



NEUES DENKEN. NEUES FÖRDERN.



FÖRDERUNGSAKTION



Top!Job

Der digitale Weg zu attraktiven Arbeitsplätzen

2. Ziel der Förderungsaktion Top!Job

Das Ziel der vorliegenden Förderungsaktion Top!Job ist es, steirische Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen und deren ArbeitnehmerInnen fit für die aktuellen Herausforderungen in der modernen Arbeitswelt zu machen, die der digitale Wandel, aber auch aktuelle Entwicklungen mit sich bringen. Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen sollen attraktiv gestaltet werden, und die Chancen der Digitalisierung für die Arbeitswelt sollen genutzt werden.

Daher lohnt es die Personalentwicklung strategisch auszurichten, um für aktuelle wie auch künftige Herausforderungen gut gerüstet zu sein. Es gilt, Potenziale durch die Digitalisierung zu nutzen, WissensträgerInnen an das Unternehmen zu binden, und eine langfristig attraktive Arbeitsumgebung für alle MitarbeiterInnen zu schaffen.

Die Digitalisierung bietet dafür zahlreiche Chancen: arbeitsplatznahe Weiterbildung mit digitalen Lernsystemen, digital gestütztes Talentmanagement oder auch die zeitgemäße Ansprache der jungen und technikaffinen Generation von Fachkräften wie Millennials oder Generation Z, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sind nur einige davon. Künftige Nachwuchsfachkräfte sollen sich auf Messen, bei Betriebsbesuchen, oder auch virtuellen Gelegenheiten ein Bild vom Wunschunternehmen als attraktiver Arbeitgeber machen können. Dabei bieten gerade Gamification-Ansätze echtes Innovationspotenzial, das auch kleinere Betriebe für sich nutzen könnten. Die Digitalisierung bietet darüber hinaus ausgezeichnete Möglichkeiten, die Lehrlingsausbildung zu modernisieren und attraktive Ausbildungsplätze zu schaffen.

Doch die Digitalisierung treibt den Wandel nicht nur von technischer Seite voran, auch die Anforderungen an künftige (und bestehende) MitarbeiterInnen wandeln sich. Digitalisierung ermöglicht flexibles, disloziertes Arbeiten, es bedarf jedoch auch geeigneter Modelle, um diese Vorteile im Sinne des Unternehmens und der MitarbeiterInnen gleichermaßen nutzen zu können. Durch die verstärkte Digitalisierung werden neue Formen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erforderlich, um auch den persönlichen Herausforderungen durch diese Entwicklungen begegnen zu können. Paten- und MentorInnenprogramme erhalten eine neue Bedeutung, um nicht nur langjähriges Wissen bestehender Generationen für neue MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen, sondern auch digitale Kompetenzen der jungen Generationen für ältere MitarbeiterInnen nutzen zu können.

Gerade in Zeiten volatiler Arbeitsmärkte und hoher Fluktuation ist es daher auch besonders wichtig, den Blick nicht nur nach außen zu richten, sondern auch intern an Prozessen und Strukturen zu arbeiten. Denn MitarbeiterInnen langfristig im Unternehmen halten zu können, spart nicht nur Kosten, sondern sichert auch wertvolles Wissen im Unternehmen – und bietet ArbeitnehmerInnen langfristig sichere und attraktive Arbeitsplätze. Die Einbindung der Beschäftigten in diese Aktivitäten stellt sicher, dass attraktive Arbeitsplätze im Sinne des Unternehmens und aller MitarbeiterInnen gleichermaßen gestaltet werden.

3. Zielgruppen

Zu den Zielgruppen dieser Förderungsaktion zählen kleinste, kleine und mittlere Unternehmen gemäß der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (Amtsblatt L 124 vom 20.05.2003).

Beachten Sie jedoch, dass bestimmte Unternehmen aus ethischen, wirtschaftspolitischen und budgetären Überlegungen und Zielsetzungen grundsätzlich nicht mit Mitteln der SFG unterstützt werden. Nähere Details dazu finden Sie unter www.sfg.at/Zielgruppen.

