweis wie beispielsweise Vorlage eines entsprechenden Zertifikats oder Nennung von Referenzprojekten bzw. die Referenz einer namhaften Institution darzulegen.

6.3 Konkrete Konzepte und Umsetzungsprojekte

Beispielhafte Projekte, die zur Zielerreichung im Sinne dieser Schwerpunktförderung beitragen und für andere Unternehmen Vorbild und Modell zur Umsetzung sein können, sind mit bis zu 50% der Projektkosten bzw. mit bis zu € 25.000 förderbar. Gefördert werden Kosten, die sich im Laufe des Projektes gemäß vorgelegtem Projektplan ergeben und mindestens € 5.000,- betragen. Die Höhe der Förderung ist von der Erfüllung der Beurteilungskriterien gemäß Punkt 5. und der bestmöglichen Erfüllung der Zielsetzung dieser Förderaktion abhängig.

Konkret gefördert werden können:

- Mit dem Projekt verbundene Sach- und Personalkosten
- Tatsächlich angefallene und vom Förderwerber zu tragende projektbezogene Kosten
- Kosten für Konzeptentwicklung
- Externe Beratungskosten
- Kosten überbetrieblicher Kooperationen
- Software, Entwicklungskosten
- Immaterielle Investitionen wie beispielsweise Schulungsmaßnahmen
- Materielle Investitionen wie beispielsweise Adaptierungen von Aufenthaltsräumen oder sonstigen Räumlichkeiten, Investitionen in neue Technologien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und –weise, Anschaffung kindgerechten Mobiliars, Arbeitsmaterial etc.

Interne projektbezogene Personal- und Materialkosten können nur mit Bestätigung der Richtigkeit durch den Steuerberater des Antragstellers anerkannt werden.

Nicht gefördert werden:

- Projekte, deren Kosten weniger als € 5.000,- betragen
- Kosten im Rahmen der Antragstellung selbst
- Kosten, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Förderprojekt stehen
- Kosten, die aufgrund von EU-Bestimmungen oder der allgemeinen Förderkriterien des Landes Salzburg als nicht förderfähig gelten
- Kosten im Rahmen eines im Auftrag eines Dritten ausgeführten Projektes

7. AUSSCHLUSS VON DER FÖRDERUNG, RÜCKFORDERUNG

Eine Förderung ist jedenfalls in folgenden Fällen ausgeschlossen bzw. bereits gewährte Förderungen werden eingestellt bzw. rückgefordert:

- 7.1 bei falschen Angaben im Zusammenhang mit dem Ansuchen
- 7.2 bei nachweislicher Nichtbeachtung des Gleichbehandlungsgesetzes
- 7.3 bei Vorhaben, für welche die gesicherte Finanzierung nicht nachgewiesen werden kann;
- 7.4 bei Vorhaben, die ein Konkurrenzangebot zu bestehenden öffentlichen oder überbetrieblichen Einrichtungen darstellen;
- 7.5 bei laufenden Aufwendungen ohne Projektcharakter (keine Betriebsmittelförderung)
- 7.6 Investitionen, mit deren Durchführung vor Einreichung des Ansuchens begonnenen wurde
- 7.7 Investitionen, die landespolitischen Zielsetzungen und Interessen widersprechen;
- 7.8 Ankauf von Grundstücken und Baulichkeiten;

- 7.9 Finanzierung von periodisch wiederkehrenden Reparaturen sowie Instandhaltungsmaßnahmen an Maschinen, Geräten, Einrichtungen sowie an Baulichkeiten.
- 7.10 Doppel- bzw. Mehrfachförderungen des im Rahmen dieser Richtlinie eingereichten Projektes zusätzlich zu noch aus anderen Förderprogrammen des Landes, des Bundes oder der EU gewährten Förderungen sind ausgeschlossen.

Für die Einstellung bzw. Rückforderung bereits gewährter Förderbeiträge können in der Fördervereinbarung projektbezogene Festlegungen getroffen werden.

8. ABWICKLUNG

Das Fördeansuchen ist vom Antragsteller unter Verwendung eines Formulars, das unter <http://www.salzburg.gv.at/wiff> abrufbar ist, vor Beginn der Projektdurchführung beim Amt der Salzburger Landesregierung, Abteilung 15 für Wirtschaft, Tourismus und Energie einzubringen.

Über den Antrag entscheidet die Geschäftsführung des Salzburger Wachstumsfonds, diese informiert den Förderwerber schriftlich. Zwischen dem Förderwerber und dem Fördergeber Land Salzburg wird eine dem Ergebnis der Antragsbewertung entsprechende Fördervereinbarung mit entsprechenden Förderbedingungen abgeschlossen.

Zum Nachweis der widmungsgemäßen Verwendung der Förderung sind der Förderstelle ein Verwendungsnachweis über die angefallenen Projektkosten sowie allfällige weitere in der Fördervereinbarung festgelegte Unterlagen vorzulegen.

Das Einverständnis des Förderungswerbers zur Veröffentlichung der Förderdaten im Subventionsbericht des Landes Salzburg ist einzuholen.

9. WIRKSAMKEIT

Diese Förderaktion ist eine zumindest vorerst zeitlich begrenzte Schwerpunktförderung im Rahmen des Salzburger Wachstumsfonds. Sie ist mit einem Förderbudget von insgesamt 300.000,- Euro für den **Geltungszeitraum von 1.9.2008 bis 31.12.2009** limitiert. Die Schwerpunktförderung wird daher mit Ausschöpfung des Förderbudgets, spätestens jedoch mit 31.12.2009 beendet. Hingewiesen wird, dass später eingehende Förderanträge bzw. Anträge nach Erschöpfung des vorangeführten Förderungsbudgets nicht mehr berücksichtigt werden können.

Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Förderung besteht nicht.