



Gleichstellungspolitische Forderungen von Gewerkschaftsfrauen in Ungarn

**Qualitative Studie über Forderungen und
Strategien von MASZSZ-Gewerkschafterinnen
(Dezember 2014-Mai 2015)**

Judith Langowski, M.A.

Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest

November 2016

Einleitung	
Methodik der Publikation.....	4
1. “Feindseliges Umfeld”: Gewerkschaftliche Entwicklungen unter postsozialistischen Bedingungen	4
2. Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von Frauen seit dem Sozialismus	7
2.1. Die Re-Traditionalisierung der Frauenrolle	7
2.2. Gleichstellung in der ungarischen Politik	8
3. Gleichstellungspolitische Forderungen der Gewerkschaftsfrauen.....	9
3.1. Lohngleichheit und Chancengleichheit.....	10
3.2. Frauen in Führungspositionen.....	11
3.3. Vereinbarkeit von Lohn- und Hausarbeit.....	12
3.4. Sektorale Unterschiede	13
4. Die Frauenabteilung als gleichstellungspolitisches Instrument: Funktionen und Hindernisse.....	14
4.1. Geschlechterungleichheiten in der Gewerkschaft.....	14
4.2. Ungleichheiten innerhalb des MASZSZ	15
4.3. Funktionen der Frauenabteilung des MASZSZ	17
4.4. Barrieren gleichstellungspolitischer Arbeit in Gewerkschaften	19
4.5. Hindernisse der MASZSZ- Frauenabteilung	20
5. Zusammenfassung und Ausblick	21
Quellenangaben.....	23
Impressum.....	27

EINLEITUNG

Im Mai 2016 wurde Dr. Melinda Mészáros zur Vorsitzenden der Demokratischen Liga Unabhängiger Gewerkschaften (FSZDL, kurz: LIGA Gewerkschaften) gewählt¹. Mit ihr tritt erstmals seit dem politischen Systemwechsel in Ungarn eine Frau an die Spitze einer der heute noch 5 Gewerkschaftsbünde. Trotz dieses bislang einmaligen Vorganges haben aktive Frauen in den ungarischen Gewerkschaften eine durchaus bemerkenswerte Tradition. Schaut man sich jedoch heute in den Führungsriege der ungarischen Gewerkschaftsbünde um (ÉSZT, MOSZ, MASZSZ), sind sie männerdominiert. Nicht im gleichen Maße trifft das auf SZEZ zu, die Konföderation des in Ungarn weiblich dominierten öffentlichen Sektors, bei dem ein männlicher Vorsitzender und zwei weibliche Ko-Vorsitzende, die gleichzeitig zwei große Mitgliedsgewerkschaften führen, den engeren Vorstand bilden. Die Gewerkschaftsbünde, die im Idealfall Sozial- und Verhandlungspartner der Politik und der Unternehmerverbände sein sollten, sind nicht gerade als Protagonisten der besseren Gleichstellung von Männern und Frauen aufgefallen. Das liegt jedoch nicht nur an der Marginalisierung und Fragmentierung der ungarischen Gewerkschaftslandschaft seit 1989 und besonders nach 2010. Strukturelle Ungleichheiten innerhalb der Gewerkschaften spielen eine große Rolle dabei, dass Frauen nicht genügend in Entscheidungspositionen berücksichtigt werden und ihre Forderungen nur unzureichend auf der gewerkschaftlichen Agenda zur Geltung kommen. Diese Studie beleuchtet die strukturellen Gründe für die männliche Dominanz in Gewerkschaften, die doch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen vertreten sollten. Anhand von Interviews mit Delegierten der Frauenabteilung des Ungarischen Gewerkschaftsbundes (MASZSZ) stelle ich dar, welche gleichstellungspolitischen Forderungen Gewerkschaftsfrauen im aktuellen Kontext vertreten und welche Rolle die Frauenabteilung dabei spielt, Strategien zu entwickeln und Forderungen durchzusetzen. Es wird auch erläutert, welches Verständnis von Weiblichkeit und Gleichstellung den Forderungen der Gewerkschafterinnen zugrunde liegt. Diese Forderungen müssen mehr Aufmerksamkeit erlangen und die Strukturen der Gewerkschaften auf Ungleichheiten hin untersucht werden, damit die Gewerkschaften im heutigen Ungarn eine Funktion erfüllen können, die die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichrangig repräsentiert. Für effektive Vernetzung und politische Lösungen sind weitere vergleichende Studien bestimmter Industriebereiche und regionaler Unterschiede nötig.

¹ http://szakszervezet.blog.hu/2016/05/25/noi_elnok_a_liga_szakszervezetek_elen

Methodik der Publikation

Basis für diese Recherche ist meine Masterarbeit zu den Strategien und Forderungen ungarischer Gewerkschafterinnen. Im Zeitraum von Dezember 2014 bis Mai 2015 habe ich qualitative Interviews mit 13 Delegierten der Frauenabteilung des Ungarischen Gewerkschaftsbundes (MASZSZ) geführt. Der MASZSZ ging 2013 aus der Fusion von ASZSZ (Bund Autonomer Gewerkschaften) und MSZOSZ (Landesverband Ungarischer Gewerkschaften) hervor. Am Anfang meiner Recherche war auch noch das Forum Gewerkschaftlicher Zusammenarbeit (SZEF) Teil dieses gewerkschaftlichen Integrationsprozesses². Von den 13 interviewten Delegierten repräsentieren zwei den ASZSZ, zwei das SZEF und neun den MSZOSZ. Sie gehören ganz unterschiedlichen wirtschaftlichen Sektoren an und üben verschiedenste Beschäftigungen aus. Das macht ihre Erfahrungen im Arbeitsmarkt schwer vergleichbar, aber repräsentiert gleichzeitig die gesamte Palette des MASZSZ. Auf ihre verschiedenen Erfahrungen gehe ich auch in der Vorstellung der Forderungen ein.

Es gibt nur wenige Untersuchungen zur Aktivität von Gewerkschafterinnen im postsozialistischen Ungarn. Diese Publikation bietet einen Einblick in die momentan wichtigen Gleichstellungsforderungen von Gewerkschaftsaktivistinnen und analysiert ihr Verständnis von Gleichstellung. Ein besonderer Fokus liegt auf den Möglichkeiten, die Frauen haben, ihre Forderungen in den Gewerkschaften nach vorne zu bringen, besonders dahingehend, welche Rolle die Frauenabteilung in ihrem Kampf um bessere Repräsentation von Gleichstellungsinteressen spielt. Dieses Wissen ist notwendig, um Gewerkschaften demokratischer und egalitärer zu gestalten und ihnen durch eine gerechtere Repräsentation unterschiedlicher Interessen eine nachhaltige Funktion in den aktuellen sozialen Bewegungen Ungarns zu ermöglichen.

1. “Feindseliges Umfeld”: Gewerkschaftliche Entwicklungen unter postsozialistischen Bedingungen

Die aktuelle Lage ungarischer Gewerkschaften ist gekennzeichnet von stark abnehmenden Mitgliederzahlen und einem konfrontativen legislativen Kontext. Eine Studie erhob, dass die Gewerkschaftsdichte in Ungarn zwischen 1995 und 2001 um 43,6% abnahm (Visser 2006). 2012 waren nur 10,6% aller Beschäftigten in Ungarn gewerkschaftlich organisiert (OECD 2014).

² Das SZEF hatte im Zeitraum meiner Recherche jedoch die Entscheidung getroffen, einen unabhängigen Status innerhalb des MASZSZ zu behalten und sich später abgespalten (siehe auch: <http://www.origo.hu/gazdasag/20150917-szakszervezet-szef-maszsz.html>).

Während die Gewerkschaften im Sozialismus als “Transmissionsriemen” (transmissionbelt) zwischen Partei- Staat und Werktätigen fungierten (Neumann 2005: 65), war es für sie in beinahe allen postsozialistischen Gesellschaften schwierig, sich im neuen politischen und wirtschaftlichen System als Verhandlungspartner auf Augenhöhe zu etablieren (Kallaste und Woolfson 2009: 10)³. Die Erb- last der aufgelösten parteistaatlichen Einheitsgewerkschaft SZOT mit faktischer Zwangsmitglied- schaft wirkte sich auf das Prestige sowohl der sich reformierenden traditionellen als auch der neu entstehenden alternativen Gewerkschaften negativ aus - von allen politischen und gesellschaftlichen Institutionen in Ungarn wird den Gewerkschaften die geringste Legitimität zugesprochen (Neumann 2005: 99). Arbeitnehmer_innen wollen zwar weiterhin ihre Interessen vertreten sehen, aber nicht unbedingt durch Gewerkschaften (Kallaste und Woolfson 2009: 94).

Die Fragmentierung der Gewerkschaften, die Rivalität - zuweilen auch Feindseligkeit - zwischen Gewerkschaftsbünden und ihre politische Marginalisierung haben noch dazu zur Instabilität und Vertrauenskrise der Interessenvertretungen beigetragen. Während der politischen und wirtschaftli- chen Transformation Ungarns ab dem Ende der 1980er Jahre formierte sich eine Vielzahl unabhän- giger Gewerkschaften, die sich bewusst von den parteistaatlichen Interessenvertretungen abzusetzen versuchten und sich vor allem bei den LIGA Gewerkschaften und dem Landesverband der Arbeiter- räte (MOSZ) organisierten. Die fragmentierte Struktur der ungarischen Gewerkschaftslandschaft führte zu Spannungen zwischen den Gewerkschaften auch aufgrund politisch- ideologischer Diver- genzen, selbst innerhalb eines Betriebes. Auch dies schwächte noch zusätzlich die Macht und das Ansehen der ungarischen Gewerkschaftsbewegung.

