



Kriterienkatalog 2023

Vorwort



Mit der Auszeichnung Meritus werden seit 2009 Organisationen prämiert, die sich im Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung engagieren. Dazu gehören Unternehmen genauso wie öffentliche Institutionen und NGOs. Mittlerweile ist die Auszeichnung Meritus einer der wesentlichen Treiber zur Förderung von LGBTIQ-Themen im organisationalen Kontext.

Der Meritus ist eine Initiative von „Pride Biz Austria“ – und dahinter stehen die Queer Business Women (QBW) und die Austrian Gay Professionals (AGPRO).

Seit 2021: Implementierung der Diversity-Dimension Geschlechtervielfalt

Geschlechtervielfalt umfasst die Realität an existierenden Körperlichkeiten und Identitäten. Typische binäre (zwei-geschlechtliche) Normvorstellungen in Bezug auf Geschlechtsmerkmale und/oder Geschlechtsidentitäten treffen nicht auf alle Menschen gleichermaßen zu. Es gibt auch intergeschlechtliche Menschen bzw. Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale und nicht-binäre sowie transgeschlechtliche Menschen, deren Geschlecht nicht ihrer Identität entsprechend zugewiesen wurde. Geschlechtervielfalt zeigt auf, dass eine Körperlichkeit nicht unbedingt die Identität bestimmt – und dies von Personen selbst definiert und bestimmt werden muss. Alle Menschen sind individuell und können sich psychisch, körperlich und sozial unterschiedlich entwickeln. Geschlechtervielfalt heißt nicht immer „weder Mann noch Frau“, sondern ein real existierendes Mehr an Möglichkeiten und Facetten, wie Menschen sind – und wie sie gesehen und benannt werden wollen.

Mit Diversity Management in den Dimensionen sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt zeigen Sie: Vielfalt ist in Ihrer Organisation eine relevante Ressource. Ihre Mitarbeiter_innen haben die Möglichkeit, sich mit ihrer gesamten Persönlichkeit und Identität einzubringen, weil Sie als Organisation einen sicheren Rahmen anbieten. Darüber hinaus machen Sie Mitarbeiter_innen, Fach- und Führungskräfte auf Ihre Organisation aufmerksam und positionieren sich als attraktive_r Arbeitgeber_in (Employer Branding). Und gleichzeitig nutzen Sie einen Wettbewerbsvorteil, um neue Zielgruppen und Märkte zu erreichen. In wirtschaftlich dynamischen Zeiten kann Diversity Management als Alleinstellungsmerkmal genutzt werden.

Wir freuen uns, dass Sie sich in diesem Bereich engagieren und wünschen Ihnen bei der Einreichung viel Erfolg!

Astrid G. Weinwurm-Wilhelm & Wittich Mahlkecht
Pride Biz Austria

*LGBTIQ: engl. Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer“, also für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intergeschlechtlich und queer.

Das Akronym LGBTIQ ist bspw. auch erweiterbar auf LGBTIQA, wobei das A für Asexualität steht. Im Meritus-Kriterienkatalog 2023 wird diese sexuelle Orientierung jedoch (noch) nicht explizit berücksichtigt.

wichtige Informationen



TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

Voraussetzung für die Einreichung zum Meritus sind Maßnahmen in den Diversity-Kerndimensionen „sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt“, die nach innen gerichtet sind - also auf die einreichende Organisation selbst abzielen. Richten Sie sich mit Ihren Maßnahmen nach außen (Markt, Gesellschaft, etc.), ist die Einreichung für den Pride Biz Sonderpreis möglich.

Der Meritus wird in den vier Kategorien verliehen:

- Kleinunternehmen & Start-ups (bis 49 Mitarbeiter_innen)
- mittelgroße Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter_innen)
- Großbetriebe (250 und mehr Mitarbeiter_innen)
- Einrichtungen des Öffentlichen Sektors (z.B. Regierungsstellen, staatsnahe Unternehmen, Kammern)

Für die Kategorien Kleinunternehmen, Start-ups und mittelgroße Unternehmen gibt es einen eigens konzipierten Kriterienkatalog. Alle Infos dazu finden Sie auf der Webseite unter www.pridebiz.at/meritus.