4. Grundsätzliche Voraussetzungen

Das Datum des Eingangs des Förderungsantrages bei der Förderungsstelle gilt als Anrechnungstichtag. Erst ab diesem Tag können Projektkosten berücksichtigt werden. Daher müssen Förderungsanträge unbedingt vor Projektbeginn bei der Förderungsstelle eingereicht werden. Als Projektbeginn gelten Lieferungen, Leistungen, Rechnungslegung und Zahlungen.

Für eine Förderung im Rahmen dieser Förderungsaktion kommen Unternehmen in Frage, welche die erforderliche Gewerbeberechtigung bzw. eine dieser gleichzusetzenden Berufsberechtigung besitzen bzw. vor Projektabschluss erwirken und deren zu fördernde Betriebsstätte in der Steiermark liegt.

Die Gesamtfinanzierung des Projektes muss sichergestellt sein. Sofern beihilferechtlich vorgesehen, müssen mindestens 25 % des förderbaren Projektvolumens in Form von Eigenmitteln, Eigenleistungen bzw. nicht geförderten Fremdmitteln aufgebracht werden.

Die Wirtschaftlichkeit des Vorhabens muss durch geeignete Unterlagen belegt werden. An der ordnungsgemäßen Geschäftsführung, der Beachtung einschlägiger Vorschriften sowie an den zur Durchführung des Vorhabens erforderlichen Fähigkeiten der Förderungswerberin/des Förderungswerbers dürfen keine Zweifel bestehen. Ist diese/r eine juristische Person, müssen diese Erfordernisse von dessen Organen erfüllt werden.

Eine Förderungsgewährung an Unternehmen, die die Voraussetzungen zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens erfüllen oder Gegenstand eines solchen sind, ist ausgeschlossen. Dieser Ausschlussgrund bleibt bis zur Erfüllung eines allfälligen Sanierungsplanes bestehen. Von dieser Regelung ausgenommen sind Unternehmen mit gerichtlich angenommenem Sanierungsplan, wenn der Förderungsbetrag 5.000 Euro nicht überschreitet.

Nach Projektabschluss ist eine geeignete Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen zu übermitteln. Ein Antrag für ein weiteres Projekt kann erst dann gestellt werden, wenn das erste Projekt abgeschlossen wurde und die Abrechnung erfolgt ist.

5. Förderbare Projekte und Kosten

Es werden Projekte im Zusammenhang mit der Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen gefördert, die den Anforderungen neuer Arbeitswelten und geänderten Rahmenbedingungen im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung gerecht werden und von denen ArbeitnehmerInnen wie Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Gefördert werden Projekte, die maßgeblich zur Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen beitragen. Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen sollen bei der strategischen Ausrichtung des Personalbereichs ihres Unternehmens zur Anpassung an moderne Arbeitswelten, bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze, als auch bei der Präsentation als attraktiver Arbeitgeber in der Öffentlichkeit unterstützt werden. Die Unternehmen sollen so die Möglichkeit haben, neue MitarbeiterInnen zielgruppengerecht anzusprechen und durch Überarbeitung ihrer Prozesse und Strukturen eine gestärkte MitarbeiterInnenbindung aufzubauen. ArbeitnehmerInnen profitieren von attraktiven Arbeitsplätzen sowie Ausbildungsplätzen.

5.1 Modul XS

In diesem Modul sollen Projekte unterstützt werden, die durch schnell umsetzbare Maßnahmen die Akquise von neuen MitarbeiterInnen und die Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung für bestehende MitarbeiterInnen sowie Lehrlinge zum Ziel haben. Die Digitalisierung steht hierbei im Fokus. Das kann einerseits durch digitale Tools umgesetzt werden und andererseits durch Maßnahmen, die die Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen im Umgang mit dem digitalen Wandel unterstützen.

Beispielsweise kann ein zielgruppengerechter und moderner Auftritt entscheidend in der Ansprache der jungen Generation künftiger Fachkräfte sein. Hier bedarf es der Entwicklung und Umsetzung von adäquaten Maßnahmen, die die junge Zielgruppe ansprechen und gerade Klein- und Mittelunternehmen als attraktive Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe präsentieren.