Seit der Wende sind Gewerkschaften in ihren Handlungsmöglichkeiten von der Gunst der aktuellen Regierung abhängig, was eine effektive soziale Partnerschaft sehr erschwert (Kubicek 1999: 87). Zugespitzt lässt sich feststellen, dass die Gewerkschaften auf ein ihnen „feindliches Umfeld“ (Gennard 2007:93) trafen. Wenn also die Lage der Gewerkschaften unter keiner Regierung nach der Wende komfortabel war, verschärften sich die Konflikte nach dem Erdrutschsieg der nationalpopu- listischen Koalition in der sogenannten „Revolution an den Urnen“ („Fülkeforradalom“) von 2010 in geradezu dramatischer Weise. Noch im gleichen Jahr wurde das liberale Streikrecht so weitge- hend modifiziert, dass Arbeitskämpfe– als letztes und schärfstes Instrument gewerkschaftlicher In- teressendurchsetzung - praktisch unmöglich gemacht worden sind. Außerdem wurde im Jahre 2011 die nationale tripartite Institution des Landesrates für Interessenabstimmung OÉT abgeschafft und erst 2012 durch das Konsultationsforum der

³ Für eine genaue Beschreibung der Auswirkungen der Wende und des Transitionsprozesses auf die Gewerkschaften, empfehle ich Kubicek 1999, Neumann 2005, und Crowley 2004.

Wettbewerbssphäre mit der Regierung (VKF) „ersetzt“, dem aber nur von der Regierung als Verhandlungspartner akzeptierte gewerkschaftliche Konföderationen und Arbeitgeberverbände angehören (Tóth 2012, Girndt 2013). Das wiederum “weichere” Konsultationsforum des Nationalen Wirtschafts- und Sozialrats (NGTT) sollte die nach der Auflösung des OÉT entstandene Lücke im sozialen Dialog formal ausfüllen. In ihm haben zwar alle Gewerkschaftskonföderationen Sitz und Stimme, seine Effizienz ist jedoch eher gering zu veranschlagen. Dies war von der Regierung so beabsichtigt, denn sie tritt in dem Gremium gar nicht erst als Partner auf.

Die Gewerkschaften verfügen nur über geringe finanzielle Ressourcen, die ihre Arbeitsbedingungen erheblich einschränken (Neumann 2012). Das neue Arbeitsgesetz von 2012 hat die neoliberalen Praktiken auf dem Arbeitsmarkt verstärkt, da die Unternehmen von dessen größerer Flexibilität und vereinfachten Kündigungsmöglichkeiten profitieren (Tóth 2012). Obwohl die Gewerkschaften 2011 heftigen Widerstand gegen das Gesetz mobilisierten, wurde es letztlich mit nur geringen Zugeständnissen seitens der Regierung im Parlament verabschiedet.

In diesem Kontext sind stärkere Bemühungen um Gleichstellungspolitik für die Gewerkschaften sehr wichtig. Arbeitnehmerinnen machen europaweit die wachsende Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder aus (ETUC 2014: 2). Es ist also im Sinne der Gewerkschaften, die Attraktivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft für Frauen zu erhöhen und sie als Mitglieder zu gewinnen und dann auch dauerhaft zu halten. Frauen sind es schließlich, die die neokonservativen, den Abbau des Wohlfahrtsstaates befördernden Maßnahmen der gegenwärtigen ungarischen Regierung besonders zu spüren bekommen, da ihre Karrierechancen beispielsweise durch mangelnde Kinderbetreuungseinrichtungen beeinträchtigt werden (Szikra 2014). Gewerkschaften können ihre Rolle in der Gleichstellungspolitik deutlich aufwerten, indem sie Unterstützungsstrukturen für die kollektive Arbeit von Frauen schaffen und so ihre aktive Beteiligung fördern (Briskin 2011). Studien aus Österreich belegen beispielsweise, dass Gewerkschaften mit einer Frauenquote langfristig eine stärkere Repräsentation von gleichstellungspolitischen Interessen in Kollektivverträgen und politischen Forderungen vorweisen können (Kirsch und Blaschke 2014). Wie aus einer Studie zu britischen Gewerkschaften hervorgeht, verbessern formelle und informelle Frauennetzwerke die Integration von weiblichen Mitgliedern in der Gewerkschaft und deren Unterstützung (Kirton 1999: 222). Eine klar definierte, vereinte Arbeitnehmer_innenbewegung mit gleichrangiger Partizipation von Frauen und Männern und einer gerechten Repräsentation ihrer Interessen könnte die sozialdemokratischen Kräfte in Ungarn stärken.

2. Entwicklung der Arbeitsmarktsituation von Frauen seit dem Sozialismus

2.1. Die Re-Traditionalisierung der Frauenrolle

Die Rolle der Frau in Ungarn bewegt sich nach dem Ende des Sozialismus wieder in traditionellen Bahnen. Mehr Frauen bleiben für die Kindererziehung zu Hause. Während des Sozialismus wurde vom ungarischen Staat eine auf "Beinahe-Emanzipation" der Frauen ausgerichtete Politik verfolgt. Gestützt auf die sozialistische Ideologie, und um den wirtschaftlichen Aufbau voranzutreiben, lag der Fokus auf der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt (Popa 2003). Doch auch die Haushaltsarbeit blieb den Frauen vorbehalten, Pflege- und Sorgetätigkeiten waren sowohl auf dem Arbeitsmarkt wie in der Familie weiblich konnotiert (Popa 2003, Nagy 2005). Die Vollzeitbeschäftigung der Frauen lag deutlich höher als in westlichen Ländern, doch ein frühes Rentenalter für Frauen ermöglichte es, dass die Haushaltsarbeit ganz erheblich von Großmüttern übernommen werden konnte (Verdery 1996). Viele Frauen waren zu Recht von der sogenannten "Emanzipationspolitik" des Sozialismus enttäuscht, weil sie die Doppelbelastung von Frauen durch berufliche Arbeit und Haushalt unverändert ließ. Diese Erfahrung erschwerte nach der Wende den Aufbau einer politischen Frauenbewegung (Adamik 1993, Goven 1993).

Ein zweiter Grund für die Re-Traditionalisierung der Frauenrolle ist die hohe Arbeitslosigkeit von Frauen nach der Wende. Der Übergang zur freien Marktwirtschaft wirkte sich in Ungarn besonders negativ auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen aus. Die wachsende Arbeitslosigkeit von Frauen spiegelt sich in einem fallenden Gender Development Index nach der Wende wider, während der Human Development Index stieg (Pollert 2003). Beim Global Gender Gap Report rangiert Ungarn weltweit auf Platz 93. Viele Frauen entschlossen sich außerdem, den Arbeitsmarkt freiwillig zu verlassen (Fodor 2006, Nagy 2005). Noch 2012 war die Quote der arbeitenden Frauen in Ungarn weit unter dem EU-Durchschnitt (Fodor 2013). Die Karrieremöglichkeiten von Frauen wurden dazu von einem Abbau sozialstaatlicher Einrichtungen beeinträchtigt, da sie die Erwartungen der Vollzeit-Arbeiterin und Mutter ohne staatliche Hilfe schlecht gleichzeitig erfüllen konnten.

Ähnlich wie während des Sozialismus konzentrieren sich ungarische Arbeitnehmerinnen in einer begrenzten Anzahl von Sektoren und generell in unteren Jobhierarchien (Pollert 2003). Die Arbeitsmarktsegregation zwischen Männern und Frauen lag jedoch mit 28,4 Punkten über dem EU-15/25-Durchschnitt (Koncz 2008) und nimmt weiter zu (Fodor 2013). Diese Segregation führt zu einem verstärkten Unterschied zwischen "männlichen" und "weiblichen" Berufen, wobei letztere unterbezahlt sind. Verbunden mit einem Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (nur 10% der Kinder unter 3 Jahren waren 2013 in einer Betreuungseinrichtung, Fodor 2013) und wenig Teilzeitarangements, haben sich die Berufschancen für Frauen seit der Transition erheblich verschlechtert.

Die Interviews mit den Gewerkschaftsfrauen spiegeln diese Zahlen wieder. Dabei beklagen sie, dass überholt geglaubte Rollenklischees erneut aufleben und die Erwartungen an Frauen, ihre Rolle als Mütter und Sorgende zu erfüllen, steigen. Die Vertreterin einer Pädagogengewerkschaft betont, dass die Stimmen derer wieder lauter werden, die fordern, *“dass die Frau alles für die Familie tut”* und dass eine Frau *“nicht an eine Karriere denken sollte, oder, wenn sie plant eine zu haben, keine großen Träume haben sollte.”* Eine Interviewpartnerin aus einer lokalen Produktionsfirma erklärt, dass *“erwartet wird, dass Frauen die Fähigkeit haben, alles zu managen, ohne dass ihnen dafür gedankt wird.”* Hier zeigt sich, wie sich der sozialistische Emanzipationsdiskurs einer Vollzeit arbeitenden Frau mit traditionellen Rollenvorstellungen mischt - oft auf Kosten der Frauen. Die Pädagoginnenvertreterin fordert: *“Eine Frau sollte die Möglichkeit haben zu entscheiden, was sie will, und niemand sollte darüber urteilen oder sie ablehnen dürfen.”* Es zeigt sich, dass die Forderungen, die die Gewerkschafterinnen stellen, auf den Rollenvorstellungen basieren, die in der Gesellschaft präsent sind: *“Natürlich ist es schwieriger für eine Frau, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Die ungarische Gesellschaft ist darauf aufgebaut, dass Haushalt und Kinder [die Rolle der Frau sind]... und dass Frauen ihren Platz zu Hause haben”,* merkt eine Gewerkschafterin aus dem Transportsektor resigniert an.

