



Interreg
Austria-Hungary

European Union – European Regional Development Fund



WomEn-Puls

Kooperationsprogramm INTERREG V-A Österreich-Ungarn

ATHU116 – WomEn-Puls

Women Enhancing Public Sector

POLICY RECOMMENDATIONS

Im Auftrag des:

Vas Megyei Önkormányzati Hivatal
Selbstverwaltungsamt des Komitats Vas



Erstellt von:

Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség
Ungarische Frauenlobby



Das Dokument wurde im Rahmen des Projekts WomEN-Puls (Nr. ATHU116) durch die Förderung des Programms INTERREG V-A Österreich -Ungarn erstellt.

Das Projekt wird im Rahmen des Programms INTERREG V-A Österreich-Ungarn durch die Förderung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung durchgeführt.

Szombathely, März 2022

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG	3
1. VERFÜGBARE FACHPOLITIKEN	4
2. ZIELE	7
3. POLICY RECOMMENDATIONS	9
VERWENDETE LITERATUR	24

Motto: „Arbeitsqualität ist Lebensqualität“, unbekannte (Workshopteilnehmerin, NOWA, März 2021

Einführung

Das Projekt *Women Enhancing Public Sector* (WomEn-Puls ATHU116), das durch das Interreg V-A Kooperationsprogramm Österreich-Ungarn 2014-2020 gefördert wird, zielt darauf ab, die Arbeitsmarktsituation und die Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (Steiermark) in den ungarischen Komitaten Zala und Vas sowie in den österreichischen Bundesländern Burgenland und Steiermark zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein Konsortium unter der Leitung der Selbstverwaltungen der Komitate Zala und Vas in Ungarn sowie des Vereins NOWA und der Beratungsstellen des Dachverbands der burgenländischen Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen (DAFF) gebildet. Im Rahmen des Projekts wurden auf der Grundlage des Abschlussberichts der Erhebung ein Trainingsprogramm entwickelt und eine Reihe von Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Es kam auch zur Bewusstseinsbildung für Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen, allgemeine Sensibilisierungsworkshops wurden abgehalten. Ein grenzüberschreitendes strategisches institutionelles Kooperationsnetz kam zustande zur Aufrechterhaltung und nachhaltigen Umsetzung der Projektergebnisse. Unser Paket mit Policy Recommendations wurde als Ergänzung zur bilateralen Strategie und dem Aktionsplan geschnürt, die die Projektergebnisse zusammenfassen und sich hauptsächlich an politische Entscheidungsträger*innen und Expert*innen richtet.

Die öffentlichen Politiken/Fachpolitiken der Länder sind zwar immer werteorientiert, werden aber von denselben Standards bestimmt: Für eine angemessene Planung sind Daten unerlässlich, im Falle der Frauenpolitik bedeutet dies nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten. Es ist wichtig, auf diesen Daten aufzubauen, um Forschung zu betreiben, und in unserem Fall gilt es, die geschlechtsbezogene Perspektive zu berücksichtigen. Um sicherzustellen, dass Politik nicht nur eine Anweisung von oben nach unten bedeutet, sondern von der Gesellschaft akzeptiert wird, ist es wichtig, dass die Zielgruppen und die sie vertretenden Berufsverbände und Organisationen der Zivilgesellschaft in den Planungs- und Bewertungsprozess einbezogen werden. Mit unserem Vorschlagspaket hoffen wir, aufbauend auf den gemeinsamen Ergebnissen des Projekts WomEn-Puls, einen Beitrag zu einer solchen Politik zu leisten.

1. Verfügbare Fachpolitiken

Politik kann die Bedingungen für die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene beeinflussen. Die Gleichstellung der Geschlechter als ein zentraler Wert der EU wurde erstmals im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktregulierung, bei der Frage des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit thematisiert. Andere Bereiche, die ebenfalls Einfluss auf die Karriere von Frauen haben, wie z.B. Bildung oder Familien- und Sozialpolitik, liegen jedoch in nationaler Zuständigkeit, und die Tatsache, dass sich Österreich und Ungarn auf diesem Gebiet aus historischen Gründen in mancher Hinsicht unterscheiden, hat auch unsere gemeinsame Arbeit beeinflusst. Während in Ungarn das Zwei-Verdienst-Familienmodell und die obligatorische Beschäftigung ab den 1950er Jahren allgemein üblich waren und Teilzeitarbeit nicht eingeführt wurde, traten in Österreich die Frauen mit Familie teilweise erst später in den Arbeitsmarkt ein, Teilzeitarbeit für Frauen mit kleinen Kindern war und ist gang und gäbe, was sich auf Einkommen, Karriereaussichten und künftige Pension auswirkt. Während in Ungarn – wie auch in anderen ehemals sozialistischen Ländern – die frauenpolitischen Vorschläge ausdrücklich eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen (und Männer) mit kleinen Kindern nach Bedarf empfehlen, wird in Österreich das Gegenteil empfohlen: eine Vollzeitbeschäftigung für beide Geschlechter mit mindestens 32 Stunden pro Woche. Wir haben versucht, diese unterschiedlichen Bedürfnisse in unseren Vorschlägen in Einklang zu bringen.

Geschlechtsaspekte in der Beschäftigung können sich in folgenden Bereichen ergeben: Erwerbsquoten, alternative Arbeitsformen (Teilzeit, flexible Arbeitszeiten usw.), unbezahlte Hausarbeit (Arbeitsteilung zu Hause zur Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Kranken), Zugang zu Entscheidungspositionen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, geschlechtsspezifisches Lohngefälle und wirtschaftliche Autonomie der Frauen. In einem breiteren Kontext kann (strukturelle) Gewalt gegen Frauen in Form von Belästigung am Arbeitsplatz oder häusliche Gewalt nicht außer Acht gelassen werden, denn das Stressniveau der Beschäftigten, ihre Leistungsfähigkeit und sogar ihre körperliche Unversehrtheit wird beeinträchtigt. Die EU befasst sich ebenfalls mit all diesen Themen, z. B. ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein Schlüsselbereich, den sie auch auf politischer Ebene durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen zu erreichen sucht (2002 wurden in Barcelona die sog. Barcelona-Ziele festgelegt, wonach 90 % der Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren und 33 % der Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren eine Kinderkrippe/Tagesstätte besuchen sollen). Dies wird idealerweise durch ein System der Kinderbetreuungszeit

(Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit) ergänzt. Ungarn ist seit Jahrzehnten Vorreiter mit seinem umfassenden GYED-GYES-System (das manchmal wegen der Länge der Kinderbetreuungszeit kritisiert wird, aber tief verwurzelt und breit akzeptiert ist), das durch die Einführung der flexiblen GYED noch weiter diversifiziert wurde und Frauen mit kleinen Kindern ermutigt, noch früher als üblich, nämlich vor dem zweiten Lebensjahr des Kindes, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. In Österreich wurde das ebenso komplexe Kinderbetreuungssystem (Mutterschutz, Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld) später entwickelt und berücksichtigt bereits die Gleichstellung der Geschlechter und die Rückkehr der Frauen auf den Arbeitsmarkt. Je früher eine Mutter zur Arbeit zurückkehrt, desto höher ist die Leistung, die sie erhält, und der andere Elternteil (in der Regel der Vater) hat Anspruch auf die Monate, die verloren gingen, wenn sie diese nicht in Anspruch nimmt. Im Gegensatz zum ungarischen System wird nicht unterschieden zwischen Müttern, die erwerbstätig sind (Ungarn: GYED) und Müttern, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind oder ihn nie betreten haben (Ungarn: GYES). Andererseits sind Kinderkrippen und Kindergärten im Gegensatz zu den kommunalen Einrichtungen in Ungarn nur zum Teil und die Öffnungszeiten sind stärker eingeschränkt. Beide Länder haben eine lange Tradition von qualitativ hochwertigen Kinderkrippen und Kindergärten mit qualifizierten Erzieher:innen. In Österreich haben seit 2004 alle Eltern auf Antrag einen Anspruch auf ein Teilzeitangebot bis zum 7. Lebensjahr der Kinder, das tatsächlich häufig in Anspruch genommen wird (vor allem von Müttern); in Ungarn ist das nur bis zum 4. Lebensjahr möglich (bei Müttern mit mehreren Kindern bis zum 6. Lebensjahr), allerdings geltend nur in der 4-Stunden-Variante, und auch weniger verbreitet (nicht wegen mangelnder Beliebtheit, sondern wegen des geringen Einkommens, das mit einem 4-Stunden-Job erzielt werden kann). Im Allgemeinen verfolgen sowohl Österreich als auch Ungarn eine familienorientierte Sozialpolitik, unabhängig von der politischen Ausrichtung ihrer Regierungen.

In beiden Ländern gibt es – selbstverständlich im Einklang mit den EU-Verpflichtungen – ein Gleichbehandlungsgesetz und eine Gleichbehandlungsbehörde, und es gibt bzw. gab eine Gleichstellungsstrategie (die durch ein Frauenministerium ergänzt wurde oder nicht): In Österreich ist dies der nationale Aktionsplan für die „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“, in Ungarn wurde die bisherige Strategie 2020 durch einen zehnjährigen Aktionsplan mit dem Titel „Stärkung der Rolle der Frau in Familie und Gesellschaft“ ersetzt. Letzteres widerspiegelt gleichzeitig den politischen Wertewandel, der sich in Ungarn seit 2010 vollzogen hat, wobei *Gender Mainstreaming* (horizontale Durchsetzung der

Geschlechtergleichstellung in allen Politikbereichen) durch *Family Mainstreaming* (Durchsetzung der Bedeutung der Familie in allen Politikbereichen) abgelöst worden ist. Österreich hingegen ist traditionell Vorreiter bei der komplexen, bereichsübergreifenden Anwendung der Gender-Mainstreaming-Methodik sowohl in der Planung der staatlichen Politik als auch in der Budgetierung, und feierte 2020 das 20-jährige Bestehen¹ dieses Commitments. Österreich kann aufgrund seiner föderalen Struktur sogar Landesstrategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorweisen, wie z.B. die Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie, die im Jahr 2020 beschlossen wurde.²

Über die Europäische Union hinaus befassen sich weitere Organisationen wie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mit der Situation von Frauen in ihren Rechtsvorschriften, die von den Mitgliedstaaten ratifiziert werden können. Darunter das Übereinkommen Nr. 111 und die Empfehlung Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958). Das Übereinkommen Nr. 156 und die Empfehlung Nr. 165 über Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten (1981), das Übereinkommen Nr. 183 und die Empfehlung Nr. 191 über den Mutterschutz (2000) (auch 2000).

Neben dem frauen- und familienpolitischen Kontext werden die Karrierechancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt maßgeblich von der allgemeinen Situation der Erwerbstätigen im jeweiligen Land beeinflusst, und zwar unabhängig von ihrem Geschlecht durch allgemeines Lohnniveau, Arbeitsumfang, Überstundenvergütung, Zuschüsse (Cafeteria-Modell), Wertschätzung von Angestellten und Beamt:innen im öffentlichen Dienst, Verbreitung von Methoden der Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Führungskultur (einschließlich Organisationsprotokollen und Beschwerdewegen) sowie Erfolg der Gewerkschaften bei der Interessenvertretung.

Bestehende nationale bzw. bundeslandweite Regelungen können auf bilateraler Ebene als Vorbild dienen, sie können aber auch verbessert und um neue Elemente ergänzt werden.

¹ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting.html>

² https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020_EN.

2. Ziele

Unser Papier ist als komplexes Dokument für politische Entscheidungsträger:innen gedacht. Ziel ist es, die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, so dass sie nicht nur als Ressource für die Industrie/den Arbeitsmarkt (wie in Kriegen oder bei der erzwungenen staatssozialistischen Industrialisierung) oder als demografische Ressource (mit dem Argument, dass in den Industrieländern mehr Kinder geboren werden, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher ist, z. B. Frankreich oder Schweden) gelten. Vielmehr sollte man in der arbeitenden Frau die wirtschaftliche Unabhängigkeit (die sie vor häuslicher Gewalt, Ohnmacht wegen Alleinerziehung und Armut schützt) und die berufliche Selbstverwirklichung (die eine Grundlage für psychische Gesundheit und Wohlbefinden ist) sehen. Eine Verbesserung der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet gleichzeitig eine Veränderung der Rolle der Männer auf dem Arbeitsmarkt und im Haushalt und der Familie als Betreuer, und zwar sowohl im Hinblick auf den verschärften Wettbewerb und die neue Gruppendynamik am Arbeitsplatz (gemischte Gruppen und Leistungsprinzip verbessern die Qualität der Arbeit) als auch im Hinblick auf die Erwartungen der Arbeitgeber:innen/ Gesellschaft bezüglich Verfügbarkeit und Arbeitsorganisation durch die zunehmende Rolle der Männer im Haushalt und der Familienarbeit. Zur Gleichstellungspolitik gehört daher auch die auf Männer, nicht auf Frauen abgezielte Erhöhung der Zahl der Vaterschaftsurlaubstage im Rahmen der EU-Richtlinie, die ab August 2022 anzuwenden sein wird..

Dies umfasst den Abbau der vertikalen Segregation ebenfalls, d. h. eine verstärkte Präsenz von Frauen nicht nur auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen, sondern in Führungspositionen ebenso. Neben einer sachkundigen Auswahl (eine Form davon stellt Geschlechterquote dar) ist es wichtig, Führungskompetenzen zu entwickeln, Schulungen, Mentoring, Coaching und ein Netzwerk von Frauenunterstützungsgruppen auszubauen. Das im Rahmen des Projekts erarbeitete Toolkit dient genau diesem Zweck.

Vor der Einführung neuer agrar-, umwelt-, energie- oder industriepolitischer Maßnahmen wird in der Regel eine PESTLE- (Akronym für political, economical, socio-cultural, technological, legal and environmental) und eine SWOT-Analyse (Akronym für strengths, weaknesses, opportunities and threats) durchgeführt, um die Auswirkungen zu bewerten. Derartige Analysen wären auch für die Entscheidungsträger:innen in der Gleichstellungspolitik von Nutzen. All diese Veränderungen haben unterschiedliche Auswirkungen, nicht nur in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliche

Einstellungen, Lebensstile und Werte, die zu Sympathie oder Abneigung führen können. Unabhängig davon, ob wir die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus der Perspektive der Frauenrechte und der Chancengleichheit, der Familienpolitik und der Demografie oder aus der Perspektive der Bewältigung des wirtschaftlichen Arbeitskräftemangels oder der Sparmaßnahmen betrachten, ist es wichtig, ihre Ansichten anzuhören. Ebenso sollten sich die Entscheidungsträger:innen mit den verschiedenen NGO, die Frauen vertreten, und den Gewerkschaften, die Arbeitnehmerinnen vertreten, beraten.