In Summe kann die Anzahl von 150 Punkten über alle Teilkategorien erreicht werden. Die maximal erzielbare Punkteanzahl innerhalb einer Teilkategorie ist zu Beginn eines jeden Kapitels ersichtlich. Einrichtungen des Öffentlichen Sektor können durch eine Zusatzfrage maximal 170 Punkte erreichen.

Die Einreichung für den Meritus erfolgt mithilfe eines Online-Formulars. In diesem PDF finden Sie eine Zusammenfassung aller Punkte, die im Online-Formular angeführt sind.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an das Team von Pride Biz Austria wenden:

- kontakt@pridebiz.at
- 0664 788 9999

BEGRIFFSKLÄRUNG

Mit dem Begriff „Organisation“ sind alle Formen von Unternehmen, Einrichtungen des öffentlichen Sektors, Betrieben, Vereinen etc. angesprochen.

PRIDE BIZ SONDERPREIS

Mit dem Pride Biz Sonderpreis werden Produkte oder Dienstleistungen ausgezeichnet, die sich an die LGBTIQ-Community richten oder aus der LGBTIQ-Community kommen. Als Bewertungskriterien dienen Innovation und Kreativität - die Organisationsgröße ist dabei nicht relevant. Eine Einreichung für den Pride Biz Sonderpreis schließt eine Teilnahme an der Meritus-Ausschreibung nicht aus.

Weiterführende Informationen zur Einreichung in dieser Kategorie finden Sie auf www.pridebiz.at/meritus

LEITBILD & UMSETZUNG

max. 25 Punkte



1. Was veranlasste Ihre Organisation in der Vergangenheit sich mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtervielfalt proaktiv zu beschäftigen?
2. Hat Ihre Organisation schriftlich fixierte und für alle Mitarbeiter_innen verbindliche Strategien, Leitbilder oder Richtlinien, die auf sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt ausdrücklich Bezug nehmen?

Wenn vorhanden, fügen Sie bitte eine Kopie der entsprechenden Passagen bei (z.B. Passagen, in denen explizit Referenzen auf sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt gemacht werden) oder senden Sie uns ein vollständiges Exemplar Ihrer Unterlagen mit Hinweisen, an welcher Stelle die entsprechenden Passagen zu finden sind.

- a. Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, in der die sexuellen Orientierungen sowie Geschlechtervielfalt ausdrücklich erwähnt wird.
 - b. Nein, eine derartige Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild existiert nicht. Diese/s ist aber in Erarbeitung und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
 - c. Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt werden allerdings nicht erwähnt.
 - d. Wir haben keine schriftliche Strategie/Richtlinie bzw. kein Leitbild, sondern:
Bitte beschreiben Sie die alternative Regelung.
 - e. Wir haben keine solche Richtlinie.
3. Inwieweit spiegelt Ihre Strategie/Richtlinie bzw. das Leitbild gesellschaftliche Veränderungen hinsichtlich des Umgangs mit den Themen sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt wider?

Bitte führen Sie die diesbezüglichen Aktivitäten genauer aus.

- a. Wir orientieren uns explizit an den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- b. Wir gehen bewusst über die gesetzlichen Mindeststandards u.a. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots hinaus.

ORGANISATION

max. 25 Punkte



4. Wer ist für das Thema sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt in Ihrer Organisation verantwortlich und welche anderen Funktionen hat diese Person/haben diese Personen?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz bzw. geben Sie die sonstigen Funktionen der Personen/en in der Organisation an.