2.2. Gleichstellung in der ungarischen Politik

Auf staatlicher Seite fehlte seit der Wende der politische Wille, eine nachhaltige und effektive Gleichstellungspolitik durchzusetzen. Obwohl der EU-Beitritt für einen kleinen Auftrieb in der Gleichstellungspolitik gesorgt hat, wurden doch nur *“die minimalen Anforderungen der EU”* erfüllt (Kakuch und Pető 2008). Im neoliberalen, neokonservativen und etatistischen Mix der Sozialpolitik des Orbánregimes bleiben die Interessen von Arbeitnehmerinnen weiterhin marginalisiert (Szikra 2014). Das Gleichstellungsgesetz (Eszélyegyenlőségítörvény) regelt seit 2003 formal die Gleichstellung aller in der Gesellschaft und wird von der Gleichbehandlungsagentur (Egyenlő Bánásmód Hatóság) durchgesetzt. Seit 2010-2011 wurde jedoch keine neue Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen vorgeschlagen (Fodor 2013).

Diese Entwicklungen führen zu spürbaren Ungleichheiten für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und auch in der gewerkschaftlichen Arbeit, wie die Interviews zeigen. *“Leider ist es für uns sehr oft unmöglich einer Frau nach dem Mutterschutz ihre Stelle zu garantieren. Oft existiert die Aktivität, die sie ausgeübt hat, nicht mehr, wenn sie zurückkehren möchte”,* sagt eine Gewerkschaftsvertreterin und Personalerin. Ohne die richtigen Strukturen und Gesetze ist es für die Gewerkschaft schwierig, die Frauenrechte auf dem Arbeitsmarkt zu schützen, besonders in Zeiten schlechter Konjunktur.

Die weiblich geprägten Sektoren leiden eindeutig unter der aktuellen wirtschaftlichen Lage, dem geringeren Lohn und natürlich auch der politischen Ausrichtung der Regierung seit 2010. Empörte Beschäftigte im vernachlässigten Gesundheitswesen und im immer stärker staatlich kontrollierten Bildungssektor gehen seit Mai 2014 regelmäßig für bessere Konditionen ihrer Berufsgruppen auf die Straße (siehe HVG 2015a, 2015b)⁴. Ihre Vorkämpferin, Mária Sándor, vertritt keine Gewerkschaft, sondern gründete eine eigene Vereinigung, nachdem die Gewerkschaften des Gesundheitswesens sich nicht auf die Unterstützung verständigen konnten⁵. Um die aktuellen Kämpfe für bessere Arbeitsbedingungen im Pflege- und Bildungssektor zu unterstützen, müssen sich die großen Gewerkschaftsbünde den Fragestellungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik mit größerer Aufmerksamkeit zuwenden.

Die folgenden gleichstellungspolitischen Forderungen, die aus den Interviews hervorgehen, bestätigen, dass das Interesse an einer starken gemeinsamen Gleichstellungspolitik in der Frauenabteilung des MASZSZ vorhanden ist, und dass diese Institution in ihrer Funktion als Netzwerk und strategischer Knotenpunkt eine wichtige Rolle spielt. Da die Forschung schon im Frühjahr 2015 beendet wurde, gab es keine Möglichkeit detaillierter auf die aktuellen Gewerkschaftskämpfe in den Bereichen Pflege und Bildung einzugehen.

3. Gleichstellungspolitische Forderungen der Gewerkschaftsfrauen

Die gleichstellungspolitischen Forderungen der Gewerkschafterinnen, welche im Folgenden zusammengefasst werden, sind im Kontext des postsozialistischen Ungarn elf Jahre nach dem EU-Beitritt aus einem bestimmten Verständnis von Gleichstellung heraus entstanden. Das Vermächtnis des sozialistischen Frauenbildes und der “Beinahe- Emanzipation” im Staatssozialismus mischen sich mit europäischen Gleichstellungsnormen und schaffen so ein neues, komplexes Bild der Gleichstellung. Dies reflektiert ein sozialistisches Verständnis der emanzipierten, in Vollzeit arbeitenden Frau, deren Pflichten im Haushalt und in der Familie jedoch - von einigen Ausnahmen abgesehen - als naturgegeben hingenommen werden. Die Forderungen der Frauen gehen von der “natürlichen” Mutterrolle der Frau aus, die dem sozialistischen “Arbeiter-Mutter”-Ideal entspricht.

Es existiert allerdings auch ein starker Einfluss der europäischen Gleichstellungsnormen, die von den EU-Institutionen als “soft laws” nach Ungarn weitergetragen werden (Krizsán und Popa 2012).

⁴ hvg.hu/itthon/20150521_Piroska_neni_azt_uzente_ne_hagyjuk_elvesz_hvg.hu/itthon/20150512_Tuntetes_egeszsegugyi_dolgozok

⁵ <http://24.hu/kozelet/2015/10/20/uj-szervezet-alapit-sandor-maria-a-fekete-ruhas-nover/>

Beispiele hierfür sind die starke Betonung von Lohngleichheit, die formale Verankerung von Frauenquoten und Gleichstellungspläne.

Das Gleichstellungsverständnis der Frauen ist jedoch längst nicht uniform. Besonders zwischen den eher weiblichen und den eher männlichen Sektoren zeigen sich große Unterschiede in Verständnis und Forderungen, auf die näher eingegangen wird.

3.1. Lohngleichheit und Chancengleichheit

Die Themen Lohn- und Chancengleichheit kommen in beinahe allen Interviews als wichtige Forderungen vor. Mehrere Frauen versuchten zum Zeitpunkt der Interviews, einen Gleichstellungsplan in ihrer Mitgliedsgewerkschaft und in ihrem Betrieb durchzusetzen. Die Bedeutung der Gleichstellung variiert je nach Betrieb und Gewerkschaft. Eine Vertreterin aus dem Privatsektor kritisiert, dass Frauen im Gleichstellungsplan ihres Betriebs nicht explizit erwähnt werden: *“Die Chefin der Personalabteilung ist eine Frau, und vielleicht könnte sie das [Frauen] mit einschließen - aber der Begriff ‘Frauen’ kommt im gesamten Gleichstellungsplan nicht vor! Irgendwie muss das mit eingeschmuggelt werden. Aber es gibt im gesamten Kontrollgremium keine einzige Frau.”* Ihre Aussage belegt auch, wie eng die Forderung nach Chancengleichheit mit der Forderung nach einer gerechten Repräsentation von Frauen in Führungs- und Entscheidungskomitees verbunden ist. Die Forderung nach der Frauenquote als *“westliche Norm”* wird von vielen Gewerkschafterinnen strategisch eingesetzt, da die Verbindung zu EU-Normen ihren Forderungen mehr Gewicht zu verleihen scheint. *“Diese Quote, die in Westeuropa existiert, und wo sie sagen, dass es wichtig sei, wenn ein gewisser Anteil an Frauen da ist, naja, bei uns gibt es keine weibliche Ministerin oder Staatssekretärin. Also erfüllen wir nicht mal diese europäische Norm,”* fasst die Vertreterin des Privatsektors zusammen.

Die Forderung nach Lohngleichheit beschäftigt alle Interviewpartnerinnen. Die dazu vorgebrachten Argumente jedoch sind sehr verschieden, was auf den Mangel einer gemeinsamen Strategie der Gewerkschaften zur Verringerung der Lohndifferenzen hinweisen kann. Die meisten Frauen möchten einfach mehr Aufmerksamkeit für das Thema erreichen. *“Es fehlt an Daten über die Lohnunterschiede, um stark für Gleichheit kämpfen zu können”*, sagt eine Vertreterin aus dem Mediensektor. Während Lohngruppen im öffentlichen Sektor die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen beschränken, ist im privaten Sektor die Entgeltfindung weitgehend intransparent: *“In unserem Betrieb, wie in anderen auch, reden wir immer über das Verhältnis zwischen den Löhnen von Männern und Frauen. Obwohl es nicht erlaubt ist, Angestellten im gleichen Beruf unterschiedliche Löh-*

ne zu zahlen, sind die Löhne von Frauen immer etwas niedriger,” so eine Vertreterin aus dem Telekommunikationssektor. Andere Delegierte betonen jedoch auch, dass regionale Lohnunterschiede in Ungarn ebenso wichtig wie der Gender Pay Gap sind, aber sehen auch einen Zusammenhang zwischen dem überproportionalen Anteil weiblicher Beschäftigter und dem geringen Lohnniveau in gewissen Branchen, wie Bildung und Einzelhandel.

Lohn- und Chancengleichheit werden als westliche Standards gesehen, die auch in Ungarn gelten sollten, aber zurzeit auf Grund der politischen Situation nur schwer umgesetzt werden können. Die Mitgründerin der MASZSZ- Frauenabteilung Krisztina Steer sagt über die Applikation “europäischer” Normen in Ungarn: *“Wir kennen diese Beispiele, aber ich meine, dass die lokale Implementierung dieser Normen noch sehr viel Arbeit braucht.”* Beispielsweise erschwert es die aktuelle wirtschaftliche Lage den Gewerkschafterinnen, sich für Lohngleichheit einzusetzen, da sich alle Arbeitnehmer_innen über niedrige Löhne beklagen. Die europäischen Normen stellen für sie zwar ein Ideal dar, an dem sich Ungarn orientieren müsse, dessen Umsetzung aber auf Grund institutioneller Mängel und schwacher Konjunktur gegenwärtig verhindert werde.