In diesem Modul werden beispielsweise Maßnahmen folgender Themenbereiche gefördert:

- > **Analyse der aktuellen Personalsituation** – eine Analyse des IST-Zustandes, um eine fundierte Basis für darauffolgende Maßnahmen zu erarbeiten. Dazu zählen unter anderem künftiger Personalbedarf, Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen, Erörtern von Handlungsfeldern auf dem Weg zum attraktiven Arbeitgeber, Auswirkungen der Digitalisierung auf die MitarbeiterInnen etc.
Darauf aufbauende, vertiefende Beratungen können im Modul XL gefördert werden.
- > **Führung** – Maßnahmen, die die Führung von MitarbeiterInnen im digitalen Zeitalter unterstützen und Führungskräfte fit für die aktuellen Herausforderungen machen.
z.B. Führungskräftecoachings, Managementkonzepte für hybride Führung etc.
- > **Unternehmenskultur** – Maßnahmen, die zu einer attraktiven Unternehmenskultur beitragen.
z.B. Konzept für MitarbeiterInnengespräche, (neue) Kommunikationswege im Unternehmen, Konzept zur Gendergerechtigkeit etc.
- > **Betriebliche Gesundheitsförderung** – Maßnahmen, die die Erhaltung der Gesundheit der MitarbeiterInnen in großteils digitalen Arbeitswelten unterstützen
z.B. Konzept zur Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung, arbeitsplatzbezogenes Training, Ernährungsworkshops etc.
- > **Employer Branding** – Maßnahmen zur Gestaltung einer attraktiven Arbeitgebermarke (Employer Brand), um verschiedene Zielgruppen altersgerecht anzusprechen und auch digitale Möglichkeiten verstärkt zu nutzen.
z.B. Erstellung einer Karriereseite, Gamification bei der Betriebspräsentation oder auf der Karriereseite, Chatbots, virtuelle Betriebspräsentation, digital gestützte Betriebsführungen etc.
- > **Recruiting & Onboarding** – Maßnahmen, die den Akquise- und Eingliederungsprozess von MitarbeiterInnen digital unterstützen.
z.B. digitale Bewerbungstools, digitale Tools zur Einschulung neuer MitarbeiterInnen etc.
- > **Lehrlingsausbildung** – Maßnahmen, die zur Gestaltung einer modernen, attraktiven Lehrlingsausbildung beitragen.
z.B. digitale Lerntools in der Lehrausbildung, moderne Ausstattung von Lehrwerkstätten, Konzepte für eine moderne Lehrlingsausbildung, Tools für die zielgruppengerechte Präsentation des Unternehmens bei potenziellen Lehrlingen etc.

5.1.1 Förderbare Kosten

- > **Sachkosten** wie z.B. die Erstellung, Programmierung und Inbetriebnahme von Software
- > **Externe Beratungskosten** (zu marktüblichen Tarifen, die in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung im Projekt stehen)
- > Die geförderten Maßnahmen sind von befugten und befähigten Beratungsunternehmen durchzuführen bzw. abzuhalten, d. h. sie müssen eine ihrer Tätigkeit entsprechende Gewerbeberechtigung oder eine dieser gleichzusetzenden Berufsberechtigung aufweisen und über geeignetes Know-How verfügen, das über Referenzprojekte belegt werden kann.

5.1.2 Förderungsart und -intensität

Im Modul XS ist ein Zuschuss in Höhe von 70 % der anrechenbaren Projektkosten und max. EUR 3.000 pro Antrag möglich.

Das Mindestprojektvolumen beträgt EUR 1.000. Die Förderung kann einmal jährlich in Anspruch genommen werden.