- a. Geschäftsführung
- b. Personalführung
- c. Diversity-Arbeitsgruppe Funktionen: _____
- d. Diversity-Beauftragte_r Funktion: _____
- e. andere Verantwortliche: _____
- f. In unserem Unternehmen gibt es keine spezielle Person, die diese Agenden wahrnimmt. Begründung: _____

5. Wenn Sie ein Gremium, eine Diversity-Arbeitsgruppe/eine_n Diversity-Beauftragte_n haben, die auch für die Themenbereiche sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt zuständig ist, wo ist / sind diese organisatorisch angesiedelt?

Berichtslinie direkt an:

- a. Vorstands-/ Geschäftsführungsebene
- b. Mittleres Management
- c. andere Position (z.B. Betriebsrat_rätin): _____

6. Welche Ressourcen werden für Diversity Agenden in Ihrer Organisation zur Verfügung gestellt?

- a. Budgetmittel: laufend / projektbezogen / nein
- b. Zeit: laufend / projektbezogen / nein
- c. Räumlichkeiten: laufend / projektbezogen / nein
- d. Personal: laufend / projektbezogen / nein
- e. Sonstige: _____ laufend / projektbezogen / nein

UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

max. 25 Punkte



Definition Diskriminierung:

Diskriminierung bedeutet die (soziale, wirtschaftliche oder auch strukturelle) Benachteiligung sowie abwertende Behandlung von Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen, die zu ihnen gehören. Zum Beispiel aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer Geschlechtsmerkmale sowie ihrer Behinderung, Ethnizität, Hautfarbe, Herkunft oder anderer Gründe.

Gerade wenn Menschen auch Teil von sogenannten Minderheiten sind, machen sie oft die Erfahrung von Marginalisierung bis hin zu Gewalt - für die sogenannte Mehrheitsgesellschaft ist das oft nicht gleich wahrnehmbar. In Wirtschaft und Arbeitswelt können die Auswirkungen sein, dass Menschen sich nicht outen, Mobbing erfahren, Angst um ihren Arbeitsplatz haben, Jobs mitunter gar nicht bekommen oder nicht gleichwertige Chancen in ihrer Karriere in einem Unternehmen erfahren. Strukturelle sowie rechtliche Diskriminierung kann sich außerdem in der Kommunikation, Verwaltung und in Bezug auf Räumlichkeiten widerspiegeln (wenn gesetzliche Vorgaben beispielsweise nicht umgesetzt werden). Im Dienstleistungssektor und im Kund_innenverkehr spielt auch der adäquate Umgang mit einer diversen Kund_innenschaft eine Rolle.

7. Gibt es Vertrauenspersonen an die sich LGBTIQ-Mitarbeiter_innen wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen?

Spezifizieren / Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja, sie ist in der Organisation wie folgt verortet: _____
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- c. Nein

8. Gibt es intern die Möglichkeit zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen?

Spezifizieren / Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- c. Nein

9. Gibt es ein (verschriftliches) Verfahren zur Behandlung von Diskriminierungsfällen?

Spezifizieren / Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- a. Ja
- b. Nein

BETRIEBLICHE NEBEN- & FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN

max. 25 Punkte



10. Gewährt Ihre Organisation über die rechtlichen Vorgaben Neben-/ Sozialleistungen oder Vergünstigungen auch für Partner_innen?

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- Ja: Bitte kreuzen Sie in der nachstehenden Tabelle die gewährten Leistungen an
- In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- Nein

Empfänger_innen:

- Ehepaare
- eingetragene Partner_innenschaften
- gemischtgeschlechtliche Partner_innenschaften
- gleichgeschlechtliche Partner_innenschaften
- Paare in getrennten Haushalten

Leistungen:

- Freiwillige Betriebspension
- Zusätzliche Krankenversicherung
- Karenz bei Geburt eines Kindes
- Sonderurlaub bei Verpartnerung
- Arbeitszeitgestaltung (insb. an Feiertagen und in der Urlaubszeit)
- Pflegeurlaub bei Krankheit der_des Partner_in
- Dienstfreistellung bei Adoption (Stiefkind & Fremdkind)
- Dienstfreistellung bei Annahme eines Pflegekindes
- Nutzung des Firmenfahrzeuges
- Nachzug der_des Partner_in ins Ausland auf Organisationskosten (Expat)
- Sprachkurs für die_den Partner_in (Expat-Vorbereitung)
- Sonstige Vergünstigungen (Bonuskarten, Einkaufsvergünstigungen, Kreditkarten, ermäßigte Flug-/ Zugtickets, Jahreskarten f. Öffis, Freizeitangebote)
- weitere Vergünstigungen bitte hier anführen: ____

11. Gewährt Ihre Organisation Sonderurlaub für Mitarbeiter_innen bei Bedarf an mehr Zeit für medizinische Transitionswege?