3.2. Frauen in Führungspositionen

Deutlich gezeigt wird das gleichstellungspolitische Verständnis, welches die Gewerkschafterinnen bei ihrer Forderung nach stärkerer Repräsentation von Frauen in Führungspositionen vertreten. Die Interviews belegen, wie sehr der Mangel an Frauen sowohl in der Führung der Gewerkschaft als auch in anderen nationalen Institutionen die Gewerkschaftsaktivistinnen beschäftigt. Sie sind sich der strukturellen Diskriminierungen bewusst, die Frauen erfahren und beim beruflichen und zugleich sozialen Aufstieg behindern. Die Interviewpartnerinnen erwähnen in diesem Zusammenhang wiederum die defizitären Kinderbetreuungsstrukturen, die auch die Bildungschancen von Frauen beeinträchtigen.

Diese Forderung wird durch Argumente bekräftigt, die für die Führung einer politischen Institution wichtige weibliche Charakteristika betonen. *“Ein anderes, schöneres Leben könnte sich uns offenbaren [wenn es mehr Frauen in Führungspositionen gäbe], weil Frauen anders denken, anders handeln als Männer. Besonders die, die Kinder haben”*, begründet eine Vertreterin aus der Aluminiumindustrie ihre Forderung. *“Es ist gar nicht sicher, dass ich [als Frau] etwas anderes will, aber ich würde es anders lösen oder von einer anderen Seite angehen. Oder sie [Männer] übergehen Angelegenheiten, für die wir als Frauen mehr soziale Sensibilität haben”*, meint die Vertreterin aus dem Transportsektor. Nach Meinung der Interviewpartnerinnen kann Gleichstellung zwischen

Männern und Frauen nur vorangetrieben werden, wenn mehr Frauen in allen Teilen der Gesellschaft in Führungspositionen vertreten sind. Die Gewerkschaftsfrauen legitimieren ihre Forderungen also durch den Verweis auf bestimmte "weibliche" Charakteristika und ihre gemeinsame Neigung zu sozialen Themen, die Frauen teilen.

3.3. Vereinbarkeit von Lohn- und Hausarbeit

Ebenfalls deutlich wird dieses Verständnis von bestimmten weiblichen Charakteristika in den Forderungen nach besserer Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Hausarbeit. Während des Sozialismus war der Staat verantwortlich für Betreuungsangebote, danach nahmen staatliche Angebote rapide ab. Die Gewerkschafterinnen haben verschiedene Lösungsansätze, um mit dem seit 2010 andauernden Abbau des Wohlfahrtsstaates umzugehen (Szikra 2014, Fodor 2013, Juhász 2012). Die politische Marginalisierung der Gewerkschaften hat die Möglichkeiten der Gewerkschafterinnen, auf staatlicher Ebene etwas politisch zu bewirken, sehr verringert. Daher versuchen die meisten von ihnen die Angebote über betriebliche Vereinbarungen zu verbessern, oder sie fordern vom Arbeitgeber flexiblere Arbeitszeiten.

Die Interviewpartnerinnen betonen die Rolle der Frau und der Familie in der Kinderbetreuung. Eine Vertreterin aus der Industrie sieht das wieder herabgesetzte Rentenalter von Frauen (nach 40 Jahren) als Erfolg für die Gleichstellung von Frauen - da sich die Großmutter um die Kinderbetreuung kümmern kann: *"Meiner Meinung nach ist das eine großartige Sache, denn es nimmt den jungen Müttern eine unheimliche Last ab, also ist es auch familienfreundlich, eine frauenfreundliche Maßnahme."*

Eine andere Lösung hebt die Betriebsratsmitglieder als Ansprechpersonen hervor, an die sich Frauen in Problemsituationen vertrauensvoll wenden können. Eine Interviewpartnerin erwähnt, dass sie als Mitglied des Betriebsrats schon Kolleginnen in Scheidungsprozessen geholfen hat, Konflikte bei der Kinderbetreuung zu lösen. Zwei weitere Vertreterinnen erzählen, dass viele Frauen sie in solchen Situationen direkt ansprechen. Gewerkschaften betonen also die individuelle Problemlösung, wenn politische und betriebliche Strukturen die Vereinbarung von Familie und Beruf für arbeitende Frauen erschweren.

Schließlich sind kürzere und flexiblere Schichten für Frauen mit Familie eine Forderung, die mehrere Gewerkschafterinnen betonen. Trotz weniger Teilzeitoptionen in Ungarn⁶ gibt es in vielen Betrieben die Möglichkeit, in sogenannten „Mutterschichten“ 6-Stunden-Tage zu arbeiten. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation Ungarns werden "Mutterschichten" als Alternative zu den regulä-

ren Arbeitszeiten gesehen: Frauen können flexibel zwischen 8 bis 16 Uhr arbeiten, angepasst an die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Bei der Einzelhandelsgewerkschaft KASZ haben Kollektivvereinbarungen mit den Betrieben gute Ergebnisse bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten erzielt. Frauen mit Kindern gewinnen durch diese beispielsweise eine größere Wahlfreiheit bei der Schichtverteilung, erklärt die KASZ-Vertreterin. So können im stark wettbewerbsabhängigen Handelssektor Frauen ihre Verantwortlichkeiten in der Kinderbetreuung besser mit den Erwartungen der Arbeitgeber vereinbaren

Die vorgeschlagenen Lösungen und Forderungen zeigen, dass der Fokus auf einer besseren Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit liegt, damit die Frau ihre Rolle als Mutter und Sorgende erfüllen kann. Nur in seltenen Fällen wird dieses Verständnis hinterfragt und die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit gefordert.

3.4. Sektorale Unterschiede

Das Verständnis der Gewerkschafterinnen, dass Frauen bestimmte Charakteristika, Neigungen und Erfahrungen teilen, lässt sich durch die Ähnlichkeiten im Alter (das Durchschnittsalter der Interviewten lag bei 55 Jahren) und dem Umfeld, in dem sie groß geworden sind, erklären. Ihre beruflichen Erfahrungen weichen jedoch deutlich voneinander ab, da sie in sehr unterschiedlichen Branchen, Sektoren und Betrieben arbeiten. Die Breite an Branchen und Sektoren, die der MASZSZ repräsentiert, vermittelt einen guten Einblick in die verschiedenen gleichstellungspolitischen Forderungen ungarischer Gewerkschafterinnen.

In den eher weiblich dominierten Sektoren wie Handel, Bildung und Lebensmittelproduktion, aber auch im sehr weiblich geprägten öffentlichen Sektor sind "Frauenthemen" weniger sichtbar. Wie eine Interviewpartnerin anmerkt, haben es Frauen hier "leichter" als in männlich dominierten Branchen und Sektoren. Die Forderungen, die die Interviewpartnerinnen erwähnen, sind zwar als gleichstellungspolitische bestimmt, werden aber nicht automatisch an strukturelle geschlechtliche Ungleichheiten gekoppelt. So wird die schlechte Bezahlung im Einzelhandel bemängelt, aber gleichzeitig betont, dass sich diese auf die gesamte Branche bezieht, und regionale Ungleichheiten schwerer wiegen als die geschlechtlichen. Auch die Überlastung von Arbeitnehmer_innen im Bildungssektor ist in den Forderungskatalog eingegangen, aber das Problem wird nicht als eines von struktureller geschlechtlicher Ungleichheit gesehen.

⁶ In 2014 haben nur 6% aller 15-64-jährigen Beschäftigten in Ungarn Teilzeit gearbeitet (der EU-28 Schnitt lag bei 19,6%) (Eurostat 2015).[elvezs](#)

In diesen Sektoren wird selten eine eigene Frauenabteilung gefordert, da die Gewerkschaften sich hier "sowieso" hauptsächlich mit den Angelegenheiten von Frauen befassen. Strukturelle Ungleichheiten werden daher kaum erwähnt.

Die Gewerkschaftsvertreterinnen aus männlich dominierten Sektoren sehen sich dagegen vor allem auch als Repräsentantinnen frauenspezifischer Angelegenheiten. So fordern die Vertreterinnen aus Industrie und Transport, dass Frauen besser über typische Gesundheits- und Arbeitsrisiken ihrer Branchen aufgeklärt werden. Sie bemühen sich, separate Hygieneeinrichtungen für Frauen zu schaffen, wo diese noch fehlen, und Frauen einen Menstruationsurlaub zu ermöglichen. In gemischten Branchen, wo es sowohl weiblich als auch männlich dominierte Berufe gibt, wie in der Telekommunikation und bei den Medien, werden beide Aspekte sichtbar. Hier sind wegen langer Arbeitszeiten und schwieriger Schichtwechsel Fragen der Vereinbarkeit wichtig. Eine Gewerkschaftsvertreterin aus dem Mediensektor fordert deshalb, dass die Schichten besser auf die Anforderungen junger Mütter eingestellt werden, um deren Karrierechancen zu verbessern.