3. Policy recommendations

Anregung: Lohntransparenz, Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Empfehlung: Wir empfehlen, eine nationale Strategie zur Einführung einer jährlichen geschlechtsbezogenen Lohnberichterstattung zu entwickeln, sofern eine solche nicht existiert. Die EU-Richtlinie sollte ratifiziert werden. Die Offenlegung der Löhne in Stellenanzeigen sollte angeregt werden.

Begründung: Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit war die erste rechtliche Formulierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU, die 1957 im Vertrag von Rom verankert wurde. Sie wurde 2006 mit einer Richtlinie zur Lohntransparenz und 2014 mit einer Empfehlung der Kommission weiter präzisiert. 2021 hat das Europäische Parlament die Einführung einer Richtlinie zur Lohntransparenz durch bestimmte Durchsetzungsmechanismen vorgeschlagen. Ziel ist es, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu verringern. Zur Begründung heißt es in dem Vorschlag: „Das geschlechtsspezifische Lohngefälle³ liegt in der EU nach wie vor bei etwa 14 %. Das Lohngefälle beeinflusst langfristig die Lebensqualität von Frauen, erhöht ihr Armutrisiko und wirkt sich auf das Rentengefälle aus, das in der EU bei 33 % liegt⁴. Die Covid19-Pandemie und ihre wirtschaftlichen und sozialen Folgen machen es noch dringlicher, dieses Problem anzugehen, da die Krise Arbeitnehmerinnen besonders hart getroffen hat.“⁵ Bemerkenswert⁶ ist, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle umso größer wird, je höher die untersuchte Ebene: In Führungspositionen steigt es um mehrere Prozentpunkte verglichen mit niedrigeren Positionen und Gehältern.

Das GPG (*Gender-Pay-Gap*) drückt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen als Prozentsatz des durchschnittlichen

³ Der Indikator für das geschlechtsspezifische Lohngefälle misst den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Angestellten, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von männlichen Angestellten, Eurostat, [sdg_05_20](#)

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁶ Vorschlag, Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates. COM/2021/93final 2021/0050 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093> Offizielle ungarische Übersetzung, S. 2

Bruttostundenlohns männlicher Arbeitnehmer (ohne Überstunden) aus. Im Jahr 2018 waren es 11,2 im öffentlichen Sektor in der EU28.⁷

In Österreich galt die Berichtspflicht bereits für Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten. Diese Pflicht könnte auf kleinere Unternehmen ausgedehnt werden.

In Ungarn wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit aus dem Arbeitsgesetzbuch gestrichen, und wir schlagen vor, ihn wieder einzuführen. Im öffentlichen Sektor herrscht die allgemeine Auffassung, dass es aufgrund des Einstufungssystems kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt, wobei umfangreiche Untersuchungen und Erhebungen erforderlich wären, um diese Behauptung zu überprüfen.

Die Frauensektionen und -ausschüsse der Gewerkschaften könnten spezielle Schulungen organisieren, um das Bewusstsein für das GPG zu schärfen.

Weniger in öffentlichen und zivilen Einrichtungen, aber sehr wohl im wettbewerbsorientierten Sektor werden in Stellenausschreibungen die Gehälter nicht genannt, und es obliegt den Bewerbern/Bewerberinnen, ihre Gehaltsvorstellungen zu formulieren. In Anbetracht der immer noch unterschiedlichen Sozialisation von Frauen und Männern sind Frauen weniger wettbewerbsorientiert (jedoch kooperativer)⁸ und haben möglicherweise weniger Vergleichsmöglichkeiten in Führungspositionen, weshalb dieser Umstand die Transparenz beeinträchtigen und Bewerberinnen benachteiligen kann.

Anregung: *Ermöglichung flexibler Arbeitsformen.*

Empfehlung: Flexible Arbeitsmodelle sollten am Arbeitsplatz ermöglicht werden, wenn die Art des Arbeitsplatzes dies zulässt: Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing. Der Staat sollte in dieser Hinsicht mit gutem Beispiel vorangehen, ebenso sollten bewährte Verfahren des öffentlichen Dienstes und der Wirtschaft ausgetauscht werden.

⁷ Die Frauensektion des Ungarischen Gewerkschaftsbundes: *Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles*: Vorschriften. 2020. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_HU.pdf
Eurostat Tabelle, S. 3.

⁸ siehe Horn, Kiss és Lénárd tanulmányát: Gender differences in preferences of adolescents: Evidence from a large-scale classroom experiment. In *Journal of Economic Behaviour and Organisation*. Volume 194. February 2022, 478-522.o. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268121005254?via%3Dihub>
(downgeloadet am 21. 01. 2022)

Man sollte auf den Erfahrungen aus früheren EU-Projekten in diesem Bereich aufbauen (z. B. Equal).

Begründung: Flexible Arbeitsformen als Vorschlag sind seit mehreren Jahrzehnten auf der Palette der Gleichstellungsbeauftragten zu finden. Das ursprünglich auf die Erhöhung der Arbeitsmarktaktivität von Frauen mit kleinen Kindern ausgerichtete Konzept hat sich im Rahmen grüner, alternativer und kreislauforientierter Wirtschaftsmodelle durchgesetzt, die durch globale Krisen, Arbeitslosigkeit, den Mangel an Arbeitskräften und den Klimawandel in den Vordergrund gerückt sind. Die Covid-19-Pandemie hat sich auch auf die Arbeitswelt stark ausgewirkt, und flexible Arbeitsformen wie Telearbeit und Home Office sind vorübergehend obligatorisch geworden, was sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringt.

Wir schlagen die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen für Eltern vor, verbunden mit steuerlichen Anreizen, auch für die Unternehmen. Beispiel: Bei Kindern im Alter von 3 bis 10 Jahren sollten beide Elternteile nur 30-35 Stunden pro Woche arbeiten, oder je ein Elternteil arbeitet vormittags bzw. nachmittags. Zwei Arbeitnehmer:innen könnten sich einen Arbeitsplatz teilen, im Wechsel von Vormittags- und Nachmittagsschicht. Beschäftigte sollten ein oder zwei Tage pro Woche für Telearbeit nutzen können. Bei der Umsetzung flexibler Arbeitsformen ist jedoch darauf zu achten, dass der digitale Zugang nach Feierabend, an Wochenenden und Feiertagen nicht dazu führt, dass die Work-Life-Balance gestört wird, und das Privatleben durch ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit überlagert wird.

Anregung: *Arbeitszeiten nach Wunsch der Arbeitnehmer:in (Vollzeit oder Teilzeit)*

Empfehlung: Arbeitnehmer:innen (insbesondere Eltern mit Betreuungspflichten) sollte es freigestellt sein, Teilzeit, Vollzeit, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit oder eine Kombination davon in flexiblen Formen zu wählen, und zwar bis zum Alter von 14 Jahren für das jüngste Kind. Teilzeitarbeit soll die Fortführung einer leitenden Tätigkeit nicht ausschließen. Die Kinderbetreuungseinrichtungen sollten sich anpassen an die Arbeitszeiten von Eltern, die Vollzeit arbeiten, und die Errichtung anderer Unterstützungsnetzwerke, einschließlich Netze von Arbeitsplätzen und Einrichtungen (Ferienlager, Wochenendbetreuung usw.) begünstigen. Weder Teilzeit- noch Vollzeitarbeit darf zur Pflicht werden, sondern muss freiwillig bleiben.