- Ja
- In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- Nein

KOMMUNIKATION, VERWALTUNG UND SANITÄRANLAGEN

max. 10 Punkte



12. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer internen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen sowie Geschlechtervielfalt (Wort und / oder Bild)?

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Kommunikationsmethoden und legen Sie ggf. Beispiele / Bilder bei.

- a. Auf Postern und in Broschüren
- b. In Emails und im Intranet
- c. In internen Diversity-Veranstaltungen zu LGBTIQ-Themen
- d. Wir berücksichtigen explizit auch gleichgeschlechtliche Partner_innen in unserer internen Kommunikation (z.B. bei Einladungen zu Firmenfeiern).
- e. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): _____
- f. Nein

13. Inwiefern bedenken Sie in Ihrer externen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen sowie eine Geschlechtervielfalt (Wort und / oder Bild)?

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Kommunikationsmethoden und legen Sie ggf. Beispiele / Bilder / Screenshots bei.

- a. Im Geschäftsbericht
- b. In Werbemaßnahmen (wie Postern, Fernsehspots, Plakaten, Postern, Broschüren, etc.)
- c. In Stellenausschreibungen
- d. In Emails und im Internetauftritt (Webseite, Social Media)
- e. In offenen / öffentlichen Diversity-Veranstaltungen zu LGBTIQ-Themen
- f. Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): _____
- g. Nein

KOMMUNIKATION, VERWALTUNG UND SANITÄRANLAGEN

max. 10 Punkte



14. Inwiefern wird die Inklusion von Geschlechtervielfalt in Datensätzen von Mitarbeiter_innen und Kund_innen umgesetzt?

Dazu zählen bspw. Stammdatenblätter, Formulare, CRM-Systeme, etc.
Bitte legen Sie ggf. Beispiele/Bilder/Prozessanleitungen / Screenshots bei.

- a. Möglichkeit zur Erfassung bzw. Änderung von alternativen Geschlechtseinträgen und Löschung alter Datensätze; sowie Möglichkeit für Eigenangabe von Geschlecht und Name bereits vor einer rechtlichen Änderung
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr.
- c. Wir haben dazu keine Richtlinien.

15. Gibt es in Ihrer Organisation Zugang zu geschlechtsneutralen Toiletten?

Spezifizieren / Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz und legen Sie ggf. Belege bei.

- a. Ja.
- b. In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr.
- c. Nein.

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte



16. Welche Sensibilisierungs- und kompetenzbildende Maßnahmen zu sexuellen Orientierungen und Geschlechtervielfalt und damit verbundener Anti-/ Diskriminierung gibt es in Ihrer Organisation?

Bitte beschreiben Sie diese kurz bzw. legen Sie entsprechendes Material bei.

17. Für welche Zielgruppe sind diese Maßnahmen vorgesehen?

- a. Alle Führungskräfte: freiwillig / verpflichtend
- b. Ausgewählte Führungskräfte: freiwillig / verpflichtend
- c. Alle Mitarbeiter_innen: freiwillig / verpflichtend
- d. Ausgewählte Mitarbeiter_innen: freiwillig / verpflichtend

18. Rekrutieren Sie bewusst LGBTIQ-Mitarbeiter_innen?

Erläutern Sie Ihre Antwort kurz. Wenn ja, bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Stellenanzeige ein.