4. Die Frauenabteilung als gleichstellungspolitisches Instrument: Funktionen und Hindernisse

4.1. Geschlechterungleichheiten in der Gewerkschaft

Soziolog_innen haben sich spätestens seit Ruth Moss Kanter's Werk *Men and women in the organization* (1977) mit dem Einfluss von Gender auf Ungleichheiten in der Organisation auseinandergesetzt, den Joan Acker (1991) als strukturellen Faktor bestimmt hat. Die Organisation, in diesem Falle die Gewerkschaft, kann als ein soziales System begriffen werden, das durch informelle und formale Handlungen und Strukturen Koordinations- und Kooperationsprobleme löst (Allmendinger und Hinz 2002). Geschlecht, Klasse und Rasse, sowie andere Ungleichheiten strukturieren die Organisation, die in den Kontext ihrer Gesellschaft eingebettet ist (Hackman 2002). Nicht eindeutig festgelegt haben sich dagegen die Organisationssoziolog_innen bei der Definition der genauen Ursache, wie und weshalb Geschlechterunterschiede in der Organisation (re)produziert werden (Wilz 2004). Es gibt allerdings viele Erkenntnisse darüber, dass das Geschlecht als gesellschaftliche Kategorie in der Organisation zu einem sozial relevanten Unterschied wird (Allmendinger und Podsiadlowski 2001), bzw. keine Organisation geschlechtsneutral konstruiert ist (Funken 2004). Ob als "komplexes Zusammenspiel mikrosozialer und struktureller Faktoren" (Achatz et al. 2002) oder durch soziale Interaktionen (Scheidegger und Osterloh 2004) gibt es verschiedene Faktoren, die die (Re-)Produktion geschlechtlicher Unterschiede in der Organisation be-

einflussen. Empirische Studien zu verschiedenen Organisationen und Kontexten sind nötig, um die Vielfalt der Faktoren, die zum Aufbau und Erhalt der geschlechtlichen Unterschiede beitragen, deutlich zu machen (Wharton 2002).

Geschlechtliche Ungleichheiten innerhalb von Gewerkschaften wurden von verschiedenen Autorinnen analysiert (Briskin 1983, Cobble 1993, Lawrence 1994, Colgan und Ledwith 2002). Macht wird innerhalb der Gewerkschaft und am Arbeitsplatz u. a. auch abhängig von Geschlechterstrukturen aufrecht erhalten (Cockburn 1991). Gewerkschaftsfrauen begegnen also einem doppelten Widerstand, einerseits auf Grund ihrer Arbeitnehmerinnenrolle und ihrer beruflichen Rolle und andererseits wegen der in der Gewerkschaft dominierenden männlichen Norm (Cockburn 1991, Lawrence 1994). Diese Studien sind jedoch über zwei Jahrzehnte alt, und die Strukturen haben sich seither geändert. Daher muss die aktuelle Situation der Gewerkschafterinnen durch neue Daten analysiert werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Effekte struktureller Ungleichheiten im MASZSZ aus der Perspektive der Gewerkschafterinnen aufgezeigt.

4.2. Ungleichheiten innerhalb des MASZSZ

Der Mangel an Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiger Effekt der strukturellen Ungleichheiten, den jede Interviewpartnerin erwähnt. 2015 wurden bei den Wahlen des MASZSZ - Vorstandes alle 18 Positionen ausschließlich mit Männern besetzt. Obwohl Frauen in den mittleren Führungsebenen und Betriebsräten gut repräsentiert sind, wird nur eine der untersuchten Mitgliedsgewerkschaften von einer Frau geführt. Die Forderung der Gewerkschafterinnen nach einem höheren Frauenanteil an Führungspositionen bleibt nicht auf die Gewerkschaften beschränkt, sondern wird gleichermaßen auf die Bereiche von Politik und Wirtschaft in Ungarn ausgeweitet. *“Nicht nur in den höchsten Ebenen, es zieht sich nach weiter unten durch”*, sagt die Gewerkschaftlerin aus einem Medienunternehmen und bezieht sich dabei auf den Frauenanteil von 9 Prozent im Parlament. *“Wenn die Regierung es nicht als wichtig erachtet, weibliche Führungskräfte in ihrer Mitte zu haben, dann zieht sich diese Tendenz natürlich auch durch andere Bereiche weiter.”*

Die Frauen sind sich einig, dass gleichstellungspolitische Forderungen nur erreicht werden können, wenn sich die Mentalität der Führungskräfte ändert. Sie erwarten von einem höheren weiblichen Anteil eine bessere Repräsentation frauen- und gleichstellungspolitischer Interessen auf der politischen Agenda. Diese ist im Moment nicht gegeben, meint eine Vertreterin aus dem Transportbereich: *“Als Frau lassen sie uns keinen Raum, um unsere Meinung zu sagen. Ihr [Männer] denkt nur, dass ihr uns repräsentiert, in Frauenfragen.”*

Als ein Beispiel für gute Führung in der Gewerkschaft wird wiederholt die Gründerin und Leiterin der Frauengruppe des MASZSZ, Mária Hercegh, genannt, die charakterliche Stärke besitzt und sehr inspirierend auf die anderen Gewerkschaftsfrauen wirkt. Aber gute Führung allein reicht nicht, wissen die Gewerkschafterinnen. Sie erwähnen gute Kontakte zur obersten Führungsriege der Gewerkschaft und die gesicherte Teilnahme an Entscheidungsprozessen als wichtige Faktoren, um die Forderungen von Frauen in den Vordergrund treten zu lassen.

Ein weiterer Faktor, der die effektive Repräsentation der Forderungen von Frauen verhindert, ist der Mangel an Informationen über Frauen in den MASZSZ- Mitgliedsgewerkschaften. *“Wir haben nicht mal eine Statistik darüber, wie viele weibliche Arbeiterinnen wir haben [im MASZSZ]. Es wäre gut, wenn die Mitgliedsgewerkschaften die Namen und Erreichbarkeit ihrer weiblichen Mitglieder sammeln würden. Also, dafür ist der Internationale Frauentag gut”*, so die Vertreterin einer Transportgewerkschaft. Sie nutzt jedenfalls den Frauentag, um die Kontaktinformationen der Frauen in ihrer Gewerkschaft zu erfassen. Auch diese und weitere Forschungsprojekte würden von einer gründlichen Datenerhebung über den Anteil von Frauen in den MASZSZ- Mitgliedsgewerkschaften und ihrer Position innerhalb der Gewerkschaft sehr profitieren.

Schließlich ist die mangelnde aktive Beteiligung gewerkschaftlich organisierter Frauen ein weiterer Nachteil, der von vielen Interviewpartnerinnen angesprochen wird. *“Jede [Frau] rennt ständig irgendwohin, zur Familie, um die Kinder abzuholen, um den Ehemann zu treffen. Die Frau stellt ihre Familie und ihren Partner immer an erste Stelle, vor sich selber”*, fasst die Gewerkschaftlerin aus dem Transportsektor das Problem zusammen.

Neben der Vollzeitstelle und familiären Verpflichtungen ist es vielen Frauen unmöglich, sich auch noch in gewerkschaftliche Aktionen einzubringen. *“Dies[e Schwierigkeit] ist sehr präsent, wenn wir eine Aktion planen. Wenn wir die Aktion am Wochenende planen, ist es sehr schwierig die Frauen zu mobilisieren. Weil, wie Sie wissen, gehört das Wochenende der Familie. Am Wochenende koche ich, wasche ich, putze ich. Es ist sehr schwer die Kolleginnen da raus zu bewegen”*, erklärt die Vertreterin einer Pädagogengewerkschaft. Der Beruf der Lehrerin ist ein gutes Beispiel für die unterschiedlichen Tätigkeiten, die neben der Vollzeitstelle zum Alltag arbeitender Frauen gehören: Unterrichtsvor- und - nachbereitung, Haushaltsarbeit und Kindererziehung beanspruchen sehr viel Zeit und lassen wenig Spielraum für gewerkschaftliche Aktivitäten übrig. Das wiederum wirkt sich nachteilig auf die Durchsetzung frauenspezifischer Interessen aus.

Um dieses Defizit abzuschwächen, ermöglichen die Gewerkschafterinnen Kinderbetreuung während der Aktiventreffen und fordern eine bessere Unterstützung der Frau im Haushalt durch die Familie. *“Wir diskutieren oft, dass es schon wenige Mobilisierungen für unsere Forderungen gibt,*

und dass sich daher die Familie wenigstens während dieser hinter die Frau stellen sollte“, so die Pädagogenvertreterin. Krisztina Steer, Mitgründerin der MASZSZ- Frauenabteilung fasst die Lage aktiver Gewerkschafterinnen so zusammen: *“Wir kommen irgendwie voran, Schritt für Schritt. Aber es ist wichtig, Unterstützung zu haben, nur dann können wir etwas erreichen. Nicht wenn man mit anderen Sorgen beladen ist. Das ist besonders für Frauen wichtig.”* Das Engagement in der MASZSZ- Frauenabteilung gibt den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit, diese gewerkschaftlichen Barrieren zu beheben. Welche Funktion die Frauenabteilung genau erfüllt, wird im folgenden Teil beschrieben.