5.2 Modul XL (derzeit nicht verfügbar – nähere Informationen voraussichtlich im 2. Quartal 2025)

Im Modul XL sollen Projekte gefördert werden, die auf Basis einer fundierten Analyse der IST-Situation eine strategische Neuausrichtung der Personalentwicklung bewirken, mit dem Ziel eine attraktive Arbeitsumgebung für bestehende sowie neue MitarbeiterInnen zu schaffen. Dabei sollen organisatorische Prozesse und unternehmerische Strukturen überarbeitet und nachhaltig für die digitale Zukunft ausgerichtet werden, internes Know-How aufgebaut werden, sowie eine pilothafte Umsetzung von Maßnahmen erfolgen.

In diesem Modul werden Maßnahmen folgender Themenbereiche gefördert:

- > **Organisationsentwicklung** – Maßnahmen, die Prozesse im Hinblick auf die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber verbessern
z.B. Etablierung von Kommunikationsprozessen, transparentes Gehaltsmodell, Einführung bzw. Weiterentwicklung eines Unternehmensleitbildes, Einführung von orts- und zeitunabhängigen Arbeitsformen (z.B. Home-Office, Gleitzeit), flexible Arbeitsmodelle (z.B. Sabbatical, Altersteilzeit), Konzepte für Präventionssportangebote, Konzept für ein modernes BewerberInnenmanagement, Gamification im Bewerbungsprozess, Einsatz von künstlicher Intelligenz (Chatbot oder Recruiting-Software) etc.
- > **Personalentwicklung** – Maßnahmen, die die MitarbeiterInnenentwicklung im Unternehmen unterstützen
z.B. Maßnahmen zur Teamentwicklung, Paten- und MentorInnenprogramme, Einführung bzw. Weiterentwicklung eines Talentmanagementsystems, Schaffung von Karrierestrategien und Ausbildungsleitlinien, MitarbeiterInnenbefragungen, Führungskultur, systemisches Onboarding Konzept für eine moderne Lehrlingsausbildung etc.
- > **Employer Branding** – Maßnahmen, die das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber für MitarbeiterInnen positionieren
z.B. Entwicklung einer modernen Arbeitgebermarke, Entwicklung und pilothafte Umsetzung von neuen Maßnahmen wie z.B. Talent Days für künftige Nachwuchsfachkräfte, regionale Kampagne für die Lehrlingsakquise etc.

Mehrmals pro Jahr finden sogenannte Cut-Off-Dates statt. Die bis dahin eingelangten Förderungsanträge werden von einer Jury bewertet und in eine Rangreihenfolge gebracht. Bei der Bewertung werden anhand der

eingereichten Projektbeschreibung die Aspekte Potenzial zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität, Ganzheitlichkeit der Maßnahmen und nachhaltige Verankerung im Unternehmen beurteilt. Nach jedem Cut-Off-Date werden die besten Projektideen zur Förderung vorgeschlagen, die Anzahl der zur Förderung vorgeschlagenen Projekte pro Cut-Off-Date richtet sich nach der Höhe der zur Verfügung stehenden Budgetmittel für das jeweilige Jahr.

Es wird empfohlen, vor der Einreichung eine Beratung durch MitarbeiterInnen der SFG in Anspruch zu nehmen.

5.2.1. Förderbare Kosten

- > **Interne Personalkosten**, die in direktem Zusammenhang mit dem Projekt stehen, können in Form einer Personalkostenpauschale von max. 35 Euro pro Stunde angerechnet werden. Für die Anrechenbarkeit ist ein Nachweis der projektbezogenen Stundenaufzeichnungen mit Tätigkeitsbeschreibung notwendig. Die anrechenbaren internen Personalkosten sind mit 70 % der anrechenbaren Gesamtprojektkosten begrenzt.
- > **Externe Beratungskosten** (zu marktüblichen Tarifen, die in einem angemessenen Verhältnis zur Leistung im Projekt stehen; ein Nachweis der entsprechenden Befähigung muss vorhanden sein)
- > **Sachkosten** wie z.B. die Erstellung, Programmierung und Inbetriebnahme von Software

5.2.2. Förderungsart und -intensität

Im Modul XL ist ein Zuschuss in Höhe von 50 % der anrechenbaren Projektkosten und max. EUR 25.000 pro Antrag möglich. Die Förderung setzt sich aus Mitteln der AK Steiermark und der SFG zu gleichen Teilen zusammen, d.h. es werden 25% der Förderung von der AK Steiermark getragen und 25% von der SFG.