Begründung: In den ungarischen und österreichischen Fokusgruppeninterviews und den darauf basierenden Studien sowie den vorbereitenden Workshops wurden zwei unterschiedliche Bedürfnisse zu diesem Thema angesprochen. Ungarische Frauen wünschen sich mehr Teilzeitmöglichkeiten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, während österreichische Frauen Vollzeit arbeiten möchten. In Österreich ist Teilzeitarbeit das größte Hindernis für Frauen, die gleichen Karrierechancen wie Männer zu haben. Dieser Aspekt steht in engem Zusammenhang mit der traditionellen Rolle der Frau als Fürsorgerin und Hausfrau. Würde Frauen deutlich mehr Vollzeitarbeit angeboten (mindestens 30 Stunden/Woche), würden sie bei den Fortbildungen im Unternehmen berücksichtigt und wären bei allen Sitzungen anwesend. Sie können auf unterschiedliche Weise von einem Teil der Pflege- und Haushaltsaufgaben entlastet werden: durch institutionelle Hilfe, durch eine bessere Aufgabenteilung mit den Ehemännern/Vätern oder durch die Delegation der Aufgabe an professionelle Helfer gegen Geld. Frauen sollten in den Ausschüssen vertreten sein, damit sie ein Mitspracherecht haben und wahrgenommen werden.

Auf ungarischer Seite ist die Möglichkeit der Teilzeitarbeit – die nach dem Arbeitsgesetzbuch auf Antrag der Arbeitnehmerin bis zum Alter von vier Jahren des Kindes gewährt werden muss – nur deshalb restriktiv, weil sie zu einer niedrigeren Rente führt und die ohnehin schon niedrigen Löhne noch weiter nach unten drückt. Es ist nicht möglich, im öffentlichen Dienst in einer leitenden Position in Teilzeit zu arbeiten.

Alternative ökonomische Ansätze (siehe Purple Pact der Europäischen Frauenlobby) sehen vor, den gesamten Arbeitsmarkt so umzugestalten, dass die Betreuung und nicht das Wachstum im Mittelpunkt steht, und die unbezahlten Aufgaben der sozialen Reproduktion (Einkaufen, Putzen, Wäschewaschen, Bügeln, Kochen, Pflege und Transport von Kindern, Kranken, alten Eltern usw.) in die Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden.

Anregung: *Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen*

Empfehlung: Die gegenseitige Übernahme von Best Practices, die zur Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte führten, ebenso die Anregung des transnationalen Dialogs über mögliche Tools und Techniken. Die Einführung einer Quote in den Verwaltungsräten von Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung (mindestens 50 %) ist – nach österreichischen und europäischen Vorbildern – zu empfehlen, damit der Anteil eines jeweiligen Geschlechts 40% erreicht.

Begründung: Die Erhöhung des Frauenanteils war zunächst ein politisches Ziel (um die Wende zum 20. Jhdt. setzte sich die Suffragettenbewegung als Mindestziel dafür ein, dass Frauen überhaupt in die Parlamente einziehen). Um den Frauenanteil (im Parlament -dd. Übers.) dem Anteil in der Gesellschaft anzugleichen (liegt bei 50 %), wurden in mehreren Ländern (vorübergehend) Quoten für die Parteilisten eingeführt. Der OSZE zufolge trägt die Quote – neben anderen Mitteln – ebenfalls zur Erhöhung der politischen Beteiligung von Frauen bei.⁹ Jahrzehnte später rückte über die Frage der politischen Macht hinaus auch die Frage der wirtschaftlichen Macht in den Vordergrund, da nur sehr wenige Frauen in den Vorständen großer Unternehmen saßen, selbst dort, wo Frauen bereits Sitze in den nationalen Parlamenten errungen hatten, beispielsweise in Skandinavien. Aus diesem Grund startete das Europäische Parlament eine Initiative zur Einführung einer Quote in der Wirtschaftsführung. Aus diesem Grund wurde in Ungarn die Equalisation Foundation gegründet, um weibliche Unternehmensleiterinnen zusammenzubringen.¹⁰

Obwohl die im Rahmen des Projekts durchgeführte Fokusgruppenbefragung die Tatsache hervorhob, dass im privaten Wirtschafts- und Bankensektor die Arbeitsbelastung und die Überstundenerwartungen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fast unmöglich machen (weshalb viele Frauen nach der Geburt ihres Kindes in den wesentlich schlechter bezahlten öffentlichen Verwaltungssektor gewechselt haben), wurde von den Akteur:innen des Wirtschaftslebens auch erkannt, dass Vielfalt und Diversifizierung ein wirtschaftlicher Vorteil sein können, indem die Arbeitsplätze kreativer werden und talentierte, qualifizierte Arbeitnehmer:innen mit größerer Freiheit ausgewählt und gehalten werden können. Auch ohne externe Anreize wurde also zum Ziel gesetzt, mehr Frauen in die Führungsetagen zu bringen. Es stimmt, dass sich dies

⁹ <https://www.osce.org/files/f/documents/4/6/366496.pdf>

¹⁰ <https://egyenlitoalapitvany.org/celkituzes>

nicht mehr nur auf Frauen beschränkt, sondern auch Personen mit anderem ethnischen Hintergrund und anderer sexueller Orientierung als die Mehrheitsgesellschaft, und Personen mit Behinderungen einschließt. In mehreren großen globalen Unternehmen wurden Schulungen zur Chancengleichheit oder zu unbewussten Vorurteilen (unconscious bias) ¹¹eingeführt.

Obwohl der öffentliche Dienst in Ungarn mit einer deutlichen weiblichen Mehrheit arbeitet und daher statistisch gesehen einen etwas höheren Anteil an weiblichen Führungskräften aufweist, zeigten die im Rahmen des Projekts durchgeführten Fokusgruppeninterviews, dass die Interessenvertreterinnen in den Komitaten Vas und Zala dies anders wahrgenommen hatten. Zwar trafen sie viele weibliche Führungskräfte auf der unteren und mittleren Managementebene an (in einigen Fällen waren sie selbst die Befragten), sahen aber weniger Frauen in der oberen Führungsebene.

Es gibt wohl keine rechtlichen Hindernisse für die Ernennung von Frauen, und sie stehen ihren männlichen Kollegen in Bezug auf Bildung, Qualifizierung oder Portfolio, Arbeitsstunden oder Führungsqualitäten oft nicht nach, trotzdem gibt es häufig unsichtbare Hindernisse: die sogenannte „gläserne Decke“. Um diese gläserne Decke zu durchbrechen, braucht man das Bewusstsein für ihre Existenz, ebenso externe Hilfen (sei es eine Quote oder ein komplexes bildungspolitisches Paket) und innere Motivation.

Im öffentlichen Sektor könnten daher Quoten sowie gezieltes Training und Coaching von Frauen in Führungspositionen, unterstützt durch andere Maßnahmen, in Betracht gezogen werden.