4.3. Funktionen der Frauenabteilung des MASZSZ

Die Frauengruppe des MASZSZ fungiert als Stütze der Bedürfnisse und Forderungen ihrer Mitglieder sowie aller Arbeitnehmerinnen, die sich mit den Zielen der Gewerkschaft identifizieren. Sie ist nicht nur ein Ort, an dem die Frauen offen und ungehindert gleichstellungspolitische Themen debattieren können, sondern dient darüber hinaus dem Informationsaustausch zu allen gewerkschaftlichen Fragen. Im Gegensatz zu anderen, insbesondere westeuropäischen Gewerkschaftsbünden (z. B. dem DGB) wird die Frauengruppe des MASZSZ ehrenamtlich geleitet und ihre Effizienz hängt von den Kapazitäten ihrer Mitglieder ab. Diese haben meist hohe Positionen innerhalb ihrer Mitgliedsgewerkschaften inne, viele arbeiten noch dazu und haben außerdem für eine Familie zu sorgen. Eine separate Gleichstellungsabteilung neben der Frauensektion besteht nicht. Trotz mangelnder institutioneller Verankerung innerhalb des MASZSZ schätzen die Frauen die Bedeutung ihrer Gruppe für Networking- und Strategiemöglichkeiten, die Unterstützung in ihrer eigenen Arbeit sowie für die Entwicklung von Solidarität und Selbstbewusstsein hoch ein. Die Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest hat 2016 eine landesweite Veranstaltungsreihe mit Vertreterinnen der MASZSZ-Frauenabteilung und anderer frauenpolitischer Aktivistinnen durchgeführt, in der Vertreter_innen der Gleichbehandlungsagentur (EBH) die Teilnehmenden in Fragen der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen ausgebildet und über die regionale Arbeit der EBH informiert haben. Im Rahmen dieser Veranstaltungen konnten die Teilnehmenden „bestpractices“ austauschen und späteres Zusammenarbeiten planen.

Anfang der 1990er Jahre gründete sich der Frauenrat des MSZOSZ (*Landesverband Ungarischer Gewerkschaften*) als Vorläufer der MASZSZ- Frauenabteilung. Der Frauenrat wurde geschaffen, um nach der Wende frauen- und gleichstellungspolitische Strategien zu entwickeln, denn: *“Alles was wir [Frauen] vorher einfach so bekommen haben, wurde nun zum Gegenstand von Verhand-*

lungen, Kämpfen und Diskussionen“, erklärt Krisztina Steer, die auch bei der Gründung des MSZOSZ- Frauenrats eine wichtige Rolle spielte. Die politischen Verhältnisse änderten sich und mit ihnen die gesellschaftliche Funktion von Interessenvertretung. Auch die Frauen in den Gewerkschaften mussten realisieren, dass *“sie soviel bekommen, wie sie erkämpfen”*, so Steer. Die Funktion des Rats bestand darin, auf politische Maßnahmen bezogene professionelle Kompetenzen zu entwickeln, die Arbeiternehmerinnen betrafen, zum Beispiel Mutterschutz und Kooperation in der staatlichen Sozialpolitik.

Die MASZSZ- Frauenabteilung verfolgt als direkte Nachfolgerin des Frauenrats ähnliche Ziele. Es werden gemeinsame Petitionen erarbeitet, betriebliche Probleme oder landesweite Projekte besprochen. Die Frauenabteilung erfüllt gleichzeitig die Funktion der Netzwerkbildung und -stärkung, hilft beim Ideenaustausch und bei der Entwicklung kollektiver Aktionen.

“Die Delegierten kommen von Arbeitgebern aus ganz verschiedenen Bereichen, doch sind ihre Probleme oft sehr ähnlich zu unseren. Wir können oft reden und wirklich unsere Ideen austauschen. Und wir helfen uns gegenseitig. Also ist das wirklich eine sehr, sehr hilfreiche Sache”, fasst eine Gewerkschaftsvertreterin aus dem Telekommunikationssektor ihre Erfahrung mit der Frauenabteilung zusammen.

Die Institution der Frauenabteilung erlaubt also den Informationsaustausch und -transfer über die Grenzen von Betrieben, Branchen und Mitgliedsgewerkschaften hinweg. Zudem befand sich der MASZSZ, zunächst als Zusammenschluss von drei Gewerkschaftsbünden, zum Zeitpunkt der Untersuchung in einer kritischen Phase, weil sich die Konföderation des öffentlichen Dienstes, SZEF, gerade von ihm abgespaltete. Alle Gewerkschaftsdelegierten in der Frauenabteilung betonten jedoch ihren Zusammenhalt trotz der Krise, die mit den Machtkämpfen in den Führungsrängen der neuen Dachorganisation verbunden war.

Mehrere Interviewpartnerinnen betonten, wie viel Selbstbewusstsein und Motivation ihnen die Frauengruppe für die Durchsetzung ihrer Forderungen in der Mitgliedsgewerkschaft und beim Aufbau einer eigenständigen sektoralen Frauengruppe gegeben hat. Die Solidarität und ein starkes Netzwerk zwischen den Frauen sowie einen Raum für das Mentoring von Gewerkschaftsaktivistinnen hinter sich zu wissen, ist notwendig für den Aufbau einer *“pro-aktiven”* Gemeinschaft von Gewerkschafterinnen - sowohl im Gewerkschaftsbund als auch in den Mitgliedsgewerkschaften. Eine Interviewpartnerin fügte hinzu, dass die Mitarbeit in der Frauengruppe sie dazu anregte, mehr Führungsaufgaben zu übernehmen.

Krisztina Steer hebt außerdem die Bedeutung der Verbindungen zu den nicht-gewerkschaftlichen Frauenverbänden hervor: *“Natürlich muss man Beziehungen in alle Richtungen aufbauen. So muss*

jede Organisation, die sich mit der Frauenvertretung beschäftigt, aufgezeigt werden und die Beziehungen zu ihr müssen ausgebaut werden.” Da die Frauenabteilung als Teil der gewerkschaftlichen Dachorganisation MASZSZ sowohl die gemeinsamen als auch die unterschiedlichen Interessen ihrer Branchen- und Betriebsgewerkschaften zu koordinieren hat, bietet sie gute Voraussetzungen dafür, maßgeblich bei der Entwicklung eines landesweiten frauenpolitischen Netzwerkes mitzuwirken. Dies ist auch die Absicht der jetzigen Frauenabteilung, aber unsicher ist, was sich davon im aktuellen, wenig diskursbereiten politischen Klima Ungarns tatsächlich erreichen lässt.

4.4. Barrieren gleichstellungspolitischer Arbeit in Gewerkschaften

Die Barrieren, auf die Frauen innerhalb einer Gewerkschaft stoßen, sei es bei der Durchsetzung ihrer Forderung oder auf ihrem Weg in Führungspositionen, lassen sich durch bürokratische Mittel abbauen, z. B. durch die Berufung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder durch formale Diskriminierungsverbote (Krell 2004). Die Durchsetzung solcher geschlechterpolitischen Initiativen wird aber oft durch die Kultur und Komplexität der Organisation behindert (Meuser 2004, Haug 1996). Eine fest verankerte Gleichstellungspolitik, eine starke Frauenbewegung innerhalb der Organisation und ein Bewusstsein für deren transformative Ziele sind notwendig um Gleichstellungspolitik effektiv durchzusetzen (Cockburn 1991).

Die Institution der gewerkschaftlichen Frauengruppe ist ein Ansatz um diese Ziele zu erreichen, besonders um ein Netzwerk zwischen Gewerkschafterinnen zu schaffen und zu stärken. Die Effektivität separater Strukturen für Frauen in Gewerkschaften wird jedoch debattiert. Auf der einen Seite belegen Studien, dass separate Strukturen die Forderungen von Frauen in der Gewerkschaft voranbringen, beispielsweise durch Informationsweitergabe und Aktionen (Curtin 2011). Die kollektive, gesonderte Organisation von Frauen als eine “pro-aktive” und selbstbewusste Gruppe innerhalb der Gewerkschaft stärkt die Forderungen von Frauen (Briskin 1999). Die Frauenabteilung kann einen Ort schaffen, an dem Politik und Strategien unabhängig diskutiert und die gewerkschaftliche Agenda beeinflusst werden können (Curtin 2011). Gewerkschafterinnen machen hier die Erfahrung, dass ihre Belange besser zur Geltung kommen (Colgan und Ledwith 2000) und ihnen “Sichtbarkeit und Stimme” verliehen wird (Ledwith 2006, 2012)⁷. Aber die Frauengruppe ist nicht nur für die Transparenz der Forderungen ihrer Mitglieder wichtig, sie unterstützt auch die Organisierung und Verankerung neuer weiblicher Gewerkschaftsmitglieder (Blaschke 2011, Ledwith 2012, Kirton 1999).

Auf der anderen Seite können gesonderte Strukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik auch negative Konsequenzen haben, wenn darauf geschlossen wird, dass alle Frauen in der Frauengruppe die gleichen Hintergründe und Forderungen haben (z.B. durch Bezug auf “weibliche Instinkte” oder Charakteristika). Die Frauengruppe muss also ihre interne Diversität anerkennen und zur Grundlage ihrer Arbeit machen (Colgan and Ledwith 2000, Krell 2004). Obwohl diese Diversität oft vernachlässigt wird, aus Angst um den strategischen Zusammenhalt innerhalb der Gewerkschaft, ist es wichtig zu analysieren, wie bestimmte soziale Identitäten Zusammenarbeit fördern bzw. Grenzen zwischen Gewerkschafterinnen schaffen (Fernandes 1997, Briskin 1999).

Ein weiterer Nachteil kann aus der ungenügenden Integration der Frauenabteilung in die Entscheidungsprozesse der Gewerkschaft folgen (Colgan and Ledwith 2000). Gleichstellungsforderungen werden in Frauengruppen ausgelagert und nicht als Aufgabe der gesamten Gewerkschaft behandelt (Greene und Kirton 2002:53 ff.). Doch separate Strukturen können auch eine lokale, partielle Art der Ermächtigung (*empowerment*) von Gewerkschafterinnen ermöglichen (Curtin 2011).