Das Mindestprojektvolumen beträgt EUR 5.000.

5.3 Nicht förderbare Kosten

Folgende Kosten sind z.B. nicht förderbar:

- > Kosten, die in keinem Zusammenhang mit dem Projekt stehen
- > Projekte, die eine längere Laufzeit als 18 Monate haben
- > Fachspezifische Ausbildungskosten, interne Fach-Schulungen und Berufsausbildungen (beachten Sie bitte Förderungsmöglichkeiten in der Förderungsaktion Weiter!Bilden)
- > Projektkosten für ArbeitnehmerInnen, die nicht in der Steiermark gemeldet sind.
- > Laufende Kosten für die Website oder Software
- > Gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen
- > Laufende Kosten für Betriebliche Gesundheitsförderung z.B. Arbeitsmedizinische Betreuung
- > Laufende Kosten für Personalakquise
- > Investitionen, die keinen Digitalisierungsschwerpunkt haben z.B. Billardtische
- > MitarbeiterInnenevents z.B. Schiausflüge, Grillabende
- > Produktion bestehender Marketingmaterialien
- > Arbeitskleidung
- > Personalkosten für Leistungen, die der Kernkompetenz des Unternehmens bzw. der unternehmerischen Tätigkeit entsprechen, werden als Eigenleistung gesehen (z.B. Werbeagentur-interne Personalkosten für die Erstellung der eigenen Arbeitgebermarke).
- > Arbeitsplatzausstattung (z.B. Computerarbeitsplätze)

6. Einreichstelle

Förderungsanträge können direkt durch die Förderungswerberin/den Förderungswerber über das Förderungsportal der Steirischen Wirtschaftsförderung SFG (www.portal.sfg.at) eingebracht werden.

Alle dem Förderungsantrag beigelegten Unterlagen müssen vollständig und aussagekräftig sein, damit eine Bewertung des Projektes möglich ist.

7. Laufzeit der Förderungsaktion

Die Laufzeit dieser Förderungsaktion erstreckt sich – vorbehaltlich einer vorzeitigen Revision – bis 30.06.2027 bzw. nach der Verfügbarkeit budgetärer Mittel.

8. Sonstige und besondere Hinweise und Definitionen

Auszahlung der Förderung

Die Auszahlung der gewährten Förderung erfolgt im Regelfall auf einmal nach Realisierung des Projektes und Erbringung eines Nachweises über die Mittelverwendung sowie Erfüllung allfälliger Förderungsbedingungen. Rechnungen, deren Gesamtbetrag weniger als 100 Euro netto beträgt, sind nicht förderbar.

Definition KMU

Als Kleinunternehmen gelten Unternehmen, die weniger als 10 Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz oder deren Jahresbilanzsumme 2 Mio. Euro nicht übersteigt. Als kleine Unternehmen gelten Unternehmen, die weniger als 50 Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz oder deren Jahresbilanzsumme 10 Mio. Euro nicht übersteigt. Als mittlere Unternehmen gelten Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz 50 Mio. Euro oder deren Jahresbilanzsumme 43 Mio. Euro nicht übersteigt. Bei der Berechnung der Mitarbeiterzahlen und der finanziellen Schwellenwerte sind die Unternehmenstypen „eigenständiges Unternehmen“, „verbundenes Unternehmen“ sowie „Partnerunternehmen“ gemäß der Definition der EU-Kommission vom 6. Mai 2003 (Empfehlung (EG) Nr. 2003/361) zu berücksichtigen.

Kein Rechtsanspruch

Aus der Zugehörigkeit einer Förderungswerberin/eines Förderungswerbers zu einer Zielgruppe dieser Förderungsaktion entsteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung der beschriebenen Förderung.