Anregung: *Fortbildung für Frauen - auch während GYED/GYES (Elternzeit).*

Empfehlung: Es wird empfohlen, dass Arbeitgeber:innen auch während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Betreuung der Kinder den Kontakt zu den Eltern aufrechterhalten und den Mitarbeitenden die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen oder Team Veranstaltungen (Weihnachtsfeiern, etc.) ermöglichen. Die zuständigen

¹¹ siehe z.B. Schulungsmaterial der ungarischen Telekom aus 2019 https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/eloitelet/tudattalanej_low/res/html5.html

Behörden sollten auch die Die zu diesem Zweck entwickelten zivilen und professionellen Materialien werden ebenfalls vom Staat unterstützt.

Begründung: Im europäischen Vergleich fällt der Mutterschaftsurlaub in Österreich und Ungarn lang aus. Das komplexe ungarische GYES-/GYED-/flexibles GYED-System, das seit 1967 (d. h. seit der Zeit des Staatssozialismus) entwickelt wurde, erlaubt rechtlich gesehen neben dem slowakischen und tschechischen System weltweit die längste Verweildauer zu Hause, die bei vielen Kindern bis zu einem Jahrzehnt betragen kann. Es ist sehr wichtig, dass die Mutter/der Vater und der Arbeitsplatz während dieser Zeit den Kontakt aufrechterhalten und dass die abwesenden Mitarbeiter:innen in der Gemeinschaft des Arbeitsplatzes bleiben.

NGO haben hierfür verschiedene Techniken entwickelt, die vom proaktiven GYES-Management bis zu elternfreundlichen Unternehmenspraxis¹² reichen. Das proaktive GYES-Managementprogramm ist ein familienfreundliches HR-Programm, das die Entwicklung von Kommunikationskanälen, Coaching, Mediationssitzungen auf Anfrage und unterstützende Informationen für Eltern mit jüngeren Kindern/Betreuungspflichten umfasst und die Interessen sowohl der Personalverantwortlichen am Arbeitsplatz als auch der Eltern mit Kindern vertritt.

Anregung: *Familienfreundliche Formen der Fortbildung*

Empfehlung: Es wird vorgeschlagen, die Weiterbildung am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Betreuungspflichten zugänglich und kostenlos ist, und dass der Staat diese Form der familienfreundlichen Personalentwicklung unterstützt.

Begründung: In den Gesprächen mit den Fokusgruppen wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass Eltern mit Betreuungspflichten ohne Unterstützung durch die Großfamilie (Großeltern, kooperatives Elternteil) oder bezahlte Hilfe nicht in der Lage sind, an mehrtägigen Schulungen teilzunehmen. Der Zugang zur Fortbildung ist auch deshalb wichtig, weil sie unter anderem ein Schlüssel zur Beförderung darstellt.

¹² siehe z.B. Tätigkeit von Jól-Lét Alapítvány: <https://jol-let.com/new/merfoldkovek>

Ein Umdenken würde eine Änderung bewirken, so dass nicht der kinderlose männliche Arbeitnehmer oder ein von einer hingebungsvollen Hausfrau unterstützter männlicher Arbeitnehmer, sondern auch eine Frau oder ein Mann, die/der Betreuungsaufgaben hat und eine ebenso wertvolle Arbeitskraft sein kann, als Standardarbeitskraft angesehen wird. Der/die Arbeitgeber:in könnte die Fortbildung so organisieren, dass er/sie die Anreise und Unterbringung von Kleinkindern und ihren Betreuer:innen bezuschusst (sogar als Cafeteria-Leistung) und so die Fortbildung familienfreundlich gestaltet. Der Staat kann diese Versuche in Form eines Preises für familienfreundliche Unternehmen oder in anderer Form unterstützen. Die globale Krise von Covid-19 hat gezeigt, dass die digitale Präsenz zwar nicht gleichwertig ist mit der persönlichen Anwesenheit, aber eine Alternative darstellen kann, so dass Schulungen in einer hybriden Form stattfinden können, damit diejenigen, die es auf andere Weise nicht schaffen, über das Internet dabei sein können.

Anregung: *Gleichstellung der Geschlechter im Sprachgebrauch*

Empfehlung: Verwendung einer geschlechtersensiblen Wortwahl und Grammatik am Arbeitsplatz und in Verträgen.

Begründung: Dieser Vorschlag gilt nicht oder weniger für die grammatikalisch neutrale (finno-ugrische) ungarische Sprache (obwohl einige Namen und Berufsbezeichnungen mit Stereotypen behaftet sind, z. B. *honatya*, also *Landesvater* für Abgeordnete im Parlament), aber die österreichische Seite hat aufgrund der Besonderheiten der deutschen Sprache die Notwendigkeit dafür angesprochen. Der Wandel der deutschen Sprache ist bereits im Gange und trägt, wenn auch von gesellschaftlichen Kontroversen begleitet, zu einer größeren Akzeptanz und Sichtbarkeit von Frauen und zu einem Wandel der gesellschaftlichen Einstellungen bei.

Anregung: *Unterstützung der Arbeit von Vätern bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit*

Empfehlung: Förderung des 10-tägigen Vaterschaftsurlaubs im Rahmen der EU-Richtlinie, Sensibilisierung der Arbeitgeber:innen und Durchführung gesellschaftlicher Aufklärungskampagnen.

Begründung: Die öffentliche Gleichstellungspolitik, die von den Frauenbewegungen inspiriert wurde, hat zum Teil aufgrund der gesellschaftlichen Nachfrage und zum Teil aufgrund der Evaluierung der Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Müttern erkannt, dass die Emanzipation der Frauen mit der Emanzipation der Männer einhergehen muss. Denn während die erste die Entfaltung der Frauen in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt bewirken kann, verstärkt die zweite die Präsenz der Männer im Zuhause, in der Betreuung, im Haushalt und in der sozialen Reproduktion. Es gibt zwar eine ideologisch-psychologische Debatte darüber, ob die Auflösung traditioneller Geschlechterrollen eine gute Sache ist, aber die Anforderungen des Lebens und der modernen Wirtschaft haben diese Debatte bereits entschieden und der Prozess ist schon im Gange. Eine frühere Interpretation ging davon aus, dass Frauen „vermännlicht“, d. h. von allen Betreuungsaufgaben befreit werden sollten (durch staatliche, institutionelle oder privat gekaufte Dienstleistungen: Kinderkrippe, Schulkantine, Putzkraft, Haushaltshilfe usw.), oder durch Aufschieben des Kinderkriegens oder durch bewusste Kinderlosigkeit, wenn die weibliche Rolle vom Kinderkriegen getrennt wird), während eine neuere Interpretation die gesamte Gesellschaftsordnung in Richtung einer weiblichen Ordnung verschieben würde, welche die Betreuungsarbeit aufwertet (siehe z. B. *Care Economy*).

Rechtliche und wirtschaftliche Regelungen können ebenfalls dazu beitragen, die Definition der Kinderbetreuung als ausschließlich weibliche Aufgabe zu lockern, vor allem, wenn sie verpflichtend vorgeschrieben werden: zum Beispiel durch die Möglichkeit, dass auch der Vater Kinderbetreuungsurlaub nimmt oder dass ein bestimmter Teil vom Betreuungsurlaub nur vom Vater genommen wird, oder durch die Möglichkeit, dass bei der Geburt des Kindes ein Vaterschaftsurlaub (der in der EU ab Sommer 2022 auf 10 Tage festgelegt wird) zusteht¹³. Ferner auch die Möglichkeit, dass sowohl der Vater als auch die Mutter flexibel oder in Teilzeit arbeiten können, wenn sie dies wünschen.