Um einen effektiven Einfluss der Frauengruppe auf die politische Agenda der Gewerkschaft zu erreichen, müssen formelle Verbindungen zwischen den Gleichstellungsstrukturen der Gewerkschaft und den gewerkschaftsinternen und -externen Verhandlungsmechanismen aufgebaut werden (siehe auch Briskin’s repräsentative Gerechtigkeit, Briskin 2014).

4.5. Hindernisse der MASZSZ- Frauenabteilung

Obwohl die MASZSZ- Frauenabteilung auf Grund ihrer sektorenübergreifenden Struktur Frauen aus allen Lebens- und Arbeitsbereichen erreichen könnte, weisen die Interviews auch auf einige Hindernisse hin, die ihre Arbeitsfähigkeit einschränken. Eine langjährige Aktivistin spricht von einer “Machokultur” und von “Anti-Gender”-Tendenzen innerhalb des Gewerkschaftsverbandes. Gleichstellungspolitische Interessen der Frauen werden nicht ernst genommen und in den Hintergrund gedrängt. Wie effektiv die Frauenabteilung gegen diese Tendenzen angehen kann, hängt von ihrer Verankerung in den Entscheidungsstrukturen des MASZSZ ab. Wie Linda Briskin (1999, 2013, 2014) zeigt, sind feste Verbindungen zwischen speziellen Frauenabteilungen und den restlichen Gewerkschaftsstrukturen unabdingbar für deren optimale Effektivität. Obwohl die Frauenabteilung des MASZSZ eine viel breitere Basis an Frauen repräsentieren kann, als dies den Mitglieds-

⁷ Dies hat sich auch in den Ergebnissen zu meiner Masterarbeit bestätigt: Die Frauenabteilung schafft Sichtbarkeit, Solidarität und Selbstbewusstsein (Langowski 2015).

gewerkschaften je möglich wäre, geben die Interviewpartnerinnen zu, dass die Position der Abteilung innerhalb des MASZSZ unsicher ist.

Die Vertreterin einer Industriegewerkschaft erklärt: *“Die Leiterin der Frauenabteilung, Mária Hercegh, eine sehr patente Dame, ist zwar Mitglied des Vorstandes, hat aber kein Stimmrecht. Wir arbeiten gerade daran, dass wir [als Frauenabteilung] ein Stimmrecht in den Entscheidungen des MASZSZ bekommen und nicht nur Meinungen erarbeiten, vertreten und formulieren.”* Mehrere Interviews mit anderen Delegierten und auch die Unsicherheit der SZEF-Frauen während des Fusionsprozesses bestätigen ebenfalls die Einschätzung, dass die Frauenabteilung nur unzureichend im Gewerkschaftsbund verankert ist. In der Zeit, als auf den Zusammenschluss der drei Konföderationen hingearbeitet wurde, hing also die Zukunft der Frauenabteilung nach Meinung ihrer Aktivistinnen besonders von den höheren Entscheidungsstrukturen ab.

Aber Aktivität und Effektivität der Frauenabteilung sind auch abhängig von ihren Möglichkeiten, Mitglieder zu mobilisieren. Einige Interviewpartnerinnen erklären, dass ihre Mitgliedsgewerkschaft die Einrichtung einer separaten Frauenabteilung als Überforderung ihrer weiblichen Mitglieder betrachte, da sie wegen Vollzeitarbeit, Hausarbeit und regulärer gewerkschaftlicher Aktivität ohnehin schon überlastet seien. In anderen Mitgliedsgewerkschaften wird die Institutionalisierung einer Frauensektion von der Leitungsebene nicht unterstützt. Besonders in feminisierten Sektoren, wie der Erziehung oder dem Einzelhandel, sehen selbst die Delegierten spezielle Strukturen für Frauen nicht als notwendig an, da “Frauenthemen” auf der Agenda ihrer Branchengewerkschaften immer schon die oberen Ränge belegen. Dies ist jedoch keine Garantie dafür, dass Frauen in Führungspositionen repräsentativ zum Anteil weiblicher Gewerkschaftsmitglieder vertreten sind oder, dass Strukturen, die Frauen auf Grund ihrer erhöhten Verantwortung im Haushalt benachteiligen, abgebaut werden.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Wegen des niedrigen Organisationsgrades und der politischen Marginalisierung der Gewerkschaften verfügen Gewerkschafterinnen als politische Akteurinnen gegenwärtig in Ungarn nur über sehr begrenzte Möglichkeiten der Einflussnahme. Die Streiks der frauendominierten Pflege- und Bildungssektoren zeigen jedoch, wie wichtig eine starke Repräsentation frauen- und gleichstellungspolitischer Interessen für arbeitende Frauen in Ungarn ist. Die Untersuchung gleichstellungspolitischer Forderungen der MASZSZ-Gewerkschafterinnen weist nach, dass diese ein sektorenspezifisches

Verständnis reflektieren, gleichzeitig aber auch von sozialistischen Denkmustern der jüngsten Vergangenheit und den derzeit geltenden europäischen Normen geprägt sind.

Trotz aller Hindernisse und Schwierigkeiten im allgemeinen aktuellen gewerkschaftlichen Kontext erfüllt die Frauenabteilung für die interviewten Gewerkschafterinnen im MASZSZ eine wichtige Funktion. Durch die Delegation von Frauen aus verschiedensten Gewerkschaften in die Gruppe, wird eine sektorenübergreifende "pro-aktive" Gemeinschaft der Gewerkschaftsfrauen geschaffen (Briskin 2014). Die monatlichen Zusammenkünfte und der ständige Kontakt machen die Frauenabteilung zu einem Ort des Informationsaustauschs und der strategischen Planung frauenpolitischer Forderungen in den Mitgliedsgewerkschaften des MASZSZ. Die Delegierten tauschen "bestpractice"- Beispiele aus und stellen Ähnlichkeiten über Sektoren hinweg fest, was die Solidarität zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und das Selbstbewusstsein der Delegierten, in ihren Mitgliedsgewerkschaften eigene Projekte anzugehen, stärkt. Diese Solidarität muss betont werden, da sie der Fragmentierung der ungarischen Gewerkschaftsszene entgegenwirken kann (Girndt 2013). Die Kooperation über Sektorengrenzen hinweg und mit internationalen gewerkschaftlichen Frauenverbänden ist für die interviewten Gewerkschafterinnen die beste Strategie im aktuellen marginalisierten Kontext der ungarischen Gewerkschaften. Diese Strukturen müssen gefördert werden, nicht allein um die wachsende Anzahl weiblicher Beschäftigter in Ungarn besser zu repräsentieren, sondern auch insgesamt die gesellschaftliche Rolle der Gewerkschaften zu stärken.

Im Ausblick kann gesagt werden, dass die von den Gewerkschaftsfrauen genannten Hindernisse - mangelnde Unterstützung von Seiten der Mitgliedsgewerkschaften, unterentwickeltes Bewusstsein für gleichstellungspolitische Forderungen in der Gewerkschaftsführung sowie Überlastung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder durch die zusätzliche Haushaltsarbeit, - sich u. a. durch eine bessere strukturelle Verankerung der Frauenabteilung lösen lassen. Um "repräsentative Gerechtigkeit" (Briskin 2014) zu erreichen, müssen die Frauenabteilung und ihre Delegierten formal mit anderen Abteilungen der Gewerkschaft, beispielsweise Tarifpolitik, vernetzt werden. Weiterhin ist eine Vernetzung in gleichstellungspolitischen Fragen über Gewerkschaftsgrenzen hinweg mit der Zivilgesellschaft eine sehr wichtige Aufgabe. Die Repräsentation diverser Interessen zur Gleichstellung, die durch eine ernsthafte Integration frauenpolitischer Institutionen in die ungarische Gewerkschaftslandschaft erreicht werden kann, ist ein notwendiger Parameter, um der Fragmentierung und Marginalisierung der Gewerkschaften in Ungarn entgegenzuwirken.

Quellenangaben

- Achatz, Juliane et al. 2002. "Geschlechterungleichheiten in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen," in: *Organisationssoziologie*, Sonderheft. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie. Westdeutscher Verlag, Köln.
- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society* 4(2):139–58.
- Adamik, Maria. 1993. "Feminism and Hungary." In *Gender Politics and Post-Communism: Reflections from Eastern Europe and the Former Soviet Union*. By Funk, Nanette and Magda Mueller (eds.). New York: Routledge.
- Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz. 2002. "Perspektiven der Organisationssoziologie," in: Allmendinger, J., Hinz, T. (Eds.), *Organisationssoziologie*, Sonderheft. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie. Westdeutscher Verlag, Köln.
- Allmendinger, Jutta und Astrid Podsiadlowski. 2001. "Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen," in: Heintz, B. (Ed.), *Geschlechtersoziologie*, Sonderheft. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie. Westdeutscher Verlag, Köln.
- Blaschke, Sabine. 2011. "Determinants of Female Representation in the Decision-Making Structures of Trade Unions." *Economic and Industrial Democracy* 32(3):421–38.
- Briskin, Linda. 1999. "Autonomy, Diversity, and Integration: Union Women's Separate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructuring and Globalization." *Women's Studies International Forum* 22(5):543–54.
- . 2011. "Trade Unions, Collective Agency, and the Struggle for Women's Equality. Expanding the Political Empowerment Measuer." in *Making Globalization Work for Women*, edited by Valentine M. Moghadam, Suzanne Franzway, and Mary Margaret Fonow. Albany, NY: State University of New York Press.
- Briskin, Linda et al. 2013. How to revitalize union women's committees: Six challenges and six strategies for change. *Our Times* 32.
- . 2014. "Strategies to Support Equality Bargaining inside Unions: Representational Democracy and Representational Justice." *Journal of Industrial Relations* 56(2):208–27.
- Cobble, Dorothy Sue. 1993. *Women and Unions. Forging a Partnership*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Cockburn, Cynthia. 1991. *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Ithaca, NY: ILR.
- Colgan, Fiona and Sue Ledwith. 2000. "Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists." *Gender, Work and Organization* 7(4):242–57.
- Crowley, Stephen. 2004. "Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspectives." *East European Politics and Societies* 18(3):394–429.