„De-minimis“-Regel

Im Rahmen dieser Ausnahmeregelung darf „ein einziges Unternehmen“¹ unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Ort der Projektrealisierung innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren Förderungen

¹ „Ein einziges Unternehmen“ bezieht sich auf solche, die zueinander in mindestens einer der folgenden Beziehungen stehen:

- a) Ein Unternehmen hält die Mehrheit der Stimmrechte der Anteilseigner oder Gesellschafter eines anderen Unternehmens;
- b) ein Unternehmen ist berechtigt, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs-, oder Aufsichtsgremiums eines anderen Unternehmens zu bestellen oder abzuwählen;
- c) ein Unternehmen ist gemäß einem mit einem anderen Unternehmen geschlossenen Vertrag oder aufgrund einer Klausel in dessen Satzung berechtigt, einen beherrschenden Einfluss auf dieses Unternehmen auszuüben;
- d) ein Unternehmen, das Anteilseigner oder Gesellschafter eines anderen Unternehmens ist, übt gemäß einer mit anderen Anteilseignern oder Gesellschaftern dieses anderen Unternehmens getroffenen Vereinbarung die alleinige Kontrolle über die Mehrheit der Stimmrechte von dessen Anteilseignern oder Gesellschaftern aus.

Auch Unternehmen, die über ein anderes Unternehmen oder mehrere andere Unternehmen zueinander in einer der o. g. Beziehungen stehen, werden als ein verflochtenes bzw. einziges Unternehmen betrachtet.

bis derzeit max. 300.000 Euro pro Mitgliedsstaat erhalten. Dieser Betrag umfasst alle Arten von öffentlichen Beihilfen, die als „De-minimis“-Beihilfe gewährt werden und berührt nicht die Möglichkeit, dass die Empfängerin/der Empfänger aufgrund von der Kommission genehmigter Regelungen andere Beihilfen erhält. Bei Überschreitung der Grenze von 300.000 Euro kommt es zu einer aliquoten Reduzierung der Förderung. Die Förderungswerberin/Der Förderungswerber ist verpflichtet, sämtliche „De-minimis“-Beihilfen, die ihr/ihm und mit ihr/ihm verflochtenen Unternehmen während der letzten 3 Jahre genehmigt oder ausbezahlt wurden, sowie alle zum Zeitpunkt der Antragstellung bei anderen Förderungsstellen beantragten Förderungen vollständig bekannt zu geben. Von einer Förderung ausgeschlossen sind Projekte bzw. Unternehmen in jenen Wirtschaftsbereichen, für die keine „De-minimis“-Beihilfen gewährt werden dürfen.

Naheverhältnis

Rechtsgeschäfte mit Unternehmen oder natürlichen oder juristischen Personen, zu denen die Förderungswerberin/der Förderungswerber in einem persönlichen oder wirtschaftlichen Naheverhältnis steht, können nicht gefördert werden (z.B. gesellschaftsrechtliche Verflechtungen, familiäre oder persönliche Beziehungen oder Personenidentitäten).

Subsidiarität, Kumulierung

Vor der Festlegung der Art und Höhe der Förderung ist auf Förderungsmöglichkeiten anderer Förderungseinrichtungen Bedacht zu nehmen. Die Inanspruchnahme einer zusätzlichen Beihilfe für das gleiche Projektvorhaben ist nicht möglich.

Richtlinienatbestand und beihilferechtliche Grundlage

Die Förderung erfolgt auf Basis des Förderungsprogrammes B.20 der Richtlinie für die Steirische Wirtschaftsförderung. Als beihilferechtliche Grundlage wird die „De-minimis“-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2023/2831, ABl. der EU L 2023/2831 vom 15.12.2023 i.d.g.F.) herangezogen. Eine konkrete beihilferechtliche Beurteilung wird im Zuge der Detailprüfung des Projektes vorgenommen.

9. Kontakt

Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft m.b.H.

Nikolaiplatz 2, A-8020 Graz, Telefon +43 316 7093-0

Fax +43 316 7093-93, office@sfg.at, www.sfg.at