Für die ersten drei Lebensjahre eines Kindes, und bei Bedarf auch länger, wäre es wichtig, die gesetzliche Möglichkeit zu haben, die Arbeitszeit aus Gründen der Kinderbetreuung zu reduzieren, bei vollem Lohnausgleich, allerdings mit der Möglichkeit für beide Elternteile.

¹³ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

Eine gesellschaftliche Kampagne und möglicherweise öffentliche Sanktionen gegen das Unternehmen oder – bei anderen Ansätzen – Prämien für das Unternehmen sollten dazu dienen, Männer zu ermutigen, den Elternurlaub auf leichtere und natürlichere Weise in Anspruch zu nehmen (den Befragungen der Fokusgruppen zufolge ist dies in der Privatwirtschaft fast unmöglich oder mit Arbeitsplatzverlust oder Degradierung verbunden).

In Familien, in denen Mütter – aus welchen Gründen auch immer – alleinstehend sind, könnten sie natürlich Anspruch auf eine zusätzliche Woche Betreuungsurlaub haben, da sie diesen nicht mit ihrem Partner teilen können.

Anregung: *Angebot von häuslichen Dienstleistungen als Cafeteria-Modell (Gutschein-Modell)¹⁴*

Empfehlung: Es wird empfohlen, eine Form des Cafeteria-Modells für gelegentliche oder regelmäßige Hausreinigung/Kinderbetreuung/Kranken- und Altenpflege zu entwickeln, um das bestehende soziale Netz zu ergänzen.

Begründung: Unvorhersehbare Erkrankungen von Kindern, oder betagter Eltern, die Doppelbelastung von Frauen (bezahlte Beschäftigung und unbezahlte Arbeit zu Hause) schränken die Verfügbarkeit von Frauen ein und können nicht nur bei der Einstellung, sondern auch bei der Besetzung von Führungspositionen Probleme verursachen. Hierauf können Frauen mit erhöhtem Stress reagieren (ein Nährboden für eine Reihe chronischer Krankheiten), insbesondere diejenigen der Sandwich-Generation, die aufgrund des aufgeschobenen Kinderwunsches noch kleine Kinder haben, sich aber bereits um ihre Eltern bzw. die Eltern ihres Partners kümmern müssen, die erkrankt sind (es hängt vom Land ab, wieviel Hilfe die öffentlichen Gesundheits- und Sozialfürsorgesysteme leisten können, und von der Kultur, wieviel Hilfe als angemessen oder verantwortbar von der Familie angesehen wird). Andererseits werden sowohl die Frauen selbst als auch die Arbeitgeber:innen bei ihren Entscheidungen berücksichtigen, dass eine Frau nicht in gleicher Weise wie ein Mann eingesetzt werden könne, dass sie eine minderwertige Arbeitskraft sei. Das wird das Einkommen und die Pension

¹⁴ „Cafeteria“ bezeichnet ein System, in dem die Menschen aus einer Reihe von Optionen wählen können, insbesondere eines, in dem ein/eine Arbeitnehmer:in ein persönliches Paket von Unternehmensleistungen auswählen kann, zB. Essensgutschein, Reisekostenbeitrag, Klamottengeld oder Urlaubsscheck.

beeinflussen, und zwar zum Nachteil der Frauen. Wir sollten auch nicht aus den Augen verlieren, dass in reicheren Ländern und in wohlhabenderen Bevölkerungsschichten die Beschäftigung von Haushalts- und Pflegehilfen kein so großes Problem darstellt, auch wenn die Menschen, die diese Arbeit verrichten, oft schutzbedürftig sind, in der Schattenwirtschaft arbeiten und einen Migrations- oder osteuropäischen Hintergrund haben. Eine Frau, die für einen geringeren Lohn arbeitet, kann sich jedoch auf dem Markt solche Dienstleistungen nicht kaufen, weshalb ein frei wählbares Cafeteria-Modell zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen würde.

Diese Form von Cafeteria wurde in den 2000er Jahren im Rahmen eines EQUAL-Projekts¹⁵ im Komitat Vas entwickelt, und zwar im Rahmen des Pilotprojekts FeMale Assistance Card. Diese Karte, die auf staatlicher Ebene noch nicht eingeführt wurde, wäre Teil des Anreizsystems vom/von der Arbeitgeber:in als steuer- und beitragsfreies Element des Cafeteria-Systems für Arbeitnehmer:innen. Sie könnte eine staatlich finanzierte (lokale oder zentrale) Leistung des Sozialversicherungssystems sein, die Bedürftige und Nichterwerbstätige in Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten mit staatlicher Förderung unterstützt; und sie könnte auf dem Dienstleistungsmarkt mit einem Steuerrabatt von jeder zahlungsfähigen Privatperson erworben werden.

Anregung: *Die Arbeit im öffentlichen Dienst sollte familienfreundlicher gestaltet, ihre moralische Wertschätzung in der Gesellschaft erhöht werden, und es sollte bei jungen Menschen für sie geworben werden, indem ihr familienfreundlicher Charakter betont wird.*

Empfehlung: Wir schlagen vor, auch in Österreich einen freien Tag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einzuführen (wie es ihn in Ungarn am 1. Juli gibt).¹⁶

¹⁵ EQUAL H/8 „Modellértékű NőTámogató Rendszer” Entwicklungspartnerschaft: West Hungary Humán Szolgáltató Kht., Szombathelyi Kistérség Többcélú Társulása WH Consulting Kft. 2004-2008 <http://www.nokaholnapert.hu/html/011/011015.pdf>

¹⁶ Am 1. Juli gibt es in Ungarn zwei Feiertage, die auf das Jahr 1992 zurückgehen: den Semmelweis-Tag für das Gesundheitspersonal und den Tag der Staatsbediensteten und Regierungsbeamten. Während er im Gesundheitssektor seit 2011 ein allgemeiner arbeitsfreier Tag ist, ist er seit 2017 nur noch für Beamte und Staatsbedienstete ein arbeitsfreier Tag (zwischen 2001 und 2016 war er auch ein gesetzlicher Feiertag)

Es sollten bezahlte (staatlich finanzierte) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für öffentliche Bedienstete angeboten werden.

Eine Einstellungskampagne sollte gestartet werden, die die familienfreundlichen Werte im öffentlichen Dienst hervorhebt.

Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Ungarn sollte verringert werden, und unter Beibehaltung des Sonderurlaubs für Beschäftigte mit kleinen Kindern sollten die Arbeitnehmer:innen ohne Kinder oder mit älteren Kindern ebenso geschätzt werden.

Es wird empfohlen, den Einrichtungen und Betrieben einen Rahmen für die Durchführung von Betriebsausflügen und Studienreisen, Familientagen und gemeinsamen Festen zu gewähren, um einen guten Teamgeist aufzubauen und zu erhalten.