- a. Ja, wir schalten ganz bewusst Stellenanzeigen auch in Community-Medien.
- b. Ja, wir weisen in unseren Stellenanzeigen explizit darauf hin, dass unsere Organisation eine vielfältige Belegschaft anstrebt.
- c. Ja, über andere Wege (z.B. Präsentation auf Karrieremessen etc.)
- d. Nein

19. Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen, die LGBTIQ-Mitarbeiter_innen in ihrem Selbstverständnis unterstützen bzw. die ein Selbst-Outing fördern können (z.B. Mitarbeiter_innen-Netzwerk, Mentoringprogramm, Führungskräftetraining o.ä.)?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

- a. Ja
- b. Nein

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte



20. Welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt?

- a. Budgetmittel: laufend / projektbezogen / nein
- b. Zeit: laufend / projektbezogen / nein
- c. Räumlichkeiten: laufend / projektbezogen / nein
- d. Personal: laufend / projektbezogen / nein
- e. Sonstige: _____: laufend / projektbezogen / nein

LIEFERANT_INNEN / KOOPERATIONS- PARTNER_INNEN

max. 5 Punkte



21. Inwiefern beachten Sie das Thema Diversity auch bei der Auswahl der Lieferant-_innen bzw. Kooperationspartner_innen?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort und fügen Sie evtl. Materialien zur Sicherstellung Ihres Anspruchs bei.

- a. Wir achten auf die Mindesteinhaltung der Menschenrechte (UN Menschenrechtskonvention)
- b. Wir fördern Lieferant_innen / Kooperationspartner_innen, die aktives Diversity Management betreiben
- c. Wir bevorzugen LGBTIQ-freundliche Lieferant_innen/Kooperationspartner_innen
- d. Nein, weil _____

ZIELGRUPPEN

max. 10 Punkte



22. Sind LGBTIQ-Menschen für Ihre Organisation eine relevante Kund_innengruppe?

Bitte fügen Sie ein Beispiel einer entsprechenden Medienanzeige bei bzw. erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

- a. Wir sprechen in unserer Marktkommunikation alle, ungeachtet der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität an.
- b. Wir sprechen LGBTIQ-Personen in unserer Marktkommunikation gezielt an.
- c. Nein, haben wir noch nicht angedacht.
- d. Nein, weil _____

23. Hat Ihre Organisation bereits eine LGBTIQ-Organisation oder ein LGBTIQ-Event bzw. Initiative als Sponsorin unterstützt?

Bitte beschreiben Sie Ihre durchgeführten bzw. geplanten Sponsoring-Aktivitäten auf einem Beilagenblatt.

- a. Ja
- b. In Planung, und zwar _____
- c. Nein, weil _____

ABSCHLUSSFRAGE

max. 5 Punkte



24. Welche Fortschritte konnten in den letzten 2 Jahren erzielt werden?

Bitte beschreiben Sie kurz die Entwicklungen in Ihrer Organisation.

UNTERSTÜTZENDE MATERIALIEN

max. 5 Punkte



Bitte fügen Sie Informationen oder Dokumente bei, die Ihr Engagement unterstreichen, aber noch nicht mit obigen Fragen abgedeckt sind (z.B. speziell für die LGBTIQ-Community entwickelte Dienstleistungen oder Produkte).

PRIDE BIZ SONDERPREIS



Bedenken Sie auch die Möglichkeit für den Sonderpreis einzureichen. Mit diesem Preis werden Organisationen ausgezeichnet, die ihre Produkte oder Dienstleistungen an die LGBTIQ-Community richten oder aus der LGBTIQ-Community kommen.

Das entsprechende Formular für die Einreichung finden Sie unter www.pridebiz.at/meritus.

ZUSATZFRAGE FÜR EINRICHTUNGEN DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS

max. 20 Punkte



In welcher Form werden sexuelle Orientierungen und die Geschlechtervielfalt der Mitglieder / Kund_innen / Studierenden / Klient_innen/Patient_innen / etc. berücksichtigt?

Bitte beschreiben Sie Ihre Maßnahmen.