



Warum Einkommensgleichheit zwischen Frauen und Männern ?

Rechtsgründe (Auswahl)

Menschenrechte Artikel 7

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. ...

CEDAW

The convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979

EU Richtlinie RL 206/54/EG

des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006 ("Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG").

Österreichische Bundesverfassung Artikel 7. (1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. ...
(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig. ...

Geld als Ausdrucksform für Wert

Geld wird als Ausdruck des Wertes gesehen, der im Tausch für das zur Verfügung stellen von Arbeitszeit, Arbeitsleistung, Arbeitseinsatz ... geboten wird. Wenn Frauen für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn/ gleiches Gehalt bekommen, lässt sich daraus entnehmen, dass Frauenarbeit der gleiche Wert wie Männerarbeit beigemessen wird.

Demographie

Unabhängig von den unterschiedlichen Einschätzungen, in welcher Höhe und wann genau der Arbeitsmarkt in der vorliegenden Form durch eine zu geringe Zahl von Arbeitenden kollabiert, steht fest, dass vor allem Frauen als **DIE** Arbeitskraftressource der nächsten Jahrzehnte gesehen werden. Diese Arbeitskraftreserve zu aktivieren wird wesentlich leichter, wenn für diese nachgefragten Frauen angemessene Arbeits- und Entgeltbedingungen hergestellt werden.

Betriebs – Wirtschaftliche Argumente

Soft facts - operative Leistungsfähigkeit, Innovationskultur, MitarbeiterInnenmotivation, KundInnenzufriedenheit – sind maßgeblich für **Unternehmenserfolg** (Studie: In the dark II – Deloitte 2007). →

Motivation 1: Gerechter Lohn ist zwar kein nachhaltiger Motivationsfaktor. Das Fehlen gerechter Bezahlung ist allerdings wesentlicher Demotivationsfaktor .

Motivation 2: Überdurchschnittliches Engagement der MitarbeiterInnen hängt hauptsächlich davon ab, welches Bild die Unternehmensleitung vom Unternehmen vermittelt (Towers Perrin Global Workforce Study 2007) und wie stark sie Interesse an den MitarbeiterInnen zeigt. Einsatz der Unternehmensleitung für Gleichstellung (Übernahme sozialer Verantwortung) wirkt als Treiber für MitarbeiterInnenmotivation, hebt die Attraktivität als Arbeitgeber und fördert so auch die

Bindung von Mitarbeiterinnen = geringe Fluktuation als laufende Einsparungsquelle
Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte – siehe oben und Demographie

....

Vielfalt als Voraussetzung für Innovation

Innovationskraft in Teams und Projekten: vor allem durch die Unterschiedlichkeit der handelnden Teammitglieder werden die Kreativität gefördert, Innovationssprünge ermöglicht und die Gefahr des Tunnelblicks reduziert. Die Potenzierung der Problemlösungs- und Handlungsfähigkeit durch die gemischtgeschlechtliche und interkulturelle Zusammensetzung von Gruppen und Teams wird noch gestärkt durch ausgewogene und gleichwertige/ gerechte Behandlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Team/ im Projekt. Ungleichbehandlung lässt sich längerfristig nicht verheimlichen und wirkt sich negativ auf den Gesamterfolg aus.