Begründung: Die Gespräche in den Fokusgruppen ergaben, was Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst unter einer Karriere verstehen: Sie möchten durch einen Aufstieg auf der Karriereleiter Folgendes erreichen: finanzielle Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit, die Möglichkeit einer Beförderung, die Chance, zu lernen und sich beruflich zu entfalten, Selbständigkeit in der Arbeit, eigenständige Problemlösung, Wertschätzung. Als positiv wurde hervorgehoben, dass die Arbeit im öffentlichen Dienst familienfreundlicher ist, dass die Arbeitszeiten und der Urlaub - auch wenn die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren zugenommen hat - besser vorhersehbar, planbar und oft näher an ihrem Wohnort sind und dass es für Frauen, da es im öffentlichen Dienst (in Ungarn) mehr Frauen gibt, leichter ist, ihr berufliches Potenzial auszuschöpfen als in anderen Sektoren, in denen es mehr Konkurrenz durch Männer gibt. Außerdem wurde festgestellt, dass es vier Dinge gibt, die jemanden im öffentlichen Sektor motivieren können: das Gehalt, die berufliche Herausforderung, eine zusammenhaltende, gute Gemeinschaft und die moralische Anerkennung.

Der Grad der Familienfreundlichkeit eines Arbeitsplatzes hängt von der Einstellung der Führungsebene ab, aber der von der ungarischen Regierung verliehene Preis für familienfreundliche Arbeitsplätze und der privat initiierte Preis für familienfreundliche

Unternehmen¹⁷ sind beides Beispiele für öffentliches Engagement. Die Stadtverwaltung der Gemeinde Zalaegerszeg gründete den Preis für familienfreundliche Arbeitsplätze 2019 in Zusammenarbeit mit dem Verein „Esély Európára“, während die Komitatsversammlung des Komitats Vas den Preis für familienfreundliche Arbeitsplätze in ihrem Gemeindebeschluss Nr. 7/2018 (X.01.) ins Leben rief.

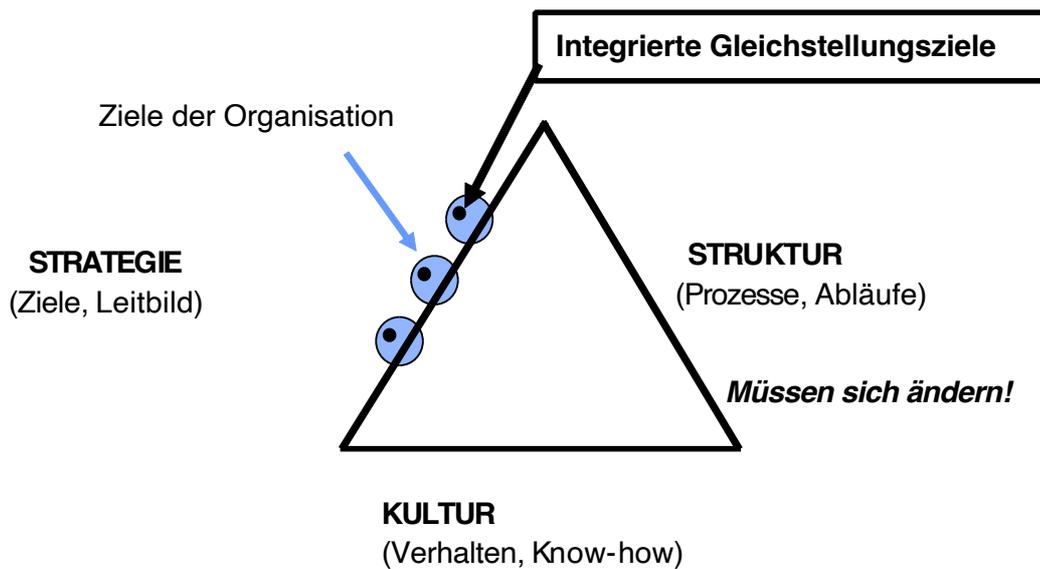
Es reicht jedoch nicht aus, Familienfreundlichkeit zu belohnen und Familien mit kleinen Kindern zu unterstützen, um gute Arbeitskräfte zu halten. In Ungarn wurde mit dem Inkrafttreten des Regierungsverwaltungsgesetzes im März 2019 für viele Arbeitnehmer:innen der Urlaub gekürzt und die Arbeitszeit erhöht. Zwar erhielten Beschäftigte mit Kindern unter 10 Jahren Begünstigungen, andere wurden schlechter gestellt. Der Staat sollte als Arbeitgeber ein Vorbild für alle seine Arbeitnehmer:innen sein.

Anregung: *Einführung obligatorischer Fortbildungsmaßnahmen nach Wahl zum umfassenden Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.*

Empfehlung: Wir schlagen vor, eine verpflichtende Schulung zum umfangreichen Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Grundlage von Best Practices – z. B. aus Österreich – einzuführen, getrennt für Führungskräfte und für Beschäftigte in bestimmten Berufen.

¹⁷ Der Preis, der zunächst dem Ministerium für Soziales und Arbeit (professionelles Konzept: Jól-Lét Alapítvány), dann dessen Nachfolger, dem Ministerium für Humanressourcen, und schließlich dem Minister ohne Geschäftsbereich für Familien unterstellt war, wird seit 2008 verliehen. Die ähnliche Auszeichnung "Familienfreundliches Unternehmen" der Bewegung "Drei Prinzen, drei Prinzessinnen" wird seit 2013 verliehen.

Abbildung 1.



Begründung: Das Systemische Dreieck aus Strategie, Struktur und Kultur (Abbildung 1.) spiegelt die fachliche Auffassung wider, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht allein durch rechtliche und wirtschaftliche Maßnahmen erreicht werden kann, sondern dass die Gesellschaft für die Betroffenheit und die Belange von Frauen in allen Bereichen sensibilisiert werden muss. Die Relevanz von Bildung, Bewusstseinsbildung und Fortbildung wird in mehreren internationalen Übereinkommen über die Rechte der Frau hervorgehoben.¹⁸ Die Qualifizierung gehört unbedingt dazu. Da der Gender-Ansatz in jüngster Zeit weltweit kontrovers diskutiert wird, empfehlen wir, Schulungen nur dann vorzuschreiben, wenn die Mitarbeitenden zwischen mehreren Optionen wählen können und erkennen, dass durch eine solche Fortbildung die Qualität ihrer Arbeit verbessert wird.

¹⁸ siehe z.B. Übereinkommen des Europarats über Gewalt gegen Frauen oder die Empfehlung gegen Sexismus. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home?> und <https://www.coe.int/en/web/genderequality/combating-and-preventing-sexism>

Wir schlagen Bildungsmaßnahmen zu den folgenden Themen vor:

- Öffentliche Politik der Gleichstellung (insbesondere: geschlechtersensible Sprache auf deutschem Sprachgebiet) für Führungskräfte
- Gender Budgeting (Haushaltsplanung, die die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt)
- Schulung und Sensibilisierung zum Thema "häusliche Gewalt"
- Gleichstellung der Geschlechter in der Lehrer:innenausbildung
- Frauen- und familienfreundliches Personalmanagement

Verwendete Literatur

Adamecz-Völgyi Anna: Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében [Gibt es in Ungarn eine gläserne Decke? Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Bildungsstand] in: *Munkaerőpiaci Tükör*. 2017, 62-64. o. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_62-64.pdf (heruntergeladen: 3. Jan 2022)

Berghammer, Caroline, 'The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009'. *Work, Employment and Society*, 2014, 28, 4, 611-623.o.

Borbély Szilvia, Hrsg. EQUAL Közösségi kezdeményezés magyarországi tapasztalatai. *A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben. Kézikönyv*, [Erfahrungen mit der Gemeinschaftsinitiative in Ungarn. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Erwachsenenbildung. Handbuch] 2008 <http://www.nokaholnapert.hu/html/011/011015.pdf> (heruntergeladen 8. Nov. 2021)

DAFF: WomEn-Puls: Verzeichnis aller Schwerpunkte und Vorschläge für Policy recommendation Papier, März 2021

EIGE (European Institute of Gender Equality): Gender in Employment, 2016 <https://eige.europa.eu/publications/gender-employment> (heruntergeladen: 20. Sept. 2021)

Európai Női Lobbi: *Bíborpaktum-feminista gazdaság szemlélet*, 2019 http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2021/06/Biborpaktum_PurplePactHUN.pdf (heruntergeladen 5. Oktober 2021)

Európai Parlament: Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, [Europäisches Parlament: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen] 2021. <https://eur->

lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093 (heruntergeladen 20. Jan. 2022)

Federal Chancellery, Republic of Austria: Austria's answer to CEDAW to the 2019 CEDAW list of issues. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/women-s-rights-and-gender-equality-at-the-international-level/convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-discrimination-against-women/cedaw-documents.html> (heruntergeladen 10. Dez. 2021)

FEM.A (Verein Feministische Alleinerzieherinnen): *Frauenpolitische Forderungen für Alleinerzieherinnen für die Arbeitsmarktreform 2022*, https://www.frauenring.at/sites/default/files/artikel/Frauenpolitische_Forderungen_fur_Alleinerzieherinnen_fur_die_Arbeitsmark.pdf (heruntergeladen 16. Jan. 2022).

Interviews mit Fokusgruppen Komitat Vas

Interviews mit Fokusgruppen Komitat Zala

Horn Dániel-Kiss Hubert János- Lénárd Tünde: Gender differences in preferences of adolescents: Evidence from a large-scale classroom experiment. In *Journal of Economic Behaviour and Organisation*. Volume 194. February 2022, 478-522.o. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268121005254?via%3Dihub> (heruntergeladen 21. Jan. 2022)

ILO (International Labour Organisation): *Family Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of Covid-19. Key steps employers can take*. 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_740831.pdf (heruntergeladen 17. Jan. 2022)

Jól-Lét Alapítvány: *Ketten a pályán- Állásmegosztási praktikák, [Zwei auf dem Spielfeld - Jobsharing-Praktiken]* Hrsg: Fűrész Tünde, 2009

KINCS (Kopp Mária Intézet a Népesedésért és Családokért): *Európai Családpolitikai Kitekintő*, 2019.

Lovász Anna: *Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz-és magánszférában. [Bessere Chancen für Frauen im öffentlichen Sektor? Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der beruflichen Segregation im öffentlichen und privaten Sektor]* in *Közgazdasági Szemle*

LC.. 2013. Juli-August (S. 814-836) http://real.mtak.hu/6415/1/Kszemle_CIKK_1400.pdf
(heruntergeladen 5. Jan. 2022)

Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség: *Közpolitikai ajánlásai*, [Verband Ungarischer Interessenvertreterinnen: Empfehlungen für die Politik] zweite, erweiterte Ausgabe, 2016.

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozata: *A nemek közötti bérkülönbség megszüntetése: szabályzat. [Sektion Frauen des Ungarischen Gewerkschaftsbundes: Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Vorschriften.]* 2020. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_HU.pdf (heruntergeladen 24. Sept. 2021)

MKKSZ (Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete): *Nemzetközi illetve hazai kutatási eredmények és gyakorlatok a munkahelyi stressz kezelése és megelőzése kapcsán*, [Ungarische Gewerkschaft der Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes): Internationale und nationale Forschungsergebnisse und Praktiken zum Umgang mit und zur Prävention von Stress am Arbeitsplatz] 2022 <https://www.mkksz.org.hu/rovatok/dokumentumok/ginop-5-3-5-18-2018-00083>
(heruntergeladen 15. Jan. 2022)

Magyarország Kormánya: *Nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő nemzeti stratégia: irányok és célok 2010-2021* [Regierung von Ungarn: Nationale Strategie für die soziale Gleichstellung von Frauen und Männern: Leitlinien und Ziele] <https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A10H1004.KOR&targetdate=&printTitle=1004/2010.+%28I.+21.%29+Korm.+hat%C3%A1rozat&getdoc=1> (heruntergeladen 20. Jan. 2022)

Regierung von Ungarn: *„A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban”* [Stärkung der Rolle der Frau in Familie und Gesellschaft] Aktionsplan (2021-2030) <https://kormany.hu/dokumentumtar/a-nok-szerepenek-erositese-a-csaladban-es-a-tarsadalomban-20212030> (heruntergeladen 20. Jan. 2022)

Magyar Telekom: *Tudattalan előítéletek tudatosítása a munkahelyeken* [Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile am Arbeitsplatz] https://oktatas.magyartelekom.hu/media/public/eloitelet/tudattalane_i_low/res/html5.html (heruntergeladen 6. Sept. 2021)

Nemzeti Közszolgálati Egyetem (NKE): *Jóállam jelentés.H.4.3 Nők aránya a közigazgatásban. 2018* [Anteil der Frauen in der öffentlichen Verwaltung]. https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2018_pages/pages/H.4.3.pdf (heruntergeladen 16. Dez. 2021).

NOWA: WomEn-Puls: Auswertung Nationales Netzwerktreffen, 18. März 2021

NOWA: WomEn-Puls: Auswertung Workshop Policy briefing, 16. März 2021

NOWA: WomEn-Puls: Gender Equality Basics.2020

NOWA: WomEn-Puls: Entwicklung eines gemeinsamen Schulungsprogramms (Toolkit) zur Gendertheorie, 2020

OECD ODIHR: *Nemzetközi fórum a nők politikai szerepvállalásának megerősítéséről. Beszámoló. [Internationales Forum zur politischen Teilhabe von Frauen. Bericht]* <https://www.osce.org/files/f/documents/4/6/366496.pdf> 2017. (heruntergeladen am 5. Juni 2020)

ÖFR (Österreichischer Frauenring) - Netzwerk Österreichischer Frauen und Mädchenberatungsstellen): *Frauenpolitische Forderungen Arbeitsmarktreform 2022*, https://www.frauenring.at/sites/default/files/artikel/Forderungen_Arbeitsmarkt_Frauen_final_0.pdf (heruntergeladen 3. Januar 2022)

Steiermark, Das Land: *Styrian Women's Gender Equality Strategy, 2020. Styria on the Path towards more fairness and gender equality.* 2020 https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12374758_125465814/f76de72e/SteirFrauenGleichstellungsstr2020_EN.pdf (heruntergeladen 8. Dez. 2021)

Szabó-Morvai, Ágnes: *Evaluation of family policy measures and their impact on fertility.* 2019, HÉTFA Kutatóközpont, Budapest.

UNICEF Magyarország: *Kisgyerekes nők munkaerőpiaci részvétele.* 2020 https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf (heruntergeladen 21. Januar 2022)

WomEn-Puls ATHU116 Ausschreibungsunterlagen des Projekts