



Kriterienkatalog 2025

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).

Mit gelebtem Diversity Management in den Dimensionen sexuelle Orientierungen 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!

Lukas Burian & Astrid G. Weinwurm-Wilhelm
Präsident & Vizepräsidentin Pride Biz Austria

HINWEIS

LGBTIQ+ ist der englische Sammelbegriff für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer“, also für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intergeschlechtlich und queer. Das Akronym LGBTIQ+ ist beispielsweise auch erweiterbar auf LGBTIQ+A+, wobei das A für Asexualität steht. Im Meritus-Kriterienkatalog 2025 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 Orientierungen 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 folgenden 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 Österreich ansässige Unternehmen, die beispielsweise Tochterfirmen globaler Konzerne sind, aber hierzulande weniger als 250 Mitarbeitende haben, reichen bitte in den Kategorien Kleinunternehmen & Start-ups bzw. Mittelgroße Unternehmen ein - auch, wenn die Mitarbeiter:innenzahl des Gesamtkonzernes das jeweilige Limit überschreitet. Besonders wichtig ist hier, dass Tochterfirmen explizit darlegen, welche der global vorgeschriebenen Konzernmaßnahmen konkret in Österreich umgesetzt wurden. Nur so ist für die Jury eindeutig erkennbar, was lokal tatsächlich umgesetzt worden ist.

In Summe kann die Anzahl von 150 Punkten über alle Teilkategorien erreicht werden. Die maximal erzielbare Punktzahl innerhalb einer Teilkategorie ist zu Beginn eines jeden Kapitels ersichtlich. Einrichtungen des öffentlichen Sektors können durch eine Zusatzfrage insgesamt 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

HINWEIS

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

WICHTIGE INFORMATIONEN



BEGRIFFSKLÄRUNG 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.

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.

NEU 2025

Frage 25: Der Kriterienkatalog der Auszeichnung Meritus ist ein dynamisches Dokument. Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass insbesondere die Beratungskompetenz und deren Beschreibung zentrale Aspekte für strategisches Diversity Management sind. Neu hinzugekommen ist daher die letzte Frage im Kriterienkatalog, die sich darauf bezieht.

THEMENBEREICHE



- Leitbild & Umsetzung (1-3)
- Organisation (4-6)
- Umgang mit Diskriminierung (7-9)
- Betriebliche Neben- und freiwillige Sozialleistungen (10-11)
- Kommunikation, Verwaltung und Sanitäreanlagen (12-15)
- Personalverwaltung (16-20)
- Lieferant:innen/Kooperationspartner:innen (21)
- Zielgruppen (22-23)
- Weiterentwicklungen / Beratungskompetenz (24-25)
- Zusatzfrage für Organisationen des öffentlichen Sektors

LEITBILD & UMSETZUNG

max. 25 Punkte



1 Was veranlasste Ihre Organisation in der Vergangenheit dazu, sich proaktiv mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtervielfalt zu beschäftigen?

2 Hat Ihre Organisation schriftlich fixierte und für alle Mitarbeiter:innen verbindliche Strategien, Leitbilder oder Richtlinien, die auf sexuelle Orientierungen 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 welchen Stellen die entsprechenden Passagen zu finden sind.

- Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, in der die sexuellen Orientierungen sowie Geschlechtervielfalt ausdrücklich erwähnt wird.
- Nein, eine derartige Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild existiert nicht. Diese/s ist aber in Erarbeitung und wird im nächsten Jahr umgesetzt.
- Ja, wir haben eine unternehmensweite Strategie/Richtlinie bzw. ein Leitbild, sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt werden allerdings nicht erwähnt.
- Wir haben keine schriftliche Strategie/Richtlinie bzw. kein Leitbild, sondern: (Bitte beschreiben Sie die alternative Regelung.)
- Wir haben keine solche Strategie/Richtlinie.

3 Inwieweit spiegelt Ihre Strategie/Richtlinie bzw. Ihr Leitbild gesellschaftliche Veränderungen hinsichtlich des Umgangs mit den Themen sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt wider?

Bitte führen Sie die diesbezüglichen Aktivitäten genauer aus.

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

ORGANISATION

max. 25 Punkte



4

Wer ist in Ihrer Organisation für das Thema sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt verantwortlich und welche andere/n Funktion/en hat diese Person/haben diese Personen?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz bzw. geben Sie die sonstige/n Funktion/en der Personen/en in der Organisation an.

- Geschäftsführung
- Personalführung
- Diversity-Arbeitsgruppe
- Diversity-Beauftragte:r
- andere Verantwortliche: ____
- In unserem Unternehmen gibt es keine spezielle Person, die diese Agenden wahrnimmt.
Begründung: ____

5

Wenn Sie ein Gremium, eine Diversity-Arbeitsgruppe und/oder eine:n Diversity-Beauftragte:n haben, der/die auch für die Themenbereiche sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt zuständig ist, wo ist/sind diese organisatorisch angesiedelt?

Berichtslinie direkt an:

- Vorstands-/Geschäftsführungsebene
- Mittleres Management
- andere Position (z. B. Betriebsrät:in, ...): ____

6

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

- Budgetmittel: laufend / projektbezogen / nein
- Zeit: laufend / projektbezogen / nein
- Räumlichkeiten: laufend / projektbezogen / nein
- Personal: laufend / projektbezogen / nein
- Sonstige: ____ laufend / projektbezogen / nein

UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

max. 25 Punkte



7

Gibt es (eine) Vertrauensperson/en, an die sich LGBTIQ+ Mitarbeiter:innen wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen?

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- Ja, sie ist/sind in der Organisation wie folgt verortet: ____
- In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr
- Nein

8

Gibt es intern die Möglichkeit zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen?

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

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

9

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

Spezifizieren/Beschreiben Sie Ihre Antwort bitte kurz.

- Ja
- 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
- 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 für 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.

- Auf Postern und in Broschüren
- In E-Mails und im Intranet
- In internen Diversity-Veranstaltungen zu LGBTIQ+ Themen
- Wir berücksichtigen explizit auch gleichgeschlechtliche Partner:innen in unserer internen Kommunikation (z. B. bei Einladungen zu Firmenfeiern).
- Sonstiges (z. B. Freizeitgruppen): ____
- Wir bedenken in unserer internen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen sowie Geschlechtervielfalt nicht explizit.

13

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

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

- Im Geschäftsbericht
- In Werbemaßnahmen (wie Postern, Fernsehspots, Plakaten, Postern, Broschüren etc.)
- In Stellenausschreibungen
- In E-Mails und im Internetauftritt (Webseite, Social Media)
- In offenen/öffentlichen Diversity-Veranstaltungen zu LGBTIQ+ Themen
- Sonstiges (z.B. Freizeitgruppen): ____
- Wir bedenken in unserer externen Organisationskommunikation unterschiedliche sexuelle Orientierungen sowie Geschlechtervielfalt nicht explizit.

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.

- 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
- In Planung und Umsetzung im nächsten Jahr.
- 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.

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

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte



16

Welche Sensibilisierungs- und kompetenzbildenden 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?

- Alle Führungskräfte: freiwillig / verpflichtend
- Ausgewählte Führungskräfte: freiwillig / verpflichtend
- Alle Mitarbeitenden: freiwillig / verpflichtend
- Ausgewählte Mitarbeitende: freiwillig / verpflichtend

18

Rekrutieren Sie bewusst LGBTIQ+ Mitarbeiter:innen?

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

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

PERSONALMANAGEMENT

max. 25 Punkte



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, Führungskräfte-training o.ä.)?

Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz.

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

20

Welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt?

- Budgetmittel: laufend / projektbezogen / nein
- Zeit: laufend / projektbezogen / nein
- Räumlichkeiten: laufend / projektbezogen / nein
- Personal: laufend / projektbezogen / nein
- Sonstige: ___ laufend / projektbezogen / nein

LIEFERANT:INNEN/ KOOPERATIONSPARTNER:INNEN

max. 5 Punkte



21

Inwiefern beachten Sie das Thema Diversity auch bei der Auswahl Ihrer Lieferant:innen bzw. Kooperationspartner:innen?

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

- Wir achten auf die Mindestinhaltung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtskonvention).
- Wir fördern Lieferant:innen/Kooperationspartner:innen, die aktives Diversity Management betreiben.
- Wir bevorzugen LGBTIQ+ freundliche Lieferant:innen/Kooperationspartner:innen.
- Nein, weil ____

ZIELGRUPPEN

max. 10 Punkte



22

Sind LGBTQ+ Menschen für Ihre Organisation eine relevante Kund:innengruppe?

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

- Wir sprechen in unserer Marktkommunikation alle an - ungeachtet sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten.
- Wir sprechen LGBTQ+ Personen in unserer Marktkommunikation gezielt an.
- Nein, haben wir noch nicht angedacht.
- Nein, weil ____

23

Hat Ihre Organisation bereits eine LGBTQ+ Organisation, ein LGBTQ+ Event und/oder eine LGBTQ+ Initiative als Sponsor:in unterstützt?

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

- Ja
- In Planung und zwar: ____
- Nein, weil ____

ABSCHLUSSFRAGEN

max. 5 Punkte



24

Welche konkreten Fortschritte konnten in den letzten 2 Jahren im Bereich sexuelle Orientierungen und Geschlechtervielfalt erzielt werden?

Bitte beschreiben Sie kurz die Entwicklungen in Ihrer Organisation.

25

Welche konkreten fachlichen Kompetenzen haben interne Berater:innen (z. B. Diversity Manager:innen, Vertrauenspersonen, Gesundheitsmanager:innen, HR-Mitarbeitende mit Diversity-Verantwortung etc.) im Bereich LGBTIQ+ relevanter Themen, und auf welchem Wege haben sie diese erlangt?

Bitte beschreiben Sie außerdem, inwiefern diese Person/en dazu ermutigt wurde/n bzw. es ihr/ihnen ermöglicht wurde, ihre LGBTIQ+ Beratungskompetenz und Expertise auszubauen.

UNTERSTÜTZENDE MATERIALIEN

max. 5 Punkte



Bitte fügen Sie Informationen oder Dokumente bei, die Ihr Engagement unterstreichen, aber noch nicht durch obige Fragen abgedeckt sind.

ZUSATZFRAGE FÜR EINRICHTUN- GEN 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.