- Curtin, Jennifer. 2011. "Never The Twain Shall Meet?" in *Making Globalization Work for Women*, edited by Valentine M. Moghadam, Suzanne Franzway, and Mary Margaret Fonow. Albany, NY: State University of New York Press.
- Eurostat. 2015. "Part-time Employment as Percentage of the Total Employment, by Sex and Age (%)", *LFS Series - Detailed Annual Survey Results*, Brussels: Eurostat, the Statistical Office of the European Union.
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en, Retrieved on 25 May 2015.
- ETUC. 2014. *8th of March Survey*. Brussels: European Trade Union Confederation.
<http://www.etuc.org/etuc-8th-march-survey-2014>, retrieved on 7 June 2015.
- Fernandes, Leela. 1997. *Producing Workers. The Politics of Gender, Class, and Culture in the Calcutta Jute Mills*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Fodor, Éva. 2013. *The Policy on Gender Equality in Hungary. Update 2013*. Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs. Brussels: European Commission.
- Fodor, Éva, AsyaVarbanova, and Gloria Jacobs. 2006. *Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States*. Bratislava: UNIFEM.
- Fodor, Éva. 2005. *Women at Work: The Status of Women in the Labour Markets of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Funken, Christiane. 2004. "Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karrieren von Frauen und Männern," in: Pasero, U., Priddat, B.P. (Eds.), *Organisationen Und Netzwerke: Der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Gennard, J. 2007. "Managing Membership Decline in a Hostile Environment: The Case of the Print Unions in the Czech Republic, Slovakia and Hungary." *European Journal of Industrial Relations* 13(1): 89–108.
- Girndt, Rainer. 2013. *Ungarns Gewerkschaftslandschaft in Bewegung. Der Versuch einer Konzentration der Kräfte*. Berlin: Friedrich-Ebert Stiftung.
- Greene, Anne-Marie and Gill Kirton. 2002. "Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education." *Gender Work and Organization* 9(1):39–59.
- Goven, Joanna. 1993. "Autonomy and Antifeminisms." In *Gender Politics and Post-Communism: Reflections from Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Edited by Funk, Nanette and Magda Mueller. New York: Routledge.
- Hackman, J.R. 2002. "Ein alternativer Blick auf Gruppen in Organisationen," in: Allmendinger, J., Hinz, T. (Eds.), *Organisationssoziologie*, Sonderheft. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie. Westdeutscher Verlag, Köln.
- Haug, Frigga. 1996. *Frauen-Politiken*. Argument Verlag, Hamburg/Berlin.

- HVG. 2015a. ““Piroska néniaztüzente, ne hagyjuk elveszni a jövőt” - pedagógusoktűntetnek a belvárosban,” *HVG.hu*, Budapest (hvg.hu/itthon/20150521_Piroska_neni_azt_uzente_ne_hagyjuk_elvesz, retrieved on 6 June, 2015).
- HVG. 2015b. “Végigvonultak Budapesten az egészségügyidolgozók,” *HVG.hu*, Budapest (http://hvg.hu/itthon/20150512_Tuntetes_egeszsegugyi_dolgozok, retrieved on 6 June, 2015).
- Juhász, Borbála. 2012. *Az Orbán-kormánypolitikájának elemzése a társadalmi nemek szempontjából*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kakucs, Noémi and Pető, Andrea. 2008. “The Impact of EU Accession on Gender Equality in Hungary,” in *Gender Politics in the Expanding European Union. Mobilization, Inclusion, Exclusion*, edited by Silke Roth. New York and Oxford: Berghahn Books, pp. 174–191.
- Kallaste, Epp and Charles Woolfson. 2009. “The Paradox of Post-Communist Trade Unionism: ‘You Can’t Want What You Can’t Imagine.’” *The Economic and Labour Relations Review* 20(1):93–109.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kirsch, Anja and Sabine Blaschke. 2014. “Women’s Quotas and Their Effects: A Comparison of Austrian and German Trade Unions.” *European Journal of Industrial Relations* 20(3):201–7.
- Kirton, Gill. 1999. “Sustaining and Developing Women’s Trade Union Activism: A Gendered Project?” *Gender, Work and Organization* 6(4):213–23.
- Krell, Gertraude. 2004. “Gefühl und Geschlecht in Bürokratie, Gemeinschaft und ICH-AG,” in: Pasero, U., Priddat, B.P. (Eds.), *Organisationen Und Netzwerke: Der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Krizsán, Andrea & Popa, Raluca. 2012. “Meanings and Uses of Europe in Making Policies against Domestic Violence in Central and Eastern Europe.” In Emanuela Lombardo and Maxime Forest (eds.), *The Europeanization of Gender Equality Policies. A Discursive-Sociological Approach*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 49–72.
- Koncz, Katalin. 2008. “Women in the Hungarian Labor Market Compared with the European Union.” *International Journal of Sociology* 38(4):76–93.
- Kubicek, Paul. 1999. “Organized Labor in Postcommunist States. Will the Western Sun Set on It, Too?” *Comparative Politics* 32(1):83–102.
- Lawrence, Elizabeth. 1994. *Gender and Trade Unions*. London: Taylor and Francis.
- Langowski, Judith. 2015. “You will get as much as you fight for”: *Demands and Strategies of Hungarian Trade Union Women*. M.A. Thesis. Budapest: Central European University.
- Ledwith, Sue. 2006. “Feminist Praxis in a Trade Union Gender Project.” *Industrial Relations Journal* 37(4):379–99.
- . 2012. “Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion.” *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(2):185–99.

- Meuser, Michael. 2004. Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik?, in: Pasero, U. und Priddat, B. (Hrsg.), *Organisationen Und Netzwerke: Der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Nagy, Beáta. 2005. "Gendered Management in Hungary: Perceptions and Explanations." *Women in Management Review* 20(5):345–60.
- Neumann, László. 2005. "Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive." In *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*, edited by Dimitrina Dimitrova and Jacques Vilroxx. Budapest: International Labour Office, pp. 63-109.
- , 2012. "Hungarian Unions: Responses to Political Challenges." *Management Review* 369–85.
- Pollert, Anna. 2003. "Women, Work and Equal Opportunities in Post-Communist Transition." *Work, Employment & Society* 17, no. 2: 331–57.
- Popa, Raluca Maria. 2003. *Socialism and Gender (In)equality : gender relations in socialist theory and in the context of late socialist family and reproductive policies in Hungary, Poland and Romania*. Budapest: CEU, Budapest College.
- Scheidegger, Noline und Margit Osterloh. 2004. "One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren," in: Pasero, U. und Priddat, B. (Hrsg.), *Organisationen Und Netzwerke: Der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Szikra, Dorottya. 2014 "Democracy and Welfare in Hard Times: The Social Policy of the Orban Government in Hungary between 2010 and 2014." *Journal of European Social Policy* 24, 5: 486–500.
- Tóth, András. 2012. *The New Hungarian Labour Code-Background, Conflicts, Compromises*. Friedrich Ebert Foundation Budapest.
- Verdery, Katherine. 1996. *What was Socialism and What Comes Next?* Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Visser, Jelle. 2006. "Union Membership Statistics in 24 Countries." *Monthly Labor Review* 129(1):38–49.
- Wharton, Amy. 2002. "Geschlechterforschung und Organisationssoziologie," in: Allmendinger, J., Hinz, T. (Eds.), *Organisationssoziologie*, Sonderheft. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie. Westdeutscher Verlag, Köln.
- Wilz, Sylvia M. 2004. "Relevanz, Kontext und Kontingenz," in: Priddat, B.P., Pasero, U. (Hrsg.), *Organisationen Und Netzwerke: Der Fall Gender*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Über die Autorin

Judith Langowski ist Deutsch-Ungarin und lebt als freie Journalistin in Berlin. Sie hat zwischen 2013 und 2015 am Gender Studies Department der Central European University in Budapest studiert. Im Rahmen ihrer Masterarbeit, hat sie Mitglieder der Frauenabteilung des Ungarischen Gewerkschaftsbundes (MASZSZ) interviewt und ihre gleichstellungspolitischen Forderungen und Strategien analysiert. 2015 hat sie am Harriet Taylor-Mill Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zu den geschlechtlichen Ungleichheiten zwischen Selbständigen in Deutschland geforscht, unter anderem für eine Expertise für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ihre Artikel sind u.a. im Freitag und im ungarischen Online-Magazin KettősMérce erschienen.

Sprachlicher und inhaltlicher Lektor der Studie: Rainer Girndt

Impressum

© 2016

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Büro Budapest, Abteilung Internationaler Dialog

H-1056 Budapest, Fővám tér 2-3 Hungary

Tel.: +36-1-461-60-11

Fax: +36-1-461-60-18

E-Mail: fesbp@fesbp.hu

www.fesbp.hu

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet